

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BSI KANTOR CABANG
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh

ANISAH NST

NIM. 21 401 00148

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BSI KANTOR CABANG
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syari'ah*

Oleh :

**ANISAH NST
NIM. 21 401 00148**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BSI KANTOR CABANG
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dalam
Bidang Perbankan Syariah*

Oleh
ANISAH NST
NIM. 21 401 00148

Pembimbing I

Azwar Hamid, M.A
NIP.198603112015631005

Pembimbing II

Desy Khairani, M.Pd
NIDN.2027129101

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2025

Hal : Skripsi
an. Anisah Nst

Padangsidimpuan, 27 Mei 2025
Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary Padangsidempuan

Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi an. Anisah Nst yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan**”, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Seiring dengan hal diatas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawab-kan skripsi-nya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PEMBIMBING I



Azwar Hamid, M.A
NIP.198603112015631005

PEMBIMBING II



Desy Khairani, M.Pd
NIDN. 2027129101

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisah Nst
NIM : 21 401 00148
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Hak Bebas Royalty Nonekslusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan**". Dengan Hak Bebas Royalty Nonekslusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada Tanggal: 3 Juni 2025
Saya yang Menyatakan,



NIM.21 401 00148

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisah Nst
NIM : 21 401 00148
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakulta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang
Padangsidimpuan”

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah Menyusun skripsi ini sendiri tanpa
meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan
tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary Padangsidimpuan Pasal 14 Ayat 12 Tahun 2023.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari
terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia
menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 2 Tahun 2023 tentang
Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yaitu
pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan
norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 3 Juni 2025

Saya yang Menyatakan,



Anisan Nst

NIM. 21 401 00148



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan
Nama : Anisah Nst
Nim : 21 401 00148

Telah dapat diterima untuk memenuhi
syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 09 Juli 2025
Dekan,

Prof. Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang, Kota Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022 Website: uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA

: ANISAH NST

NIM

: 21 401 00148

Fakultas/Program Studi
Judul Skripsi

: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
: Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan

Ketua

Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E
NIDN. 2027029303

Sekretaris

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIDN. 2005068002

Anggota

Muhammad Wandisyah R. Hutagalung, M.E
NIDN. 2027029303

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIDN. 2005068002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIDN. 2020077902

Desy Khairani, M.Pd
NIDN. 2027129101

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	: Padangsidimpuan
Hari/Tanggal	: Selasa, 17 Juni 2025
Pukul	: 14.00 WIB s/d selesai
Hasil/Nilai	: Lulus/ 73,75 (B)
Indeks Predikat Kumulatif : 3,45	
Predikat	: Sangat Memuaskan

ABSTRAK

Nama : Anisah Nst

NIM : 21 401 00148

Judul Skripsi :Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Latar belakang masalah ini karyawan yang memiliki karakter yang berbeda dalam melakukan kinerjanya. Suasana kerja merupakan indikator penting bagi kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan Teori *Employe Performance*, lingkungan kerja *Theory hygiene factor*, dan komunikasi *Teori shannon and weaver model of communication* Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang dimana populasi keseluruhan 45 responden, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk di teliti secara menyeluruh. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi liniar berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini megindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, efektivitas komunikasi, serta pemberian motivasi yang tepat dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen BSI KC Padangsidimpuan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja melalui perbaikan aspek-aspek internal organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, BSI

ABSTRACT

Name : Anisah Nst

Reg. Number : 21 401 00148

**Thesis Title : The Effect of Work Environment, Communication
and Work Motivation on Employee Performance at BSI
Padangsidimpuan Branch Office**

This study aims to analyze the influence of work environment, communication, and work motivation on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI), Padangsidimpuan Branch Office. The background of this research stems from the diversity in employee characteristics that affect individual performance levels. The work environment is considered a crucial factor influencing employee performance, particularly in terms of workplace atmosphere. Theoretical foundations of this study include the Employee Performance Theory for employee performance, the Hygiene Factor Theory for the work environment, and the Shannon and Weaver Model of Communication for communication aspects. The research employs a quantitative method with a survey approach. Data were collected by distributing questionnaires to employees who served as respondents. The sampling technique used was total sampling, considering the relatively small population of 45 employees, allowing for comprehensive investigation. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine both simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results of the study indicate that the work environment, communication, and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, both simultaneously and partially. These findings suggest that improving the quality of the work environment, enhancing communication effectiveness, and providing appropriate motivation can contribute significantly to better employee performance. This research offers managerial implications for BSI Padangsidimpuan Branch Office in their efforts to enhance productivity and work effectiveness through improvements in internal organizational aspects.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Motivation, Employee Performance, Islamic Bank Of Indonesia

ملخص

الاسم : أنيسة نست

نيل : ٢١٤٠١٠٠٤٨

عنوان الأطروحة: تأثير بيئه العمل والتواصل وتحفيز العمل على أداء الموظفين في المكتب الفرعى لشركة إس آي بادانغسيديمباون

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير بيئه العمل، والتواصل، ود الواقع العمل على أداء الموظفين في مكتب بنك سياريما إندونيسيا الفرعى بادانغسيديمباون. خلفية هذه المشكلة هي أن الموظفين الذين لديهم شخصيات مختلفة في أداء أدائهم. يعد جو العمل مؤشرًا مهمًا لأداء الموظفين، خاصة في بيئه العمل. أداء الموظف نظرية أداء الموظف، ونظرية عامل النظافة في بيئه العمل، ونظرية التواصل نموذج شانون و ويفر للتواصل الطريقة المستخدمة هي طريقة كمية مع نهج المسح. وقد تم جمع البيانات من خلال توزيع استبيانات على عدد من الموظفين الذين كانوا بمثابة مبحوثينأسلوب أخذ العينات المستخدم هو عينة مشبعة حيث يبلغ إجمالي عدد السكان ٥٤ مبحوثاً، وتم استخدام جميع السكان كعينة لأن العدد صغير نسبياً ويسمح بفحصها بدقة. وقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام أساليب الانحدار الخطى المتعدد لتحديد التأثيرات المترزمنة والجزئية وكل متغير مستقل على المتغير التابع. وقد أظهرت النتائج أن بيئه العمل والتواصل وتحفيز العمل لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين بشكل متزامن وجزئي على حد سواء. وتشير هذه النتيجة إلى أن تحسين جودة بيئه العمل والتواصل الفعال وتوفير الحافز المناسب يمكن أن يشجع على تحسين أداء الموظفين. يوفر هذا البحث الآثار المترتبة على هذا البحث لإدارة شركة بي إس آي بادانغسيديمباونفي محاولة لزيادة إنتاجية العمل وفعاليته من خلال تحسين الجوانب الداخلية للمنظمة

الكلمات المفتاحية بيئه العمل، التواصل، تحفيز العمل، أداء الموظفين، مؤشر الأداء الوظيفي، بي إس آي

KATA PENGANTAR



Assalamamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan"** serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa di curahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiannya dan senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan sangat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Prof Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, serta Bapak Prof Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, serta Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, serta Bapak Dr. H. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Bidang

Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Prof Dr. Darwis Harahap, S.HI.,M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Rukiah, S.E. M.Si. selaku Wakil Dekan Bagian Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syeh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
3. Ibu Dr. Sarmiana Batubara M.A Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
4. Pembimbing I Bapak Azwar Hamid, M.A dan Pembimbing II Ibu Desy Khairani, M.Pd yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum selaku kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen staf lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti

dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

7. Penghargaan yang paling istimewa kepada panutanku Ayahanda Edi Tua Nasution dan Ibunda Alm. Maslani Hasibuan yang telah menjadi figur utama dalam hidup peneliti yang memberikan fasilitas dan akses pendidikan berupa dukungan moral dan material yang sangat berharga demi kesuksesan putrinya. Untuk Ibunda tercinta yang telah kembali kepangkuan ilahi, terimakasih atas cinta yang tak pernah padam meski raga ibu tak lagi disini, namun setiap langkahku jejak dari kasih yang pernah ibu tanamkan. Untuk Ayahanda tercinta yang terus menjadi sumber kekuatan, pendukung setia dalam diam, dan pelindung dalam segala keadaan. Terimakasih atas segala pengorbanan dan doa yang mengiringi langkahku hingga hari ini.
8. Penghargaan istimewa juga peneliti berikan kepada saudara peneliti Anwar Saleh Nasution serta saudari peneliti Linda Sari Nasution dan Ani Suryani Nasution yang juga turut berperan memberikan dukungan dan kasih sayangnya kepada adik bungsu mereka baik dari dukungan moral dan material.
9. Kepada diri sendiri Anisah Nst. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik

dan semaksimal mungkin. Berbaagialah selalu dimanapun berada, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti tuliskan satu persatu yang turut berkontribusi memberikan dungungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada semua pihak yang memberikan bantuan selama perkuliahan. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangannya. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, 3 Juni 2025

Peneliti,

**ANISAH NST
NIM. 21 401 00148**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	s (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
.	fathah	A	A
· ˘	Kasrah	I	I
· ˙ ڻ	ڻommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ڻ.....ڻ	fathah dan ya	Ai	a dan i
..... ڻ	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ڻ.... ۚ...ڻ..ڻ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
... ڻ ..ڻ	Kasrah dan ya	i	I dan garis di bawah
..... ڻ	ڻommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. *Ta Marbutah*

Transliterasiuntuk *Ta Marbutah* ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. *Syaddah (Tasyid)*

Syaddah atau *tasyid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasyid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : 杖 . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, mau pun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan

Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu kerensmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PENGESAHAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAKi

KATA PENGANTARiv

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATINviii

DAFTAR ISI.....xiv

DAFTAR TABEL.....xvii

DAFTAR GAMBAR.....xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel	7
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
c. Indikator Kinerja Karyawan	15
2. Lingkungan Kerja	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
3. Komunikasi	18
a. Pengertian Komunikasi	18
b. Jenis-Jenis Komunikasi	19
c. Indikator Komunikasi	20
4. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	22
c. Indikator Motivasi Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
B. Jenis Penelitian	31
C. Populasi Dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel.....	32
D. Instrumen Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	33
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas.....	34
3. Uji Statistik Deskriptif	35
4. Uji Normalitas	35
5. Uji Asumsi Klasik	35
a. Uji Multikolinearitas	35
b. Uji Heteroskedastisitas.....	36
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	37
7. Uji Koefisien Determinasi.....	38
8. Uji Hipotesis.....	38
a. Uji Parsial (Uji t)	38
b. Uji Simultan (Uji f)	39
F. Sistematika Pembahasan	39

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian	40
1. Sejarah BSI KC Padangsidimpuan	40
2. Visi BSI KC Padangsidimpuan.....	40
3. Misi BSI KC Padangsidimpuan	41
4. Ruang Lingkup BSI KC Padangsidimpuan.....	41
5. Struktur Organisasi BSI KC Padangsidimpuan	43
B. Hasil Analisis Data.....	45
1. Hasil Uji Validitas.....	45
2. Hasil Uji Reliabilitas	49
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif	49
4. Hasil Uji Normalitas.....	50
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
a) Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
b) Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	52
7. Hasil Uji Koefisien Determinasi	54
8. Hasil Uji Hipotesis	54
a) Hasil Uji Parsial (Uji T)	54
b) Hasil Uji Simultan (Uji F)	57
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58
D. Keterbatasan Peneliti.....	62

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Implikasi.....	64
C. Saran.....	67

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Definisi Operasional Variabel	7
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	44
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	45
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	46
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.6	Hasil Uji Statistik Deskriptif	49
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel IV.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel IV.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
Tabel IV.12	Hasil Uji Parsial.....	53
Tabel IV.13	Hasil Uji Simultan	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Fikir.....	28
Gambar IV.1	Struktur Organisasi BSI.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dan sering di sebut ujung tombak bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan suatu sumber daya atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor uatama dalam menentukan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki.¹

Apabila sumber daya manusia berjalan dengan efektif maka perusahaan pun berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dan menghasilkan hasil yang sempurna. Karyawan merupakan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor eksternal yang sangat berpengaruh dalam melakukan dan memaksimalkan suatu pekerjaan.

¹ Dandy Fendra Gustama, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC. Bengkulu,” *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*, 2021.

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan penting, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik antar sesama juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif juga sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting untuk kegiatan perusahaan agar kinerja yang kita lakukan berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.¹ Komunikasi yang baik akan menjadikan karyawan tidak terjadi mis komunikasi dalam aktivitas kerjanya. Komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan juga akan membuat kinerja karyawan semakin membaik. Motivasi juga akan menjadikan karyawan merasa yakin akan keahlian yang dimiliki. Motivasi bisa dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain misalnya kerabat, rekan kerja dan keluarga.²

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, gairah untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja, kreativitas,

¹ Zahratulfarrah Zahratulfarrah et al., “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 2 (2022): 118–30.

² Bayu Rama Laksono BAJ and Acynthia Ayu Wilasittha BAJ, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco,” *Behavioral Accounting Journal* 4, no. 1 (2023): 249–58.

dan inovasi karyawan. Motivasi sendiri dapat menjadi dorongan semangat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi sendiri bias dalam diri sendiri dan bisa dari orang lain misalnya kerabat, rekan kerja dan keluarga. Motivasi sendiri juga akan menjadikan karyawan merasa yakin akan keahlian yang dimiliki serta mampu memajukan perusahaan. Maka dari itu motivasi kerja sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.³

Beberapa upaya dalam hal meningkatkan kinerja para karyawannya, salah satunya terletak pada *leadership* nya sendiri. Seorang pemimpin harus bisa merangkul semua karyawannya jangan sampai terpecah belah. Seorang pemimpin juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja serta komunikasi dan memotivasi dengan baik dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu kinerja karyawan sangat berperan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Jika lingkungan kerja dan komunikasi tidak optimal, karyawan di Bank Syariah Indonesia bisa merasa kurang produktif, mengalami stress, atau tidak bersemangat.⁴ Hal ini bisa berdampak langsung pada menurunnya kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja dan komunikasi yang buruk bisa menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover atau tingkat absensi. Jika karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja dan tidak ada komunikasi yang jelas, kualitas layanan terhadap nasabah dapat menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi bank.

³ Ani Setyowati et al., “Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai,” *Business Management Journal* 19, no. 1 (2023): 19.

⁴ Achmad Fauzi et al., “Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2022): 588–98.

Kinerja karyawan memegang peran yang sangat penting dalam dunia perbankan syariah karena keberhasilan operasional, kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta kepercayaan nasabah sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Dalam perbankan syariah, layanan tidak hanya menekankan pada efisiensi dan keuntungan, tetapi juga pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip islam seperti keadilan, transparansi, dan larangan riba. Karyawan yang berkinerja baik akan memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan informatif, sehingga mampu menciptakan pengalaman positif bagi nasabah. Menjaga reputasi lembaga keuangan syariah, etika karyawan mencerminkan citra lembaga perbankan syariah tersebut

Di sisi lain, komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan dapat mengurangi kesalah pahaman, memperkuat hubungan kerja, dan memfasilitasi pertukaran ide. Dalam Bank Syariah Indonesia, di mana banyak keputusan diambil berdasarkan musyawarah dan prinsip kolektif, komunikasi yang baik menjadi esensial untuk mencapai tujuan bersama. Kedua faktor ini saling terkait; lingkungan kerja yang baik mendorong komunikasi yang efektif, dan komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, memahami pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan tidak hanya penting untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi-strategi

yang dapat diterapkan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan komunikasi, sehingga kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dapat ditingkatkan secara signifikan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan dan daya saing suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintaha. Kinerja yang baik dari karyawan mencerminkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja tersebut biasanya di ukur melalui pencapaian target, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama dalam tim. Permasalahan ya muncul di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan adanya keluhan dari karyawan terkait fasilitas kerja yang kurang memadai, komunikasi yang kurang lancar, serta motivasi kerja yang belum merata. Dengan memperhatikan berbagai permasalahan tersebut, menjadi jelas bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak bisa dilakukan secara instan dan sepihak. Diperlukan pendekatan menyeluruh dan terpadu yang mencakup perbaikan lingkungan kerja, peningkatan motivasi dan pengembangan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, diketahui bahwa jumlah karyawan saat ini berjumlah 45 orang, terdiri dari karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

Hasil wawancara dengan Bapak Syafri selaku BOC di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang padang Sidimpuan, beliau mengatakan bahwa “karyawan kami menunjukkan kinerja yang baik, namun beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya kenyamanan dan dukungan optimal bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Saya pribadi merasa nyaman bekerja disini. Tapi masih ada rekan kerja yang mengeluh karna belum semua aspirasi karyawan di dengar oleh pimpinan. Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi individu dan suasana kerja di kantor”

Namun demikian, masih di temukan adanya perbedaan dalam kebijakan

internal yang berdampak pada kurang optimalnya kerja sama dan kekompakan antar tim kerja. Dalam konteks dunia kerja, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mencantumkan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di BSI Kantor Cabang Padangsidempuan belum sepenuhnya memberikan kenyamanan dan dukungan optimal bagi karyawan dalam menjalankan tugas.
2. Proses komunikasi antar atasan dan bawahan karyawan masih kurang efektif yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja.
3. Motivasi kerja yang di berikan oleh manajemen belum mampu sepenuhnya mendorong semangat dan produktivitas.
4. Kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidempuan belum mencapai hasil yang optimal di karenakan lingkungan kerjanya belum ideal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini. Peneliti membatasi masalahnya hanya pada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidiimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan, yang dimana variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X₁ adalah lingkungan kerja, variabel X₂ komunikasi dan variabel X₃ motivasi kerja. Definisi operasional variabel dibuat untuk menerangkan beberapa istilah sebagai berikut:

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab apa yang sudah diberikan oleh perusahaan. ⁵	1. Ketepatan waktu 2. Komitmen kerja 3. Keadilan 4. Kualitas pekerjaan	Likert
Lingkungan kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar karyawan 3. Keberihan dan kerapian	Likert

⁵ Abdul Latief, Koko Pribadi, and Mumma Rizqi Zati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10, no. 2 (2018): 167.

	dalam melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi dan motivasi untuk bekerja yang lebih baik. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja. ⁶	4. Ruang kerja yang memadai	
Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari seseorang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Secara tertulis maupun tidak tertulis. ⁷	1. Pemahaman 2. Tindakan 3. Pengaruh pada sikap 4. Kontak mata dan ekspresi wajah	Likert
Motivasi kerja (X ₃)	Motivasi kerja adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. ⁸	1. Inovasi 2. Kualitas kerja 3. Kedisiplinan	Likert

⁶ Ryani Dhyan Parashakti and Dewi Noviyanti, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 1, no. 2 (2021): 127–36.

⁷ Ujang Mahadi, “Komunikasi Pendidikan (Urgensi Komunikasi Efektif Dalam Proses Pembelajaran),” *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari* 2, no. 2 (2021): 80–90.

⁸ Y Fransiska and Z Tupti, “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister* ... 3, no.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Kantor Cabang Padangsidimpuan
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Kantor Cabang Padangsidimpuan
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan mitivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Kantor Cabang Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang

Padangsidimpuan.

4. Untuk mengetahui secara bersama pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, Penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai kontribusi penting bagi karir peneliti di bidang akademik dan menambah wawasan, pengetahuan, pengalaman terkait permasalahan yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun sistem komunikasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Bagi Karyawan

Meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya komunikasi yang baik dalam mendukung kolaborasi dan produktivitas kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

4. Bagi Sosial

Penelitian ini dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan harmonis, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

5. Bagi Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi bahan ajar atau studi kasus dalam pembelajaran di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mata kuliah yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan kinerja kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Employee performance adalah teori yang dikembangkan oleh Ainsworth, Smith dan Millership. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa.¹

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab apa yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dalam bahasa Indonesia kinerja adalah sebuah kata dari kata dasar “kerja”. Kinerja karyawan mengacu pada seberapa efektif seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan konsumen.²

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang diartikan sebagai hasil kerja. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

¹ M.M Dr. Ni Kadek Suryani, SE, S.I.Kom, M.M, Dr. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, S.E, M.M, Dr. Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, S.E, *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Nilacakra, 2020).

² Nanda Rodiyana, Elyas Purba Prastiya, and Ibrahim Bali Pamungkas, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bprs Amanah Insani Bekasi,” *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* 5, no. 3 (2022): 525–34.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi pengertian kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang di berikan suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Simamora kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.³ Karyawan sebagai sumber daya manusia yang menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan di antara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, sumber daya manusia di kelola dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawannya. Seringkali yang terjadi para karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan⁴

³ Aliyyah Fauziyyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 66.

⁴ MMC lendy zelviena adhari, S.E., M.M., M.E., *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja* (Jawa Timur: CV . Penerbit Qiara Media Pasuruan, 2021).

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:⁵

1. Gaji

Gaji adalah upah atas kepada pegawai atas selesaiya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar bisa bekerja dengan lebih giat.

2. Lingkungan kerja

Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi positif untuk bekerja dan memberikan semangat karyawan bekerja.

3. Leadership

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik adalah yang dapat mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting kepada karyawan.

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

⁵ Dita Amanah, "Jurnal Niagawan Jurnal Niagawan" 1 (2019): 45–54.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁶

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat menyelesaikan pada waktu yang sudah ditentukan.

2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

3. Kualitas

Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja juga akan mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan mengurangi kerja karyawan yang kurang melayani masyarakat dengan baik.⁷ Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan sosial di tempat kerja yang

⁶ Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 2021.

⁷ M. Nur Chabibi Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah, 2020).

dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan.

Dengan memperluas definisi ini dengan membedakan lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, serta lingkungan non-fisik, seperti hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung produktivitas karyawan.

Secara teoritis, lingkungan kerja dapat dijelaskan melalui Two-Factor Theory oleh Herzber. Dalam teori ini, lingkungan kerja termasuk ke dalam hygiene factors, yaitu faktor yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi adalah beberapa contoh hygiene factors. Selain itu Mulyadi mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar.⁸

⁸ Nasruddin dan Herman Paleni Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2020).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan meliputi aspek, seperti komunikasi yang efektif, tim kerja yang solid, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja sangat berpengaruh pada lingkungan kerja bagi keseluruhan. kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan yang positif.

3. Keadilan

Keadilan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kepercayaan dan akan meningkatkan kebijakan kinerja yang positif.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:⁹

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja dan fasilitas yang ada di perusahaan.

2. Hubungan antara bawahan dan pimpinan

Pimpinan yang berkualitas merupakan faktor yang sangat

⁹ Agung Aditya Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia Journal* 7, no. 1 (2021): 68–77.

penting bagi seluruh karyawan. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan maka karyawan akan menghormati pimpinan dengan selayaknya atasan.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan rekan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Teori Shannon and Weaver Model of Communication adalah salah satu teori komunikasi klasik yang dikembangkan oleh Claude Shannon dan Warren Weaver pada tahun 1949 dalam konteks teknologi informasi. Model ini sering disebut sebagai *Mathematical Theory of Communication* dan menjadi dasar pemahaman dalam komunikasi modern, baik manusia maupun teknologi.

Komunikasi adalah menyampaian atau penerimaan pesan dari seseorang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian berita dari satu pihak kepada pihak lain.¹⁰

Komunikasi proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara individu atau kelompok. Komunikasi bisa

¹⁰ R Ramedlon, “Komunikasi Sebagai Pembentuk Nilai Dalam Dunia Pendidikan Perspektif Islam,” *DAWUH: Islamic Communication Journal* 2, no. 2 (2021): 49–60.

dilibatkan dengan kata-kata atau tindakan untuk menyampaikan pesan secara efektif kepada penerima. Komunikasi juga dapat mencakup berbagai bentuk seperti lisan maupun tulisan. Gibson dan Ivan mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Komunikasi yang dilakukan oleh manusia itu dapat dipahami dan dapat dimengerti sebagai sebuah interaksi antar pribadi melalui suatu pertukaran simbol linguistik. Komunikasi di dalamnya meliputi sebuah usaha untuk menciptakan pesan, lalu mengalihkan pesan, dan memberikan diri kita sebagai sebuah tempat yakni di hati dan otak orang lain untuk menerima pesan. Komunikasi adalah proses dimana terjadi pemberian informasi, gagasan dan perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis, melainkan bahasa tubuh.¹¹

b. Jenis-jenis Komunikasi

1. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan adalah bentuk penyampaian pesan yang dilakukan secara lisan. Komunikasi ini sering digunakan dalam aktivitas di lingkungan kerja, hal ini lebih efektif digunakan

¹¹ M.I.Kom Teddy Dyatmika, *Ilmu Komunikasi* (Purwomartani: Kdioska RT.05RW.02, 2020).

apabila pesan yang disampaikan sederhana, dan langsung disampaikan tanpa ada catatan yang tertulis.

2. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang dalam penyampaian pesan dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat tertentu yang dapat di pahami oleh penerima pesan yang meliputi gerakan tubuh, kontak mata, ekspresi wajah, dan lain sebagainya.

Komunikasi ini dilakukan supaya tidak menarik perhatian nasabah.

c. Indikator Komunikasi

Beberapa indikator komunikasi sebagai berikut:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan yang dimaksud oleh komunikator. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikasi mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Tindakan

Komunikasi akan efektif apabila dua belah pihak berkomunikasi dan langsung melakukan tindakan dengan baik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila kita berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi ini bisa berasal dari faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian dan kepuasan kerja, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Rendahnya motivasi kerja pada tenaga kerja sering kali menjadi penyebab utama kegagalan proyek. Motivasi dianggap sebagai elemen kunci keberhasilan manajemen proyek. Baik manajer maupun pekerja yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang buruk.¹²

Teori motivasi yang relevan adalah Hierarchy of Needs Theory. Teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi. Motivasi kerja muncul ketika individu berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, dimulai dari kebutuhan dasar hingga tingkat tertinggi. Selain itu, teori Two-Factor Theory oleh Herzberg juga menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu motivators (faktor yang meningkatkan kepuasan, seperti pencapaian dan pengakuan) dan hygiene factors (faktor yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji dan

12 ASEAN.Eng Dr. Ir. Dafid Irawan, S.T.,M.T.,IPU., *Transformasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2024).

kondisi kerja).¹³ Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar usaha dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Berikut jenis-jenis motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Pribadi

Motivasi pribadi adalah dorongan internal untuk mendorong diri sendiri untuk mencapai tujuan dan cita-cita pribadi. Motivasi ini berasal dalam diri individu dan dipengaruhi oleh nilai-nilai dan keyakinan.

2. Motivasi Materi

Motivasi materi adalah dorongan eksternal untuk mendorong seseorang untuk bekerja karena ingin memperoleh imbalan material seperti gaji, tunjangan, bonus dan fasilitas.

3. Motivasi Sosial

Motivasi sosial adalah dorongan eksternal untuk mendorong seseorang untuk bekerja karena keinginan memperoleh, puji, kesempatan sosial dan hubungan yang baik dengan orang lain.

4. Motivasi Karir

Motivasi karir adalah dorongan eksternal untuk mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan kesuksesan dalam karirnya. Motivasi ini dipengaruhi oleh faktor keinginan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan.

¹³ Ria Cahyani dan Abdul Rosyid Diana angelica, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

c. Indikator Motivasi Keja

Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi

Inovasi adalah proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kualitas produk, jasa atau proses kerja.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan dan keandalan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kualitas kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kesempurnaan hasil, dan kemampuan memenuhi standar yang ditetapkan.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kemampuan untuk mematuhi aturan, prosedur dan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Kedisiplinan mencakup aspek-aspek seperti ketetapan waktu, kesadaran akan tanggung jawab dan kemampuan mengikuti prosedur yang ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	DandyFendra Gustama (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan BRI syariah kec. Bengkulu.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Ajijah Jumani (2024)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Jatimulya (Jurnal ilmiah ekonomi dan manajemen vol 2 No. 2 Februari 2024)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Jatimulya.
3.	Faizah Humairah (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten bireun	Hasil uji statistic terhadap pengaruh positif faktor lingkungan kerja kantor dinas kesehatan kabupaten bireun terhadap kinerja pegawai sebesar 17.11% S
4.	Sri Lestari, Rhofana Rika (2022)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS Service	Dapat disimpulkan Secara persial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	Catarina Cori, Galih Bayu Aji (2019)	pengaruh komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi disiplin kerja pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta (Jurnal manajeme vol. 11 No. 2	Dapat disimpulkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal pada PT. Hyper Mega Shipping tidak dapat membuat kinerja karyawan naik namun berkomunikasi di tempat kerja yang terjadi sebaliknya yaitu membuat kinerja karyawan menurun.
6.	Nanda Rodiyana, Elyas Purba Prastiya, Ibrahim Bali Pamungkas (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS amanah insani Bekasi	Hasil penelitian menejukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sinifikan secara parsial.
7.	Susilo Aji Nugroho, Awan Santosa (2024)	ngaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivai kerja terhadap kinerja karyawan di hotel ramada by wyndham Yogyakarta.	Hasil ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik dan mampu memberikan dampak positif pada semua karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dilihat dari penelitian terdahulu di atas, adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Dandy Fendra Gustama, persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks lembaga keuangan syariah. Sedangkan perbedaan dari kedua peneliti ini, penelitian Dandy Fendra Gustama mencakup satu variabel tambahan, yaitu kepemimpinan islami yang tidak menjadi bagian dari penelitian saya.
- b. Ajijah Jumani, Persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja individu, meskipun objek penelitian yang berbeda. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini, penelitian Ajijah Jumani menambahkan variabel disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian saya hanya berfokus pada lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja.
- c. Faizah Humairah, persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu keduanya sama-sama mengkaji hubungan antara faktor internal organisasi dengan produktivitas atau kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian

ini Faizah Humairah dengan variabel tambahan motivasi kerja sebagai salah satu variabel independen, sementara penelitian saya hanya berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja.

- d. Sri Lestari, Rhofana Rika, persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu keduanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya juga menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini Lestari Rhofana Rika di fokuskan pada karyawan konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS Service. Sedangkan penelitian saya berfokus pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.
- e. Catarina Cori, Galih Bayu Aji, persamaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu keduanya membahas tentang pengaruh faktor-faktor internal terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keduanya juga memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

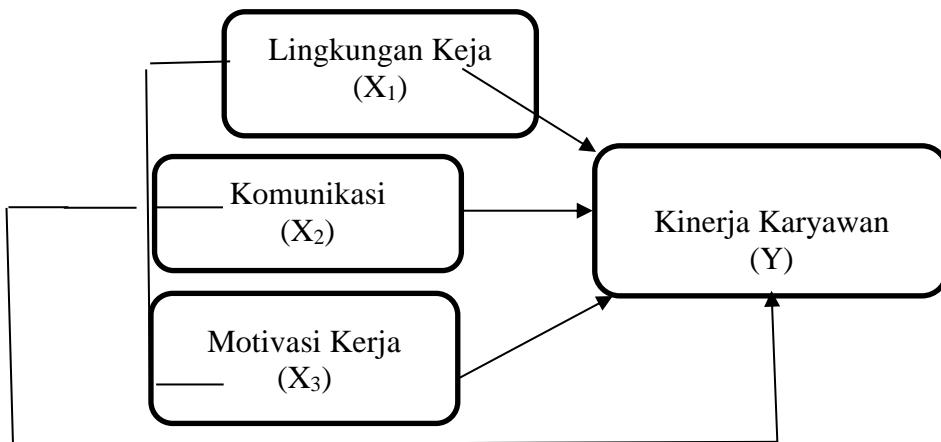
perbedaan dari kedua penelitian Catarina Cori dan Galih Bayu Aji menggunakan komunikasi internal dan etika kerja sebagai variabel independen, dengan disiplin kerja sebagai variabel moderator. Sementara itu, penelitian saya menggunakan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen.

- f. Nanda Rodiyana, Elyas Purba Prastiya, Ibrahim Bali Pamungkas, persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu keduanya membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini Nanda Rodiyana dan kawan-kawan di fokuskan pada karyawan PT BPRS Amanah Insani Bekasi sedangkan penelitian saya di fokuskan pada karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.
- g. Susilo Aji Nugroho dan Awan Santosa, persamaan yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu kedua penelitian sama-sama menggunakan variabel utama yaitu lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian juga serupa, yakni untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari kedua penelitian ini Perbedaan utama terletak pada objek dan sektor yang diteliti. Penelitian Susilo Aji

Nugroho dan Awan Santosa berfokus pada sektor jasa perhotelan, yaitu karyawan Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta, sedangkan penelitian saya dilakukan pada sektor perbankan syariah, yakni karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan. Konteks lingkungan kerja juga berbeda, di mana pada penelitian pertama, lingkungan kerja lebih menekankan aspek operasional dan pelayanan langsung kepada tamu, sementara penelitian saya mengkaji lingkungan kerja di sektor perbankan yang lebih banyak berorientasi pada layanan keuangan berbasis syariah.

C. Kerangka Pikir

Gambar II.I Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk studi pustaka. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.¹ Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

H₂: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Kantor Cabang Padangsidimpuan

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

H₄: Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan

¹ Gustama, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC. Bengkulu."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia kc Padangsidimpuan yang berlokasi di Jl. Sudirman (ex. Merdeka) No. 130A Padangsidimpuan 22718. Penelitian ini dilakukan februari 2025 sampai Mei 2025.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan. Dalam penelitian kuantitatif ini, hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) di uji secara empiris menggunakan pendekatan statistik. Setiap variabel bebas diprediksi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Pada prinsipnya populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terncana menjadi target kesimpulan dan hasil akhir suatu penelitian.¹ Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, yaitu dengan jumlah karyawan 45 karyawan.

2. Sampel

Sampel dapat di artikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.² Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik saturation sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penggunaan teknik ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

¹ Nidia Suriani, Risnita, and M. Syahran Jailani, “Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan,” *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 24–36.

² Desman Serius Nazara, “Pengaruh Periklanan Terhadap Volume Penjualan Pada Toko Tricomsel Gunungsitoli,” *Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi* 9, no. 3 (2021): 1400.

D. Instrumen Dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen merupakan komponen kunci dalam suatu penelitian. Mutu instrumen akan menentukan mutu data yang digunakan dalam penelitian, sedangkan data merupakan dasar kebenaran empirik dari penemuan atau kesimpulan penelitian. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen, catatan, majalah, koran, tulisan para ahli yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan dokumentasi.³

Penelitian kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah Sejarah. Sedangkan penelitian dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, jurnal, skripsi, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan dan dokumentasi.

E. Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan teknik untuk menginterpretasikan hasil-hasil analisis dan dibantu oleh proses pengumpulan data.⁴ Dalam penelitian

³ Nurul L Mauliddiyah, “Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen {Penelitian,” 2021, 6.

⁴ Siti Fatimah, “Peran Guru Dan Orang Tua Dalam Meningkatkan Motivasi

kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan. Teknik ini bertujuan untuk penyediaan informasi yang *valid*. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS (Software Statistika Product and Service Solution).

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, semakin tinggi validitas instrument menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Secara teori uji validitas dapat diukur dari korelasi produk momen atau korelasi pearson.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid.

3. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Uji ini tidak digunakan untuk membuat kesimpulan atau generalisasi tentang populasi yang lebih luas. Tujuan utama dari uji statistik deskriptif adalah memberikan gambaran awal tentang pola, sebaran, dan kecendrungan data sebelum dilakukan analisis statistik lebih lanjut.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah empiric yang di dapatkan dari lapangan sesuai sesuai dengan distribusi teoritik tertentu. Uji normalitas dapat di gunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam statistik parametris (statistik inverensial).⁵

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data yang akurat. Guna mengamati sebuah normalitas pada data yang akan diukur dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih dari 0,005 maka hasil dikatakan normal. Jika nilai rata-rata kurang dari 0,005 maka hasil dikatakan tidak normal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan adanya korelasi yang sangat kuat di antara dua atau lebih variabel bebas. Model regresi linier mengasumsikan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara

⁵ Program Tahfizul et al., "Muhammad Sirozi" 7, no. 2 (2021): 185–200.

dua variabel bebasnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak.⁶

Untuk melakukan uji multikolinieritas, kita dapat menggunakan metode seperti *Variance Invlation Factor* (VIF). Uji ini membantu menentukan apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan VIF. Jika $VIF > 10$, menunjukkan adanya multikolinieritas tinggi. Jika $VIF \leq 10$, maka tidak ada multikolinieritas yang berarti.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode pola grafik regresi, yaitu dengan melihat pada titik pada grafik regresi.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.⁷

⁶ Miftahul Hayatun and Sri Ernawati, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai,” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1, no. 2 (2022): 182–92.

⁷Zulaika Matondang dan Hamni Fadlilah, *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews Dan SPSS* (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2022), hlm. 102.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, dengan satu atau lebih variabel. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dengan variabel *dependen* apakah masing-masing variabel *independen* berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* mengalami kenaikan atau penurunan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ *response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ *predictor* (X₁, X₂, X₃...X_n). Persamaan regresi linear berganda secara matematika di ekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = konstanta variabel X terhadap Y

X = variabel independen

$e = \text{Prediction error}$ (tingkat kesalahan)

Jadi, dari persamaan rumus di atas maka dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\text{KK} = a + b_1 \text{LK} + b_2 \text{K} + b_3 \text{MK} + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

LK = Lingkungan Kerja

K = Komunikasi

MK = Motivasi Kerja

e = *Prediction error*

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besar presentase sambungan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Jika nilai R² di atas 0,5 maka di anggap baik karena nilai R² di antara 0 sampai 1.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistic untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan adalah suatu metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini biasanya digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

F. Sistematika Pembahasan

Agar proposal ini tertera dan memudahkan penelitian dalam menyusunnya makna sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah menjelaskan tentang latar belakang masalah sesuai dengan fenomena yang terjadi di tempat objek penelitian, identifikasi masalah yaitu mengidentifikasi masalah latar belakang, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir untuk menjelaskan pembaca tentang variabel-variabel penelitian hipotesis. Menguraikan metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian yang dilakukan pada bank syariah sekota padangsidimpuan, populasi dan sampel, sumber data dan instumen pengumpulan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KC Padangsidimpuan

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia KC Padangsidimpuan

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 Hijriah menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Indonesia Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah, dan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintahan melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing tingkat glonal.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan ummat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah Indonesia yang modern, Universal dan memberikan kebaikan bagi segenap awal

2. Visi

Menjadikan top 10 Bank Syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam kurun waktu 5 tahun

3. Misi

- a. Memberikan akses solusi keuangan Syariah di Indonesia, melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menjadi top 5 Bank berdasarkan asset di tahun 2025
- b. Menjadikan Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham, Top 5 Bank yang paling profitable di Indonesia dan valuasi kuat.
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia, perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja

4. Ruang Lingkup BSI KC Padangsidiimpuan

Tepat tanggal 1 Februari yang lalu, publik telah menyaksikan sejarah baru perkembangan ekonomi syariah di bidang perbankan dengan bersatunya (baca merger) tiga bank syariah besar yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM) Syariah, Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah, dan Bank Rakyat Indonesia (BSI) Syariah. Pilihan merger tiga bank syariah merupakan hasil kajian komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah yang telah dibentuk oleh pemerintah dalam rangka mendukung pembangunan sector keuangan syariah, pemerintahan secara khusus mendirikan KNKS pada tanggal 8 November 2016 agar dapat meningkatkan efektifitas, efisiensi pelaksanaan rencana pembangunan nasional bidang keuangan dan ekonomi syariah. Selanjutnya sejak di

undangkan tanggal 10 Februari 2020, pemerintah melakukan perubahan Komite Nasional Ekonomi dan Keuangan Syariah yang bertujuan meningkatkan pembangunan ekosistem ekonomi dan keuangan syariah guna mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Pilihan untuk melakukan merger tiga bank syariah yang kemudian bertransformasi menjadi Bank Syariah Indonesia, tentu bukanlah pilihan yang mudah. Tujuan untuk menjadikan Indonesia sebagai pusat ekonomi syariah di antaranya harus di dukung dengan eksistensi entitas bisnis syariah di antaranya Bank Syariah yang mampu bersaing di pasar global. Keputusan untuk melakukan menimbulkan respon yang berbeda-beda di antara para pakar dan pelaku ekonomi syariah, ada yang pro dan juga ada yang kontra. Dalam salah satu diskusi yang digagas Himpunan Ilmuan dan Sarjana Syariah beberapa waktu yang lalu, salah seorang pembicara menyatakan bahwa salah satu problem yang mungkin akan timbul sebenarnya dari tujuan yang ingin dicapai dalam rangka meningkatkan market standing bank syariah bukanlah merger, akan tetapi penambahan modal salah satu bank syariah agar mampu melakukan ekspansi pasar.

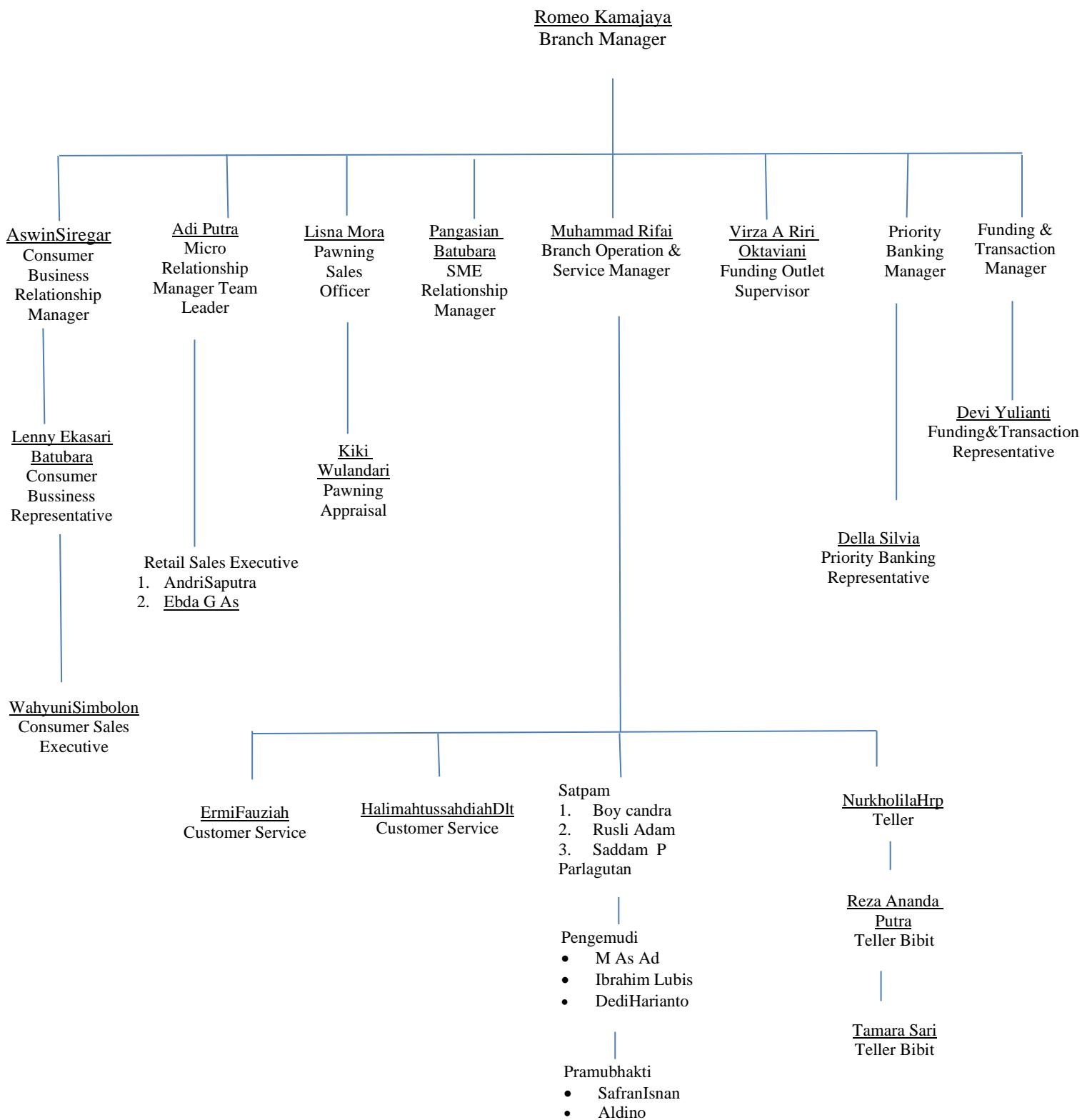
Bank Syariah Indonesia KC Padangsidimpuan merupakan kantor cabang Bank Syariah Indonesia merger-an dari Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah. Pada bagian banking terdapat *Customer Service* (CS), kemudian disusul oleh satu karyawan *Branch Operation & Service Manager* (BOSM), karyawan *Teller*, kemudian pada lantai dua dalam BSI KC Padangsidimpuan terdapat karyawan *Consumer Business Staff*, lalu

disusul satu karyawan *Back Office*, kemudian *Branch Manager*.

5. Struktur Organisasi BSI KC Padangsidimpuan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diembannya di perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan struktur organisasi BSI KC Padangsidimpuan.

Gambar IV.1 Struktur Organisasi BSI KC Padangsidimpuan



B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti yait sebagai berikut:

Tabel IV.1 Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,857	Instrument valid jika r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
X _{1.2}	0,423	dengan df=n-2=45-2=43. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r _{tabel} =0,2483	Valid
X _{1.3}	0,766		Valid
X _{1.4}	0,720		Valid
X _{1.5}	0,473		Valid
X _{1.6}	0,816		Valid
X _{1.7}	0,368		Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validasi pada pernyataan X_{1.1} menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,857>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{1.1} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{1.2} menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,423>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{1.2} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{1.3} menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,766>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{1.3} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{1.4} menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,720>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{1.4} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{1.5} menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,473>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{1.5} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{1.6} menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,816>0,2483) hal tersebut menunjukkan

bahwa pernyataan $X_{1.6}$ dinyatakan valid. Pada pernyataan $X_{1.7}$ menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,368 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan $X_{1.7}$ dinyatakan valid.

Tabel IV.2 Komunikasi (X₂)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,655	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=n-2=45-2=43$.	Valid
X _{2.2}	0,691		Valid
X _{2.3}	0,682		Valid
X _{2.4}	0,868		Valid
X _{2.5}	0,595		Valid
X _{2.6}	0,771	taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,2483$	Valid
X _{2.7}	0,536		Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validasi pada pernyataan X_{2.1} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,655 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.1} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{2.2} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,691 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.2} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{2.3} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,682 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.3} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{2.4} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,868 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.4} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{2.5} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,595 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.5} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{2.6} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,771 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.6} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{2.7}

menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,536 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{2.7} dinyatakan valid.

Tabel IV.3 Motivasi Kerja (X₃)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,779	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df=n-2=45-2=43. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel}=0,2483$	Valid
X _{3.2}	0,488		Valid
X _{3.3}	0,834		Valid
X _{3.4}	0,745		Valid
X _{3.5}	0,467		Valid
X _{3.6}	0,870		Valid
X _{3.7}	0,299		Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validasi pada pernyataan X_{3.1} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,779 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.1} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{3.2} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,488 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.2} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{3.3} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,834 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.3} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{3.4} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,745 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.4} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{3.5} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,467 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.5} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{3.6} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,870 > 0,2483$) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.6} dinyatakan valid. Pada pernyataan X_{3.7} menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,299 > 0,2483$) hal tersebut

menunjukkan bahwa pernyataan X_{3.7} dinyatakan valid.

Tabel IV.4 Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,456	Instrument valid jika r _{hitung} > r _{tabel} dengan df=n-2=45-2=43. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r _{tabel} = 0,2483	Valid
Y.2	0,723		Valid
Y.3	0,774		Valid
Y.4	0,717		Valid
Y.5	0,670		Valid
Y.6	0,698		Valid
Y.7	0,820		Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji validasi pada pernyataan Y.1 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,456>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.1 dinyatakan valid. Pada pernyataan Y.2 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,723>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.2 dinyatakan valid. Pada pernyataan Y.3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,774>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.3 dinyatakan valid. Pada pernyataan Y.4 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,717>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.4 dinyatakan valid. Pada pernyataan Y.5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,670>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.5 dinyatakan valid. Pada pernyataan Y.6 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,698>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.6 dinyatakan valid. Pada pernyataan Y.7 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}> r_{tabel} (0,820>0,2483) hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Y.7 dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus cronbach's alpha dengan bantuan SPSS versi 23. Berikut hasil uji Reliabilitas:

Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's alpha	of item (Pernyataan)
1.	ngkungan Kerja	0,736	7
2.	omunikasi	0,809	7
3.	otivasi Kerja	0,777	7
4.	nerja Karyawan	0,817	7

Sumber: Data primer diolah (2023).

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output dimana pada kolom *Cronbach's alpha* keempat instrumen dengan variabel lingkungan kerja sebesar $0,736 > 0,60$ disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tersebut dapat dikatakan reliabel, variabel komunikasi sebesar $0,809 > 0,60$ disimpulkan bahwa variabel komunikasi tersebut dapat dikatakan reliabel, variabel motivasi kerja sebesar $0,777 > 0,60$ disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tersebut dapat dikatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan sebesar $0,817 > 0,60$ disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan reliabel.

3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel IV.6 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	45	20	34	30.51	2.873
Komunikasi	45	21	35	28.87	3.659
Motivasi Kerja	45	19	35	29.96	3.022
Kinerja Karyawan	45	22	35	30.40	3.215

Valid N (listwise)	45				
-----------------------	----	--	--	--	--

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai minimum yang terletak pada variabel X₁ yaitu 20 orang , dan nilai maximum 34 orang, sedangkan nilai mean yaitu 30,51 orang dan nilai Std. Deviation 2,873 orang. Pada variabel X₂ nilai minimum yaitu 21 orang, nilai maximum 35 orang, nilai mean yaitu 28,87 orang dan nilai Std. Deviation 3,659 orang. Pada variabel X₃ nilai minimum yaitu 19 orang, nilai maximum 35 orang, nilai mean yaitu 29,96 orang dan nilai Std. Deviation 3,022 orang. Dan pada variabel Y nilai minimum yaitu 22 orang, nilai maximum 35 orang, nilai mean yaitu 30,40 orang dan nilai Std. Deviation 3,215 orang.

4. Hasil Uji Normalitas

Tabel IV.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01629034
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.058
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.7 di atas menunjukkan nilai kolmogrov-Smirnov adalah sebesar 0,200 yang

mengindikasikan bahwa berdistribusi normal karena tingkat signifikansinya (*asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah “jika nilai *variance inflation factor* (vif) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,01$.

Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.945	1.058
	Komunikasi	.698	1.432
	Motivasi Kerja	.730	1.370

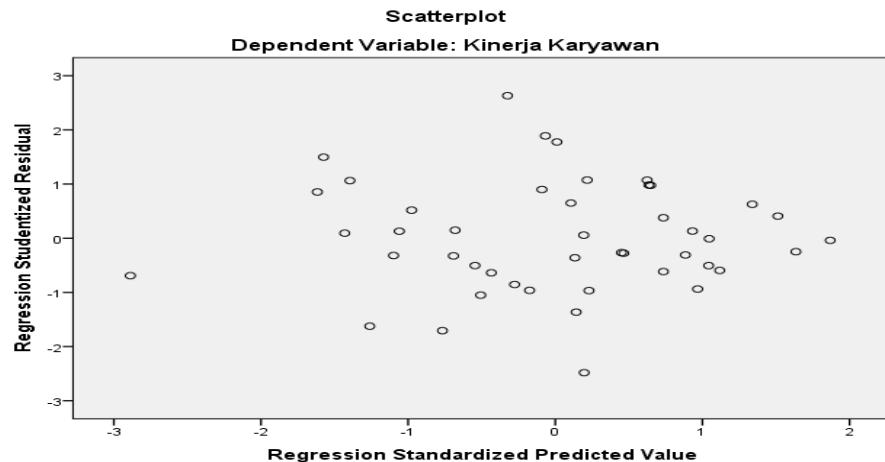
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk X1 sebesar $1,058 < 10$, untuk X2 sebesar $1,432 < 10$ dan untuk X3 sebesar $1,370 < 10$ dan nilai *tolerance* pada variabel X1 yaitu $0,945 > 0,01$, pada variabel X2 yaitu $0,698 > 0,01$, dan pada variabel X3 yaitu $0,730 > 0,01$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada hasil uji tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.9 Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada gambar IV.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel IV.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1	(Constant)	6.814	4.375		3.415	.000
	Lingkungan Kerja	.307	.113	.274	2.725	.009
	Komunikasi	.247	.103	.281	2.402	.021
	Motivasi Kerja	.524	.122	.493	4.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Dari data uji hasil regresi linear berganda di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 K + \beta_3 MK + e$$

$$KK = 6,814 + 0,307 LK + 0,247K + 0,524MK + 0,122.$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 6,814 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), variabel komunikasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- b. Koefisien variabel lingkungan kerja (LK) adalah 0,307 artinya bahwa variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (KK) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja (LK) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (KK) dengan kenaikan sebesar 0,307 satuan.
- c. Koefisien variabel komunikasi (K) adalah 0,247 artinya bahwa variabel komunikasi (K) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (KK) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komunikasi (K) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (KK) dengan kenaikan sebesar 0,247 satuan.
- d. Koefisien variabel motivasi kerja (MK) adalah 0,524 artinya bahwa variabel motivasi kerja (MK) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (KK) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja (MK) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (KK) dengan kenaikan sebesar 0,524 satuan.

e. Nilai e sebesar 4,375, merupakan error atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), variabel komunikasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3).

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.578	2.089	1.822
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,607 artinya lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,7% sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

8. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.814	4.375		3.415	.000
	Lingkungan Kerja	.307	.113	.274	2.725	.009
	Komunikasi	.247	.103	.281	2.402	.021
	Motivasi Kerja	.524	.122	.493	4.299	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Dari hasil uji parsial diatas, dapat dilihat pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y dimana nilai T_{tabel} yang diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $45-3-1 = 41$ sebesar 1,68 yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil uji parsial di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} X_1 = 2,725 > t_{tabel} = 1,68$. Selanjutnya, berdasarkan nilai sig. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. $< 0,1$ ($0,00 < 0,1$) maka lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidempuan diterima.
- 2) Berdasarkan hasil uji parsial di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} X_2 = 2,402 > t_{tabel} = 1,68$. Selanjutnya, berdasarkan nilai sig. Variabel komunikasi memiliki nilai sig. $< 0,1$ ($0,02 < 0,1$) maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidempuan diterima.
- 3) Berdasarkan hasil uji parsial di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} X_3 = 4,299 > t_{tabel} = 1,68$. Selanjutnya, berdasarkan nilai sig. Variabel motivasi kerja memiliki nilai sig. $< 0,1$ ($0,01 < 0,1$) maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidempuan diterima.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.921	3	91.974	21.081	.000 ^b
	Residual	178.879	41	4.363		

Total	454.800	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi					

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel IV.12 diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 21,081 sedangkan F_{tabel} diperoleh dari rumus $df=n-k-1$ atau $45-3-1=41$ yaitu sebesar 2,22 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,081 > 2,22$). Selanjutnya, untuk nilai sig. sebesar 0,00 sehingga nilai sig. $< 0,1$ ($0,00 < 0,1$) maka lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan diterima.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti uji dari judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan”, dengan jumlah responden 45. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan program SPSS Versi 23 maka pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat

memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan. Dengan memperluas definisi ini dengan membedakan lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik, seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, serta lingkungan non-fisik, seperti hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ajijah Jumani yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Jatimulya.¹

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan penting, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik antar sesama juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif juga sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting untuk kegiatan perusahaan agar kinerja yang kita lakukan berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.

Komunikasi adalah menyampaian atau penerimaan pesan dari seseorang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Secara tertulis maupun tidak tertulis. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian berita dari satu pihak kepada pihak lain.² Komunikasi proses

¹ Ajijah Jumani, Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Jatimulya (Jurnal ilmiah ekonomi dan manajemen vol 2. No. 2 Februari 2024).

² Ramedlon, "Komunikasi Sebagai Pembentuk Nilai Dalam Dunia Pendidikan

pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara individu atau kelompok.

Komunikasi bisa dilihat dengan kata-kata atau tindakan untuk menyampaikan pesan secara efektif kepada penerima. Komunikasi juga dapat mencakup berbagai bentuk seperti lisan maupun tulisan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sri Lestari dan Rhofana Rika yang menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³ Komunikasi yang baik akan menjadikan karyawan tidak terjadi mis komunikasi dalam aktivitas kerjanya. Komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan. komunikasi yang buruk bisa menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover atau tingkat absensi. Jika karyawan tidak ada komunikasi yang jelas, kualitas layanan terhadap nasabah dapat menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi bank.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi ini bisa berasal dari faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian dan kepuasan kerja, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja muncul ketika individu berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut,

Perspektif Islam.”

3 Sri Lestari dan Rhofana Rika, Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS Service.

dimulai dari kebutuhan dasar hingga tingkat tertinggi.⁴

Aji Nugroho dan Awan Santosa yang menyatakan bahwa adanya motivasi kerja yang baik dan mampu memberikan dampak positif pada semua karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja, kreativitas, dan inovasi karyawan. Motivasi sendiri dapat menjadi dorongan semangat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi sendiri bisa dalam diri sendiri dan bisa dari orang lain misalnya kerabat, rekan kerja dan keluarga. Motivasi sendiri juga akan menjadikan karyawan merasa yakin akan keahlian yang dimiliki serta mampu memajukan perusahaan. Maka dari itu motivasi kerja sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.⁶

Kinerja karyawan sangat berperan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Jika lingkungan kerja dan komunikasi tidak optimal, karyawan di Bank Syariah Indonesia bisa merasa kurang produktif, mengalami stress, atau tidak bersemangat. Hal ini bisa berdampak langsung pada menurunnya kinerja secara

⁴ Diana angelica, *Perilaku Organisasi*.

⁵ Susilo Aji Nugroho dan Awan Santosa, Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel ramada by wyndham Yogyakarta.

⁶ Fauziyyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang.”

keseluruhan. Lingkungan kerja dan komunikasi yang buruk bisa menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover atau tingkat absensi. Jika karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja dan tidak ada komunikasi yang jelas, kualitas layanan terhadap nasabah dapat menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi bank.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metode penelitian di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak lagi keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Adapun keterbatasan yang dihadapi penulis yaitu:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja saja, sementara faktor eksternal dan internal yang berpengaruh kinerja karyawan ada yang lainnya yakni keterampilan, sikap, kepemimpinan, penghargaan dan masih banyak yang lainnya yang tidak ikut diteliti pada penelitian ini.
2. Penyebaran angket hanya dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan.
3. Keterbatasan hasil yang diperoleh peneliti masih pada kesesuaian yang dilakukan dengan langkah-langkah atau metode berdasarkan kuantitatif. Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan penelitian tidak mengurangi esensi dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan” dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, dengan t_{hitung} $X_1 = 2,725 > t_{tabel} = 1,68$. Selanjutnya, berdasarkan nilai sig. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. $< 0,1$ ($0,00 < 0,1$) maka Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, dengan t_{hitung} $X_2 = 2,402 > t_{tabel} = 1,68$. Selanjutnya, berdasarkan nilai sig. Variabel komunikasi memiliki nilai sig. $< 0,1$ ($0,02 < 0,1$) maka komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, dengan t_{hitung} $X_3 = 4,299 > t_{tabel} = 1,68$. Selanjutnya, berdasarkan nilai sig. Variabel motivasi kerja memiliki nilai sig. $< 0,1$ ($0,01 < 0,1$) maka motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan.

4. Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,081 > 2,22$). Selanjutnya, untuk nilai sig. sebesar 0,00 sehingga nilai sig. $< 0,1$ ($0,00 < 0,1$) maka lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan.

B. Implikasi

Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

- a. Bank Syariah Indonesia cabang Padangsidimpuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja.
- b. Pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas.

2. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah.
- b. hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan pada Bank Syariah.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka peneliti menyampaikan pesan-pesan yang kiranya bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang harus disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Kepada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja karyawan karena ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan sebaiknya meningkatkan motivasi kerja, memanfaatkan lingkungan kerja, dan berkomunikasi dengan baik untuk meningkatkan kinerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan sampel yang lebih luas untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, D. (2019). *Jurnal Niagawan Jurnal Niagawan*. 1, 45–54.
- BAJ, B. R. L., & BAJ, A. A. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Diana angelica, R. C. dan A. R. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Dr. Ir. Dafid Irawan, S.T.,M.T.,IPU., A. E. (2024). *Transformasi kepemimpinan dan motivasi kerja*. Cv Budi Utama.
- Dr. Ni Kadek Suryani, SE, S.I.Kom, M.M, Dr. Ida Ayu PutuWidani Sugianingrat, S.E, M.M, Dr.Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, S.E, M. . (2020). *Kinerja sumber daya manusia*. Nilacakra.
- Fatimah, S. (2020). Peran Guru Dan Orang Tua Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’Arif Kediwung Mangunan Dlingo Bantul. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 9(1), 165–188.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauziyyah, A. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 66.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234.
- Gustama, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC. Bengkulu. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu*.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa,adah, M. N. C. (2020). *karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.

- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167.
- lendy zelviena adhari, S.E., M.M., M.E., M. (2021). *optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja*. CV . Penerbit Qiara Media Pasuruan.
- Mahadi, U. (2021). Komunikasi Pendidikan (Urgensi Komunikasi Efektif dalam Proses Pembelajaran). *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 2(2), 80–90.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian*. 6.
- Nazara, D. S. (2021). Pengaruh Periklanan Terhadap Volume Penjualan Pada Toko Tricomsel Gunungsitoli. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(3), 1400.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136.
- Ramedlon, R. (2021). Komunikasi Sebagai Pembentuk Nilai Dalam Dunia Pendidikan Perspektif Islam. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 2(2), 49–60.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Surajiyo, N. dan H. P. (2020). *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori dan aplikasi*. Cv Budi Utama.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.

Tahfizul, P., An, Q. U. R., Madrasah, D. I., Palembang, N., & Sirozi, M. (2021). *Muhammad Sirozi*. 7(2), 185–200.

Teddy Dyatmika, M. I. K. (2020). *ilmu komunikasi*. Kdioska RT.05RW.02.

Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama	: Anisah Nst
NIM	: 21 401 00148
Tempat dan Tanggal Lahir	: Pagaranbira jae, 04 Juli 2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat Lengkap	: Desa Pagaranbira Jae, Kec. Sosopan, Kab. Padang Lawas, Prov. Sumatera Utara
E-mail	: anisahnst4@gmail.com

II. IDENTITAS ORANG TUA

Nama Ayah	: Edi Tua Nst
Nama Ibu	: Alm. Maslani Hsb
Perkerjaan Orang tua	: Ayah: Petani Ibu: -
Pendidikan Orang Tua	: Ayah: SLTP Ibu: SLTA
Alamat Lengkap	: Desa Pagaranbira Jae, Kec. Sosopan, Kab. Padang Lawas, Prov. Sumatera Utara

III.

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD	: SDN 0303 Pagaranbira Jae
SMP	: SMPN 2 Barumun
SMA	: SMAN 1 Ulu Barumun

IV. MOTO HIDUP

	: Jangan hebat untuk memulai tapi mulailah untuk jadi orang hebat
--	---

Padangsidimpuan, November 2025
Kepada Yth,
Bapak/ IbuDi tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Dengan Hormat,

Dengan perantara surat ini, saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian saya yang berjudul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BSI KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN.**

Untuk pengisian angket ini tidak akan mempengaruhi jawaban Bapak/Ibu, karena isi jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia dan hanya dipergunakan untuk penelitian saya.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan atas perhatian Bapak/Ibu sayaucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

ANISAH NST

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Purnama Hidayah Harahap. S.H.I,M.H

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BSI KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN”

Yang disusun oleh:

Nama : Anisah Nst
Nim : 21 401 00148
Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan: Perbankan Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penelitian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, November 2025
Validator

Dr. Purnama Hidayah Harahap,S.H.I M.H
NIP. 198812132019031009

LEMBAR VALIDASI
ANGKET LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checlist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	VR	TV
• aktualisasi diri	1, 2 dan 3		
• butuhan akan penghargaan	4 dan 5		
• baikan	6 dan 7		

Catatan:

Padangsidimpuan, November 2025
Validator

Dr. Purnama Hidayah Harahap,S.H.I.M.H
NIP. 198812132019031009

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KOMUNIKASI

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. beri tanda *checlist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kamiberikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	VR	TV
Pekerjaan yang tepat & cepat	, 2 dan 3		
Kemampuan menghadapi masalah	dan 5		
Penyelesaian tugas	dan 7		

Catatan:

Padangsidimpuan, November 2025
Validator

Dr. Purnama Hidayah Harahap,S.H.I.M.H
NIP. 198812132019031009

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MOTIVASI KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. beri tanda *checlist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	R	
mampuan mengendalikan situasi	, 2 dan 3			
nyelesaian masalah	- dan 5			
Konsisten dalam pekerjaan	6 dan 7			

Catatan:

Padangsidimpuan, November 2025
Validator

Dr. Purnama Hidayah Harahap, S.H.I.M.H
NIP. 198812132019031009

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. beri tanda *checlist* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kamiberikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1, 2 dan 3			
Ketepatan waktu	4 dan 5			
Kemandirian	6 dan 7			

Catatan:

Padangsidimpuan, November 2025
Validator

Dr. Purnama Hidayah Harahap,S.H.I.M.H

NIP. 198812132019031009

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Padangsidimpuan
Di- Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Aamiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan peneliti mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang saya butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjanaekonomi dalam bidang perbankan syariah, dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan**".

Atas kesediaan Saudara/i meluangkan waktu membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Anisah Nst
NIM. 21 401 00148

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BSI KANTOR CABANG PADANGSIDIMPUAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : ...

Usia : ...

Jenis Kelamin : ...

Jabatan : ...

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan yang tersedia.

2. Jawablah pernyataan berikut dengan memberi tanda *chek list* (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah:

No.	Tanggapan Responden	Skor	
		Positif	Negatif
	ngat Setuju (SS)		
	tuju (S)		
	irang Setuju (KS)		
	dak Setuju (TS)		
	ngat Tidak Setuju (STS)		

3. Pertanyaan ini semata untuk tujuan penelitian.

DAFTAR PERNYATAAN

A. Angket Variabel Independen (X₁) Lingkungan Kerja

P	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		S	S	S	FS	
	Suasana Kerja					
	ya merasa nyaman bekerja di lingkungan bank ini					
	asana kerja di kantor membuat saya betah untuk berlama-lama bekerja					
	kantor ini memiliki suasana kerja yang positif dan menyenangkan					
	Hubungan antara pimpinan dan bawahan					
	pimpinan saya mudah di ajak berdiskusi dan terbuka terhadap masukan					
	pimpinan memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan saya					
	Hubungan dengan rekan kerja					
	kan kerja saya saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan					
	ya merasa senang bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya					

B. Angket Variabel Independen (X₂) Komunikasi

P	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		S	S	S	S	'S
	Pemahaman					
	ya memahami bahwa komunikasi yang baik melibatkan kemampuan mendengar secara aktif					
	ya mengerti pentingnya memilih kata yang tepat agar tidak menyinggung perasaan orang lain					
	ya paham bahwa komunikasi nonverbal seperti gedut dan mimic wajah juga menyampaikan pesan					
	ndakan					
	ya selalu berusaha mendengarkan orang lain tanpa memotong pembicaraan mereka					
	ya menjaga kontak mata dan Bahasa tubuh yang positif saat berkomunikasi					
	ngaruh pada sikap					
	ya lebih percaya diri dalam berbicara di depan umum karena tahu cara menyampaikan pesan dengan efektif					
	ya merasa lebih terbuka terhadap diskusi karena memahami pentingnya komunikasi dua arah					

C. Angket Variabel Independen (X_3) Motivasi Kerja

	Pernyataan	Tanggapan Responden			
		T	S	S	S
	Inovasi				
	ya berani mengambil inisiatif dalam mengusulkan perubahan di tempat kerja				
	ya selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas lebih efisien				
	ya sering memberikan ide-ide segar saat rapat tim				
	qualitas kerja				
	ya selalu memastikan pekerjaan saya selesai dengan standar terbaik				
	ya merasa bangga ketika hasil kerja saya diakui karena memenuhi atau melampaui target				
	disiplinan				
	ya selalu datang tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan				
	ya selalu menjaga konsistensi dalam kinerja sehari-hari				

D. Angket Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan waktu					
1	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja					
2	Saya merasa ketepatan waktu sangat penting dalam pekerjaan					
3	Saya menjadikan ketepatan waktu sebagai prioritas dalam bekerja					
	Komitmen kerja					
4.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan					
5.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya dan tim					
	Kualitas kerja					
6.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan					
7.	Saya merasa puas dengan kinerja saya saat ini					
	Kemandirian					
8.	Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam menjalankan tugas saya sehari-hari					
9.	Saya belajar hal-hal baru secara mandiri untuk mendukung pekerjaan saya					

Padangsidimpuan , 2025
Responden

.....
..

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.312*	.715**	.585**	.128	.703**	-.067	.857**
	Sig. (2-tailed)		.037	.000	.000	.401	.000	.660	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.312*	1	.160	-.034	.131	.233	.010	.423**
	Sig. (2-tailed)	.037		.295	.825	.391	.123	.946	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.715**	.160	1	.505**	.253	.576**	-.156	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.295		.000	.094	.000	.306	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.585**	-.034	.505**	1	.339*	.568**	-.070	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.825	.000		.023	.000	.646	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.128	.131	.253	.339*	1	.280	.092	.473**
	Sig. (2-tailed)	.401	.391	.094	.023		.062	.549	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.703**	.233	.576**	.568**	.280	1	-.137	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.123	.000	.000	.062		.369	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	-.067	.010	-.156	-.070	.092	-.137	1	.368
	Sig. (2-tailed)	.660	.946	.306	.646	.549	.369		.047
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.857**	.423**	.766**	.720**	.473**	.816**	.068	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.001	.000	.657	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.594**	.452**	.567**	.076	.355*	.220	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.619	.017	.146	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.594**	1	.634**	.630**	.112	.324*	.142	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.465	.030	.351	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.452**	.634**	1	.564**	.215	.285	.190	.682**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.157	.058	.211	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.567**	.630**	.564**	1	.476**	.613**	.330*	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.027	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.076	.112	.215	.476**	1	.531**	.283	.595**
	Sig. (2-tailed)	.619	.465	.157	.001		.000	.059	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.355*	.324*	.285	.613**	.531**	1	.458**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.017	.030	.058	.000	.000		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.220	.142	.190	.330*	.283	.458**	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.146	.351	.211	.027	.059	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Komunikasi	Pearson Correlation	.655**	.691**	.682**	.868**	.595**	.771**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Motivasi Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.285	.608**	.560**	.082	.665**	.122	.779**
	Sig. (2-tailed)		.058	.000	.000	.594	.000	.426	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.285	1	.260	.054	.401**	.151	.304*	.488**
	Sig. (2-tailed)		.058		.084	.725	.006	.322	.042
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.608**	.260	1	.640**	.271	.787**	.125	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.084		.000	.072	.000	.414
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.560**	.054	.640**	1	.275	.745**	-.087	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.725	.000		.067	.000	.570
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.082	.401**	.271	.275	1	.392**	-.059	.467**
	Sig. (2-tailed)		.594	.006	.072	.067		.008	.698
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson Correlation	.665**	.151	.787**	.745**	.392**	1	.051	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.322	.000	.000		.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.122	.304*	.125	-.087	-.059	.051	1	.299*
	Sig. (2-tailed)		.426	.042	.414	.570	.698	.741	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.779**	.488**	.834**	.745**	.467**	.870**	.299*	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.001	.000	.046
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.423**	.280	.077	.288	.030	.388**	.456**
	Sig. (2-tailed)		.004	.063	.614	.055	.847	.009	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.423**	1	.549**	.495**	.387**	.246	.528**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.001	.009	.103	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.280	.549**	1	.609**	.389**	.469**	.475**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.063	.000		.000	.008	.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.077	.495**	.609**	1	.374*	.383**	.441**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.614	.001	.000		.011	.009	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.288	.387**	.389**	.374*	1	.387**	.484**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.055	.009	.008	.011		.009	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.030	.246	.469**	.383**	.387**	1	.667**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.847	.103	.001	.009	.009		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.388**	.528**	.475**	.441**	.484**	.667**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.001	.002	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.456**	.723**	.774**	.717**	.670**	.698**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	7

Descriptive Statistics

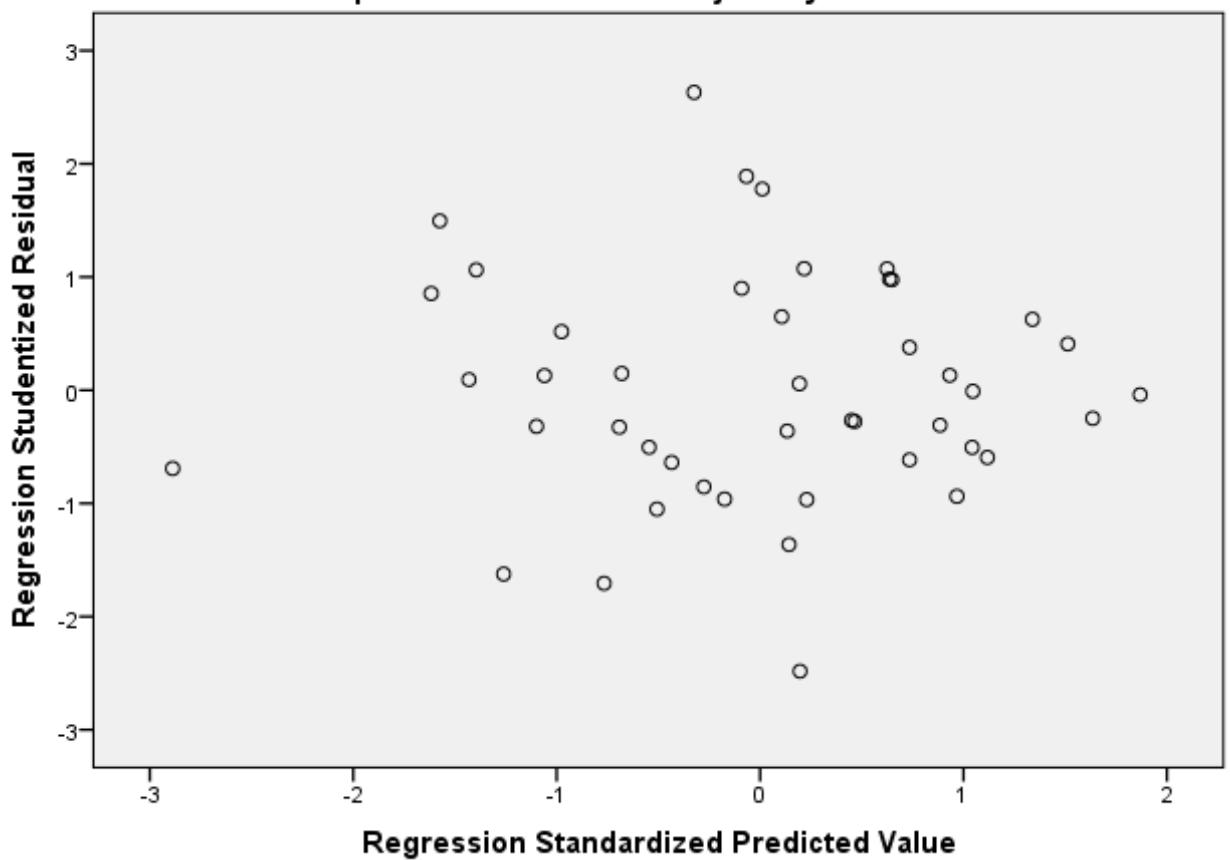
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	45	20	34	30.51	2.873
Komunikasi	45	21	35	28.87	3.659
Motivasi Kerja	45	19	35	29.96	3.022
Kinerja Karyawan	45	22	35	30.40	3.215
Valid N (listwise)	45				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.0162903
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.058
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.814	4.375		3.415	.000		
	Lingkungan Kerja	.307	.113	.274	2.725	.009	.945	1.058
	Komunikasi	.247	.103	.281	2.402	.021	.698	1.432
	Motivasi Kerja	.524	.122	.493	4.299	.000	.730	1.370

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
					.000 ^b
1	Regression	275.921	3	91.974	21.081
	Residual	178.879	41	4.363	
	Total	454.800	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.578	2.089	1.822

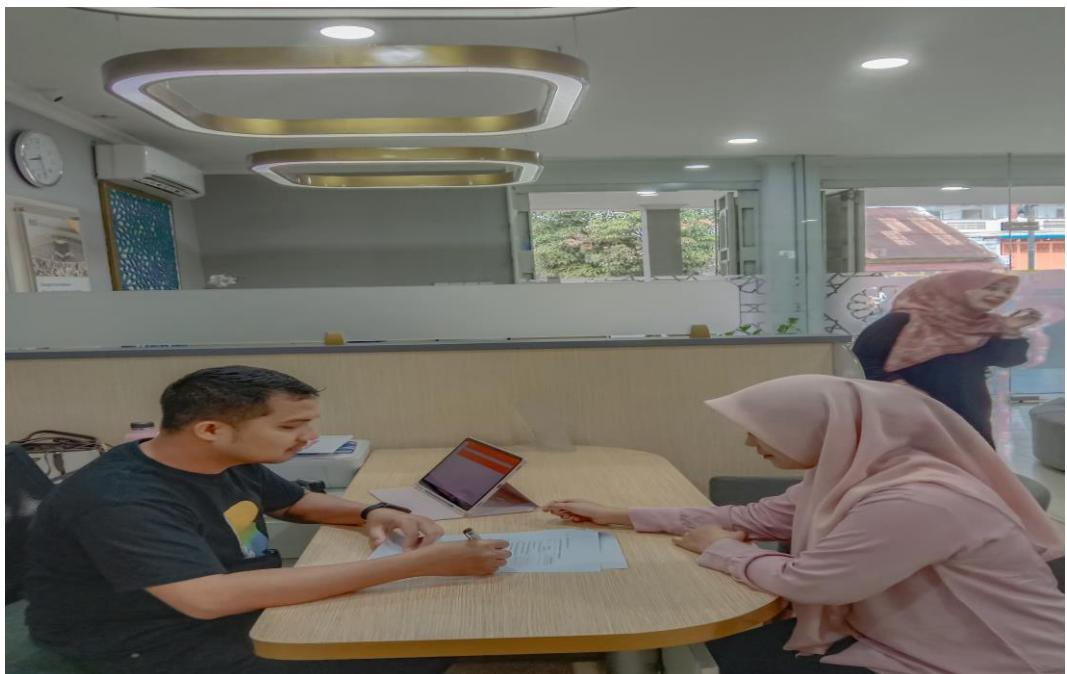
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN FOTO



Pengisian kuesioner oleh ibu Devi Yulianti Harahap selaku Found Transfer System (FTS) di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan



Pengisian kuesioner oleh bapak Syafri Ahmad Siregar selaku BOC di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan



Pengisian kuesioner oleh bapak Boy Candra selaku security di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan



Pengisian kuesioner oleh ibu Lisna Mora Harahap selaku KFF Supervisor di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Silitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faxmili (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 1000 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00.9/04/2025 28 April 2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Yth; Pimpinan Bank Syariah Indonesia KC Padangsidimpuan.
Di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa nama yang tersebut dibawah ini:

Nama : Anisah Nst
NIM : 2140100148
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan". Dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberi izin riset dan data pendukung sesuai dengan judul di atas.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si
NIP. 197905252006041004



Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Isla



23 Mei 2025
No.05/877-3/043

Kepada
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Padangsidimpuan

PT Bank Syariah Indonesia, Tbk
Cabang Padangsidimpuan
Jl. Sudirman (ex. Merdeka) No.130A
Padangsidimpuan 22718
Telp. (0634) 28200
Fax. (0634) 28103
www.bankbsi.co.id

Up : Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Perihal : **PERSETUJUAN RISET SDR ANISAH NST**

Referensi : Surat no 1080 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00.9/04/2025 Tanggal 28 April 2025 Perihal Mohon Izin Riset

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat wal'afiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Menunjuk perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa pelaksanaan riset Mahasiswa Bapak dapat dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KC Padangsidimpuan dengan memperhatikan kode etik dan kerahasiaan bank, dan metode riset yang disetujui yaitu wawancara/kuisioner, diberikan kepada:

Nama	:	ANISAH NST
NIM	:	2140100148
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSI Kantor Cabang Padangsidimpuan.

Dernikian disampaikan atas kerjasama Bapak kami ucapan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk.
KC PADANGSIDIMPuan

Romeo Kamajaya
Branch Manager

BANK SYARIAH
INDONESIA
KC Padangsidimpuan
Muhammad Rifai
Branch Operation & Service Manager