

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN
KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BRI SYARIAH KC. BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

DANDY FENDRA GUSTAMA

NIM 1611140069

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2021 M/ 1442 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh **Dandy Fendra Gustama, NIM 1611140069**

dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan**

Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah KC.

Bengkulu”, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran

pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak

untuk diujikan dalam sidang *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 13 Januari 2021 M

29 Jumadil Awal 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Kustin Hartini, M.M
NIDN. 2002038102



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC Bengkulu", oleh Dandy Fendra Gustama NIM : 1611140069, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 29 Januari 2021 M / 16 Jumadil Akhir 1442 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

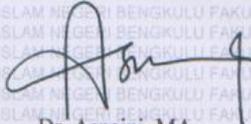
Bengkulu, 16 Februari 2021 M

4 Rajab 1442 H

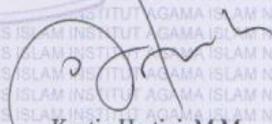
Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris


Dr. Asnaini, MA

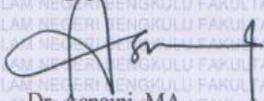
NIP : 197304121998032003


Kustin Hartini, M.M

NIDN. 2002038102

Penguji I

Penguji II


Dr. Asnaini, MA

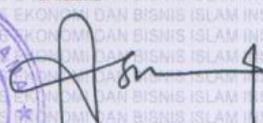
NIP : 197304121998032003


Yosy Arisandy, M.M

NIP : 198508012014032001

Mengetahui

Dekan


Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003



MOTTO

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah : 6)

Jangan biarkan rasa takut untuk mencoba sesuatu diawal membuat rasa penyesalan diakhir kelak. Kesempatan tidak datang dua kali.

Selagi ada niat, ada usaha, ada do'a InsyaAllah semua akan indah pada waktunya.

PERSEMBAHAN

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan saya sayangi. Ibu Irhaza Aini dan Bapak Munarman Suhadi, terimakasih telah memberikan motivasi serta doa untukku, kasih sayang dan kesabaran serta pengorbanan sekuat tenaga dan tidak kenal lelah demi anak-anaknya dalam mencapai kesuksesan.
2. Keluarga Besar H. Rubil/Hj. Fatimah tanpa terkecuali yang selalu mendukung dan memotivasiku.
3. Keluarga Besar Duruhim (Alm)/Sanaya tanpa terkecuali yang selalu mendukung dan memotivasiku.
4. Kedua pembimbing Skripsiku Pembimbing I Bapak Drs. M. Syakroni, M.Ag dan Pembimbing II Ibu Kustin Hartini, M.M yang telah membimbingku dengan penuh kesabaran dan keiklasan.
5. Pembimbing Akademikku Ibu Eka Sri Wahyuni, SE. MM Yang selalu sabar memberikan arahan dan membimbingku selama aku kuliah.
6. Seluruh Pihak BRI Syariah KC. Bengkulu, terutama kepada Bapak Kordinal, S.Sos.i yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang bermanfaat dalam perjalanan pembuatan skripsi ini.
7. Sahabat Seperjuanganku Ilham Saputra, Bagus Kurniawan, Marsalida, Cindi Novelita, Abdi Wahyu Nugraha, Deki Fernando.
8. Untuk keluarga FEBI IAIN Bengkulu dan Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 26 Januari 2021M

* Jumadil Akhir 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan



Dandy Fendra Gustama

NIM. 1611140069

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu Oleh Dandy Fendra Gustama NIM 1611140069

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan islami berpengaruh langsung signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KC. Bengkulu. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan Bank BRI Syariah KC. Bengkulu yang berjumlah sebanyak 40 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,003 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,039 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,007 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan islami secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$, dengan persentase 57,2%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan Islami, Kinerja Karyawan, BRI Syariah KC. Bengkulu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosy Arisandy, M.M, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

5. Drs. M. Syakroni, M.Ag selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kustin Hartini, M.M selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran dalam membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Eka Sri Wahyuni, SE, MM selaku dosen Pembimbing Akademik (PA), yang telah memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.
8. Kedua orang tuaku, ibuku Irhaza Aini, Bapakku Munarman Suhadi yang selalu mendoakan kesuksesanku.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu, beserta staf dan karyawan yang telah mengajar dan memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keiklasan serta pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, Januari 2021
Jumadil Awal 1442 H

Dandy Fendra Gustama
NIM. 1611140069

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Penelitian Terdahulu.....	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Kinerja	25
1. Pengertian Kinerja	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25

3. Indikator Kinerja.....	27
B. Lingkungan Kerja.....	29
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	30
3. Indikator Lingkungan Kerja.....	33
C. Komunikasi.....	34
1. Pengertian Komunikasi.....	34
2. Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	35
3. Tujuan Dan Manfaat Komunikasi.....	36
4. Indikator Komunikasi.....	37
D. Kepemimpinan Islami.....	38
1. Pengertian Kepemimpinan Islami.....	38
2. Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam.....	39
3. Indikator Kepemimpinan Islami.....	41
E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
F. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
G. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
H. Kerangka Berfikir.....	45
I. Hipotesis.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	47
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	48

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	48
E. Variabel dan Definisi Operasional	50
F. Instrumen Penelitian	52
G. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Kualitas Data	53
2. Uji Asumsi Dasar	54
3. Uji Asumsi Klasik	54
4. Uji Hipotesis	55
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
B. Hasil Penelitian	76
1. Uji Kualitas Data	76
2. Uji Asumsi Dasar	79
3. Uji Asumsi Klasik	79
4. Uji Hipotesis	81
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	86
C. Pembahasan	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi....	58
Tabel 4.1	: Jenis Kelamin Responden	74
Tabel 4.2	: Usia Responden.....	74
Tabel 4.3	: Jenjang Pendidikan Responden.....	75
Tabel 4.4	: Masa Kerja Responden	76
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Komunikasi	77
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islami	77
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabelitas	78
Tabel 4.10	: Hasil Uji Normalitas Data.....	79
Tabel 4.11	: Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.12	: Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.13	: Hasil Uji Linier Regresi Berganda.....	82
Tabel 4.14	: Hasil Uji t.....	84
Tabel 4.15	: Hasil Uji F.....	85
Tabel 4.16	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir	45
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi BRI Syariah KC. Bengkulu.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Tabulasi Data
- Lampiran 2: Uji Validitas
- Lampiran 3: Uji Reliabilitas
- Lampiran 4: Uji Normalitas
- Lampiran 5: Uji Multikolonieritas
- Lampiran 6: Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 7: Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8: Uji F (simultan)
- Lampiran 9: Uji T (Parsial)
- Lampiran 10: Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 11: Blangko Pengajuan Judul
- Lampiran 12: Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 13: Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 14: Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 15: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 16: Halaman Pengesahan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 17: Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 18: Surat Rekomendasi Penelitian Dari Kesbangpol
- Lampiran 19: Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 20: Lembar Saran Penguji
- Lampiran 21: Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 22: Dokumentasi Foto

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka dibutuhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia penting untuk mengidentifikasi kebutuhan kemampuan karyawan bagi organisasi dimasa depan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba atau kemajuan suatu usaha.¹

Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan

¹Syafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2014), h. 151

kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya².

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan pun akan berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitasnya memerlukan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Baik lingkungan fisik maupun non fisik pekerjaan.³

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini dapat menaikkan kreativitas karyawan dan akan memperoleh kinerja yang bagus dari karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.⁴

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam

²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta : Rajawali Press, 2016), h. 178-179

³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 183

⁴Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator* (PekanBaru, Riau : Zanafa Publishing, 2018), h. 66

memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk juga hubungan antar manusia dalam organisasi/perusahaan, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.⁶

Komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat menyampaikan aturan perusahaan yang harus dilakukan. Selain itu komunikasi juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya

⁵Hassenna Zavitri, dkk., “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya”, Jurnal Manajemen Brancmark Vol 3 Issue 3 2017, h. 221

⁶Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 47-48

dengan lebih sukarela, serta fungsi integratif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan yang terintegrasi.⁷ Dalam usaha untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan maka diperlukan juga adanya kepemimpinan yang baik. Suatu lembaga pasti membutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Chung dan Megginson mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.⁸

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. Kepemimpinan islami secara umum didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunah, selanjutnya, keluaran yang diharapkan seperti kekohesifan, peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kelancaran kinerja adalah aspek penting yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin.⁹

⁷Dita Amanah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Cabang Medan", Jurnal Niagawan Volume 1 Edisi 2 Desember 2012, h. 46

⁸Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2012), h. 337

⁹Ikhsan dan Nur Laili, "Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 5 No 1 2020, h. 93

Dengan terciptanya lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan yang baik maka kinerja para karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja bagus akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.¹⁰

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan, pencahayaan, sirkulasi, dan keamanan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang berada dekat dengan keramaian pasar dan lalu lintas kendaraan bisa membuat konsentrasi karyawan terganggu dan menyebabkan kinerja menurun. Komunikasi antar karyawan, maupun atasan dan bawahan yang tidak terjalin dengan baik di dalam sebuah perusahaan bisa mengakibatkan terjadinya penyimpangan dalam pekerjaan akibatnya bisa membuat kinerja para karyawan menurun. Selain dua hal di atas, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang baik berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya.¹¹ Sesuai dengan prinsip-prinsip yang dianjurkan oleh Rasul yang ada pada kandungan Ayat Al-qur'an dan Hadist.

¹⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 231

¹¹Rahmila Sari, dkk "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Makassar", *Jurnal Analisis* Volume 1 No 1 Juni 2012, h. 88

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada tanggal 14 September 2020 di Bank BRI Syariah kantor cabang Bengkulu dan wawancara dengan Bapak Mizu Riyadhi, bahwa karyawan saat ini berjumlah 40 orang meliputi karyawan tetap, kontrak, maupun *out sourcing*. Laju pertumbuhan sebuah perusahaan sangat bergantung dengan kinerja karyawan. Maka dari itu pentingnya sebuah perusahaan membuat sebuah strategi guna meningkatkan kinerja dari para karyawannya. Di BRI Syariah kantor cabang Bengkulu mempunyai beberapa upaya dalam hal meningkatkan kinerja para karyawannya, salah satunya yaitu terletak pada upaya *leadership*nya sendiri. Seorang pemimpin harus bisa merangkul semua karyawannya jangan sampai terpecah belah dan dapat menciptakan lingkungan kerja serta komunikasi yang baik didalam sebuah perusahaan. Tanggung jawab seorang pemimpin itu sangatlah besar, pemimpin yang baik adalah yang memimpin sesuai dengan ajaran syariat-syariat islam yang berdasarkan pada Al-qur'an dan Hadist.¹²

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu”**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dan karena keterbatasan, waktu, biaya, tenaga, teori-teori dan supaya penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian

¹²Mizu Riyadhi, *General Affair*, Wawancara pada tanggal 14 September 2020

yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis membatasi hanya berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan Islami serta kinerja. Kinerja dipilih karena peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian 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 BRI Syariah KC. Bengkulu ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu ?
3. Apakah kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu ?
4. Apakah lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan Islami secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu

E. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dari penulisan ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Kegunaan teoritis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah sebagai salah satu bagian dari Ekonomi Islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan yang baik terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Bagi Bank Syariah

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan islami yang baik, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja BRI Syariah KC. Bengkulu, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis bank syariah.

F. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya :

1. Penelitian terdahulu oleh Kafendar Bela Rezaka yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil uji t diperoleh bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja, dan model tersebut telah lolos dari hasil asumsi klasik.¹³

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu hanya meneliti dua variabel independen saja, yaitu variabel X1 (komunikasi), dan X2 (lingkungan kerja), sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Kemudian persamaan dengan

¹³Kafendar Bela Rezaka, “*Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016.

penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, dan alat pengumpulan data yaitu kuesioner.

2. Penelitian terdahulu oleh Sara Aprilita Kuswandi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Papua Jaya”. Populasi dari penelitian ini adalah 30 staf kantor dan lapangan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan 5 skala likert poin untuk mengukur 25 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara negatif terhadap kinerja tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. serta berpengaruh secara signifikan bersama – sama terhadap kinerja PT Trans Papua Jaya. Dari ketiga variabel bebas yang paling mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.¹⁴

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen, X1 (kecerdasan emosional) (X2 (komunikasi), dan X3 (kepemimpinan), sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen, yaitu variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3

¹⁴Sara Aprilita Kuswandi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Papua Jaya”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2018.

(kepemimpinan islami). Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuesioner.

3. Penelitian terdahulu oleh Desy Nur Aini yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di 5 outlet Waroeng *Steak and Shake* Cabang Semarang dengan jumlah 100 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji t test, F test, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi berganda. Hasil penelitian dengan uji ttest menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel religiusitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F test menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel independen (kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan religiusitas) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.¹⁵

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 (kepemimpinan islami), X2 (motivasi kerja), X3 (religiusitas). Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

4. Penelitian terdahulu oleh Siti Nailatul Istikhomah yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah KC Semarang)”. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank

¹⁵Desy Nur Aini, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Salatiga, 2016.

Tabungan Negara (BTN) Syariah KC Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, dan uji statistik melalui uji statistik t, uji statistik F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada uji statistik F dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 62,7% sedangkan sisanya 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.¹⁶

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 kepemimpinan, X2 lingkungan kerja, X3 motivasi, X4 kompensasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan

¹⁶Siti Nailatul Istikhomah, “*Analisis Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah KC Semarang)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Salatiga, 2018.

variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

5. Penelitian terdahulu oleh Thoha Arsyad yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Tumang Boyolali”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BMT Tumang Boyolali yang tersebar di setiap cabangnya dan berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode *Total Sampling* Yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan pada karyawan BMT Tumang Boyolali. Peneliti langsung menyebar kuisioner sejumlah 150 ke seluruh karyawan tanpa ada batasan kriteria khusus. Selanjutnya data yang didapatkan dianalisis dengan menggunakan SPSS for Windows Release 20.0. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kepemimpinan islam (X1), motivasi (X2) dan budaya organisasi (X3). Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (2)

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 kepemimpinan islam, X2 motivasi, X3 budaya organisasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

6. Penelitian terdahulu oleh Albertus Bima Wijanarka yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada unit pelayanan teknis Kec. Panggang Giriharjo, Panggang Gunungkidul, Yogyakarta)”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan responden karyawan/i yang bekerja di UPT Kecamatan Panggang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3)

¹⁷Thoha Arsyad, “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Tumang Boyolali”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017.

Komunikasi dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 Komunikasi, dan X2 Pelatihan. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan teknik *probability sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

7. Penelitian terdahulu oleh Gustian Diah Wardani yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Boyolali Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuisioner kepada para responden serta melalui studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden dengan teknik pengambilan sample yaitu simple

¹⁸Albertus Bima Wijanarka, “Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada unit pelayanan teknis Kec. Panggang Giriharjo, Panggang Gunungkidul, Yogyakarta)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018.

random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.¹⁹

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 Komunikasi, dan X2 Lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan teknik *random sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

¹⁹Gustian Diah Wardani, “*Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Boyolali Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*”, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Univeristas Peradaban Bumi Ayu, 2018.

8. Penelitian terdahulu oleh Maria Yersa yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Yayasan Katolik Paroki Pusat Damai Kalimantan Barat)”. Poulasi dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar di SD Subsidi Pusat Damai, SMP Yos Sudarso Parindu, dan SMA Karya Kasih Parindu dengan sampel sebanyak 65 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan memakai uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁰

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 Motivasi, X2 Disiplin, X3 Lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan teknik *purposive sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Kemudian persamaan

²⁰Maria Yersa, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Yayasan Katolik Paroki Pusat Damai Kalimantan Barat)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2019.

dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

9. Penelitian terdahulu oleh Alfath Andini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang Tahun 2014”. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Uji instrument yang digunakan adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik/uji regresi (uji T test, F test dan uji R²) dan uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.²¹

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 Kepemimpinan, X2 Lingkungan Kerja, X3 Etika Kerja Islami. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3

²¹Alfath Andini, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang Tahun 2014”, Skripsi, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, 2014.

(kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisiner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

10. Penelitian terdahulu oleh Siti Robiah yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTN Syariah KC Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yang berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisiner yang disebarkan kepada karyawan BTN Syariah KC Semarang pada tahun 2018. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, uji statistik yang terdiri Uji t, Uji f, dan Uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 kepemimpinan transformasional, X2 motivasi, X3 kompensasi, X4 lingkungan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan sampling jenuh, variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda, alat pengumpulan data yaitu kuisioner, dan sama-sama menggunakan uji t dan uji F.

11. Jurnal Nasional oleh R.B.Rumondor, dkk. yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo Malut”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survey dan menggunakan sampel total seluruh populasi karyawan pada kantor tersebut. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara

²²Siti Robiah, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018.

Sulut tenggo malut. (X1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. (X2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggo malut. (X3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulut tenggo malut.²³

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti variabel independen yaitu, X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi), dan X3 (disiplin kerja) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, variabel dependen (kinerja) dengan metode regresi linear berganda.

12. Jurnal Internasional oleh Yudiawan Markiz yang berjudul "*The Influence of Leadership Styles, Organizational Communications, and Job Satisfaction Toward Employees Job Performance in Doing Construction Jobs: A Study on Three Construction Companies in Jakarta*". Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh gaya

²³R.B.Rumondor, dkk., "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo Malut*", Jurnal EMBA Vol 4 No 2 Juni 2016. ISSN 2303-1174

kepemimpinan, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja dalam melakukan pekerjaan konstruksi di tiga perusahaan konstruksi yang berbeda di Jakarta. Populasi penelitian ini termasuk semua karyawan yang secara aktif terlibat dalam proyek 3 perusahaan konstruksi: PT. Mega Persada Indonesia, PT. Jaya Teknik Indonesia, dan PT. Jaga Citra Inti. Ketiga perusahaan itu dalam proses menyelesaikan pekerjaan konstruksi. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan tersebut terlihat mampu memberikan informasi sebagai data penelitian ini. Analisis Komponen (GSCA) digunakan untuk menganalisis data penelitian ini yang hasilnya menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pekerjaan konstruksi kinerja. (4) Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan konstruksi. (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan konstruksi. (6) Kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja pekerjaan konstruksi. (7) Kepuasan kerja adalah perantara variabel antara komunikasi organisasi dan kinerja pekerjaan konstruksi.²⁴

Adapun perbedaan penelitian terdahulu ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel, penelitian terdahulu meneliti

²⁴Yudiawan Markiz, "The Influence of Leadership Styles, Organizational Communications, and Job Satisfaction Toward Employees Job Performance in Doing Construction Jobs: A Study on Three Construction Companies in Jakarta", RJOAS 5(65) May 2017.

variabel independen yaitu, X1 (gaya kepemimpinan), X2 (komunikasi organisasi), dan X3 (kepuasan kerja) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu, X1 (lingkungan kerja), X2 (komunikasi), X3 (kepemimpinan islami). Selanjutnya ialah terdapat perbedaan pula pada objek penelitian. Pada penelitian terdahulu melakukan penelitian di tiga tempat sedangkan penelitian kali ini hanya satu tempat penelitian. Perbedaan selanjutnya ialah penelitian terdahulu menggunakan sampel kuota sedangkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu adanya pembahasan mengenai kepemimpinan dan komunikasi dan sama-sama menggunakan, variabel dependen (kinerja).

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Malayu mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Wirawan, enam indikator kinerja yakni: keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, fasilitas pekerjaan.²⁵

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁶

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

²⁵Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), h. 22

²⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 7

Menurut siagian 2002 kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu²⁷ :

a. Gaji

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

b. Lingkungan Kerja

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

d. Kepemimpinan

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 guna mencapai suatu tujuan perusahaan.

e. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam

²⁷R Ameliawati dan R Nugraheni, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Fan Jaya Logam Kaliwungun)*”, Diponegoro Journal Of Management Vol 4 No 2 Tahun 2015, h. 2

menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

f. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Dengan disiplin kerja yang baik, akan dicapai suatu keuntungan yang berguna bagi perusahaan maupun karyawan.

g. Kepuasan Kerja

Semakin puas karyawan dengan gaji, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi.

h. Komunikasi

Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, percaya, terbuka dan tanggung jawab. Semakin baik komunikasi yang tercipta dilingkungan perusahaan, semakin baik pula kemungkinan kerja sama antar karyawan dan bisa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins indikator kinerja adalah sebagai berikut:²⁸

a. Kualitas

²⁸Rosman, “Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol 2 No 2, 2014, h. 2756

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

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode pekerjaan tertentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan atau lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang sudah di sepakati.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan memanfaatkan teknologi dan bahan baku yang dapat di maksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi.

e. Kemandirian

Karyawan yang mampu mengorganisir sendiri pekerjaanya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara detail oleh atasan. Dengan kata lain, hal tersebut menyangkut masalah kemandirian.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan bagaimana karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaanya dan tidak akan melakukan pekerjaan lainnya sebelum pekerjaan yang satunya selesai.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.²⁹

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Nitisemo dalam Nurainai Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan.³⁰

²⁹Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS, 2012) h.43

³⁰Hassenna Zavitri, dkk., "*Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya*"..., h. 222

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto³¹:

a. Lingkungan kerja fisik.

Merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah :

- 1) Tata ruang kerja yang tepat, Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- 2) Cahaya dalam ruangan yang tepat, Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

³¹Heny Sidanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun", Jurnal JIBEKA Volume 9 No 1 Februari 2015, h. 46-47

- 3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat, di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, Suara yang bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
- 5) Suasana kerja dalam perusahaan, merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.
- 6) Keamanan kerja karyawan, Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja

karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

b. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti 2001:34 indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:³²

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

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

³²Dita Amanah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Cabang Medan", Jurnal Niagawan Volume 1 Edisi 2 Desember 2012, h. 48

tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat nonformal.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

C. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Kata “komunikasi” berasal dari bahasa latin, “*comunis*”, yang berarti membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Akar katanya “*communis*” adalah “*communico*” yang artinya berbagi. Komunikasi adalah suatu transaksi, dimana terjadi sebuah proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi

untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain dan berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.³³

Gibson dan Ivan mengemukakan “Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.³⁴

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal. Orang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasan nonverbal.³⁵

2. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Berikut ada bentuk-bentuk komunikasi³⁶ :

³³Suranto, *Komunikasi Interpersonal*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), h. 80

³⁴Dimas Okta Ardiansyah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 3 No 1 Januari 2016, h. 18

³⁵Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), h. 470

³⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, h. 364-365

a. Komunikasi Tertulis

Komunikasi tertulis merupakan salah satu bentuk penyampaian pesan melalui berbagai bentuk surat, memo, laporan berkala organisasi, pengumuman dibuletin, dan alat-alat lain yang digunakan untuk mengirimkannya melalui kata-kata atau simbol tertulis.

b. Komunikasi Lisan

Komunikasi lisan adalah bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan yang dilakukan secara lisan. Komunikasi lisan lebih efektif digunakan apabila pesan yang disampaikan adalah sederhana, tidak memerlukan catatan permanen, dan jumlah audien sedikit.

c. Komunikasi Non Verbal

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

3. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk³⁷ :

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial

³⁷Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan...*, h. 470

- f. Sarana untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi dan pelaporan.

4. Indikator Komunikasi

Menurut Suranto dalam Imron 2007:10-11 ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu³⁸ :

- a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

- b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat *fleksibel*. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

- c. Pengaruh pada sikap

³⁸Dita Amanah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Cabang Medan...", h. 50

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

D. Kepemimpinan Islami

1. Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.³⁹

Yang dimaksud kepemimpinan dalam konteks ini adalah kepemimpinan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun,

³⁹Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), h.15

membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini yaitu mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT.

Dalam Islam, tidak ada pembagian tentang tipe-tipe kepemimpinan seperti pada kepemimpinan konvensional. Akan tetapi, Islam menentukan karakter seorang pemimpin yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan hadist. Kepemimpinan dalam Islam sebagai bentuk kepemimpinan informal yaitu pemimpin yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi. Adanya keberagaman umat di muka bumi ini, Islam membagi sikap kepemimpinan sebagai berikut diantaranya⁴⁰:

- a. Sikap terhadap golongan Islam
- b. Sikap sesama umat Islam
- c. Sikap sebagai pemimpin bangsa

Kepemimpinan memiliki ragam terapan dan tingkatannya. Satu diantaranya adalah superleadership. Superleader adalah para pemimpin yang dalam lingkup kerjanya memimpin sebuah organisasi besar yang di dalamnya terdapat pemimpin lain.⁴¹

2. Prinsip Kepemimpinan Menurut Islam

Adapun prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Islam yaitu⁴² :

- a. Musyawarah

⁴⁰Miftachul Jannah, dkk., “Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Semarang)”, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang, 2016, h. 20

⁴¹AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif*, (Jakarta : Erlangga, 2014), h. 272

⁴²Desy Nur Aini, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)”..., h. 22-25

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Al-qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik.

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan, dan sementara itu pada saat yang sama musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

b. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata di masyarakat ataupun agama. Al Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka.

Selain memegang prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbeadaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengalaman, arif dan bijaksana.

c. Kebebasan berfikir

Pemimpin yang baik adalah mereka yang memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan.

Agar sukses dalam memimpin, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berrfikir dan pertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasihati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama.

3. Indikator Kepemimpinan Islami

Indikator untuk mengukur kepemimpinan Islam menurut Wijayanti dan Meftahudin dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. *Ash-Shiddiq* yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
- b. *Al-Amanah* atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
- c. *Al-Fathanah* yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.

d. *At-Tabligh* yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan “keterbukaan”.⁴³

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam jurnal manajemen brancmark vol 3 Issue 3 tahun 2017 Menurut Nitisemo dalam Nurainai Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan.⁴⁴ Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak

⁴³M Ekshan dan R Mariyono, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia*”, Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 3 No 2 Juni 2020, h. 270

⁴⁴Hassenna Zavitri, dkk., “*Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya*”..., h. 222

mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

F. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Dalam jurnal bisnis dan manajemen vol 3 no 1 Januari 2016, Robbins menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”⁴⁵.

Terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Maka dari itu bahwa komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk bagi perusahaan.

⁴⁵Dimas Okta Ardiansyah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”..., h. 18

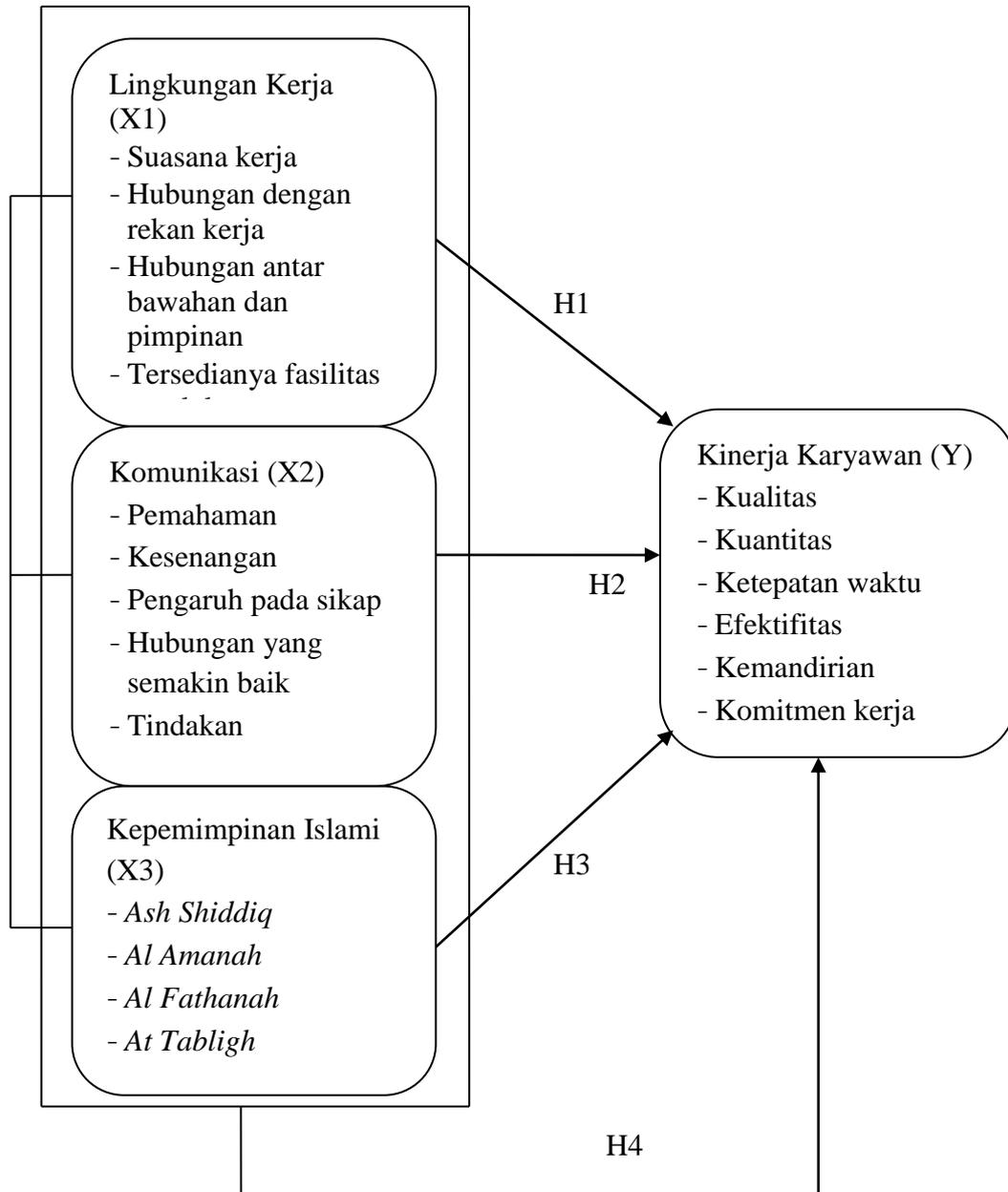
G. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin yang menerapkan gaya pemimpin secara ajaran spiritual islami selalu mempunyai anggapan bahwasannya di dunia ini hanyalah merupakan suatu perjalanan kehidupan yang di dalamnya hanyalah menanam benih-benih kebaikan atau kemanfaatan bagi sesama yang akhir nantinya akan dipanen di akhirat kelak. Gaya kepemimpinan yang dimuat didalam pengertian kali ini yaitu gaya pemimpin yang berbasis spiritual islami dimana sebuah kegiatan atau aktifitas yang bertujuan untuk menuntun seseorang, membimbing seseorang, kemudian menunjukkan mana jalan kebenaran yang diridhoi oleh Allah SWT. Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist.⁴⁶

Kepemimpinan Islami yang berupa mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT, dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain, memiliki kemampuan dalam bidangnya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (*intelegensi*) yang memadai, senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain, memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian dan kesetiakawanan, serta kreatif dan penuh inisiatif, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksanakannya, aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

⁴⁶M Ekshan dan R Mariyono, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia*", h. 269-270

H. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

H1: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

H3: Pengaruh kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan

H4: Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik⁴⁷. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu

H3: Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu

H4: Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan Islami secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2018), h. 63

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan 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 bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁸ Penghitungan dari metode kuantitatif ini yaitu berdasarkan dari kuisioner yang diberikan kepada responden. Dari hasil skor tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS 16. Penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif Asosiatif, sebab dalam penelitian ini ingin menggali lebih jauh ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2020 sampai dengan Januari 2021.

2. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini penulis memusatkan penelitian di BRI Syariah KC. Bengkulu yang beralamatkan di Jl. S. Parman No. 51 A-b, Kebun Kenanga, Kec. Ratu Agung, Kota Bengkulu, Bengkulu – 38222

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 8

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁴⁹ Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵⁰ Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden di lapangan. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa jawaban yang diperoleh secara langsung dari pemberian kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu.

b. Data Sekunder

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 389

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 85

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen-dokumen, catatan, majalah, koran, tulisan para ahli yang berhubungan dengan penelitian ini.⁵¹

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis mengenai hal-hal apa saja yang akan diteliti kepada responden di BRI Syariah KC. Bengkulu.

b. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

c. Studi Kepustakaan

Yaitu kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

⁵¹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2005), h. 132

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

2. Komunikasi (X2)

Kata “komunikasi” berasal dari bahasa latin, “*comunis*”, yang berarti membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Akar katanya “*communis*” adalah “*communico*” yang artinya berbagi.

Komunikasi adalah suatu transaksi, dimana terjadi sebuah proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain dan berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

3. Kepemimpinan Islami (X3)

Kepemimpinan yang Islami yaitu merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi kepemimpinan disini yaitu mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan

yang diridhoi Allah SWT. Kepemimpinan Islami secara umum didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunah, selanjutnya, keluaran yang diharapkan seperti kekohesifan, peningkatan kesejahteraan masyarakat dan kelancaran kinerja adalah aspek penting yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin.

4. Kinerja (Y)

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

5. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

6. Indikator komunikasi efektif, yaitu :

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik
- e. Tindakan

7. Indikator kepemimpinan Islam :

- a. *Ash-Shiddiq*
- b. *Al-Amanah*
- c. *Al-Fathanah*
- d. *At-Tablig*

8. Indikator kinerja :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen Kerja

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data terhadap variabel penelitian yang dipermasalahkan. Maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu dan menggunakan Skala Likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁵² Dari kuesioner tersebut

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 93

terdiri dari data responden dan butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang penulis inginkan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode uji validitas ini menggunakan korelasi *corelation person* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi dari suatu alat ukur. Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang

digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,50$.⁵³

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang dilakukan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut :⁵⁴

- 1) Signifikan $\alpha=0,05$
- 2) Jika $\text{sig } \alpha >$ maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal
- 3) Jika $\text{sig } \alpha <$ maka sampel bukan dari populasi yang berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel. Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan

⁵³Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung : Alfabeta, 2013), h.25

⁵⁴Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian:Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*, (Jakarta : Change Publication, 2014), h.134

perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.⁵⁵

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser* dengan melihat pada tingkat signifikansi hasil regresi nilai *absolute residual*. Jika tingkat signifikansi berada diatas 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada dibawah 0,05 berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu

⁵⁵Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*, h.32

variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁵⁶

Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Kepemimpinan Islami

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

b3 = Koefisien regresi variabel antara X3 dan Y

α = Konstanta

e = Kesalahan (error)

b. Uji t (Parsial)

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 statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

⁵⁶Syahrman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010), h.135

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikan $t < \alpha$ 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen, Bawono 2006:91. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H4: Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan Islami secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika nilai signifikan $F < \alpha$ 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi, hasil dari pengujian koefisien determinasi ini dapat menggunakan (R^2) sebagai berikut:⁵⁷

Tabel 3.1
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

No	Nilai Interval	Kekuatan Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

⁵⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*, h.156

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.⁵⁸

Kehadiran PT. BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan *brand* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Aktivitas PT. BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. BRI Syariah (*proses spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009

⁵⁸Profil BRI Syariah, diakses melalui <https://www.brisyariah.co.id>, pada hari Kamis, tanggal 17 Desember 2020, pukul 14.00 WIB

penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia.

PT. BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset. Jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bahwa, PT. BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern termuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Sebagai kantor layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.⁵⁹

BRI Syariah Bengkulu berdiri pada tanggal 27 November 2011. Pimpinan Cabang BRI Syariah pertama sekali adalah Bapak Rangga Lawe. BRI Syariah terdiri dari satu cabang terletak di Jl. S. Parman, No. 51 A-B Kota Bengkulu dan 2 UMS (Unit Mikro Syariah) yaitu UMS Panorama dan Pasar Minggu. Seiring berjalannya waktu unit bertambah unit dan satu KCP (Kantor Cabang Pembantu), unit tersebut antara lain outlet Kepahyang, outlet Argamakmur, outlet Pagar Dewa, outlet seluma, pasar minggu, UMS Bengkulu dan Panorama 1, outlet panorama 2. Sedangkan

⁵⁹Profil BRI Syariah, diakses melalui <https://www.brisyariah.co.id>, pada hari Kamis, tanggal 17 Desember 2020, pukul 14.00 WIB

KCP nya adalah KCP Panorama yang terletak di Jl. Salak No. 80 yang di pimpin oleh pimpinan cabang pembantu yaitu Bapak Anton Budiono.

BRI Syariah Bengkulu sudah enam kali berganti pimpinan yaitu yang pertama Bapak Rangga Lawe, yang kedua Yuliawan Andri Putra, yang ketiga Dede Saepudin, yang keempat Agus Sofwan, yang kelima Ahmad Taufik, dan saat ini Adi Santika.⁶⁰

2. Visi Misi BRI Syariah

a. Visi BRI Syariah

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi BRI Syariah

- a) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- b) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- d) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.⁶¹

3. Motto BRI Syariah Kantor Cabang Bengkulu

⁶⁰ Mizu Riyadiah, *General Affair*, Wawancara pada tanggal 7 Desember 2020

⁶¹ Profil BRI Syariah, diakses melalui <https://www.brisyariah.co.id>, pada hari Kamis, tanggal 17 Desember 2020, pukul 14.00 WIB

BRI Syariah mempunyai motto yang berbunyi “**Bersama Wujudkan Harapan Bersama**” sebagai perwujudan visi dan misi BRI Syariah sendiri yang mempunyai arti bahwa BRI Syariah ingin menjelaskan bahwa seluruh *stake holder* baik internal (karyawan) maupun eksternal (nasabah) merupakan instrument penting dalam mewujudkan harapan *stake holder*.⁶²

4. Produk-Produk

Bank Rakyat Indonesia Syariah banyak meluncurkan produk-produk handal yang berkarakter Syariah, adapun produk-produk tersebut akan diuraikan sebagai berikut:⁶³

a. Tabungan BRI Syariah iB

Tabungan BRI Syariah iB merupakan tabungan dari BRI Syariah bagi nasabah perorangan yang menggunakan prinsip titipan, dipersembahkan untuk Anda yang menginginkan kemudahan dalam transaksi keuangan. Manfaat Ketenangan serta kenyamanan yang penuh nilai kebaikan serta lebih berkah karena pengelolaan dana sesuai Syariah.

b. Tabungan Haji BRI Syariah iB

Manfaat dari tabungan haji ini adalah ketenangan, kenyamanan serta lebih berkah dalam penyempurnaan ibadah karena pengelolaan dana sesuai Syariah. Fasilitas yang diberikan kepada nasabah yang menggunakan produk ini adalah :

⁶²Mizu Riyadiah, *General Affair*, Wawancara pada tanggal 7 Desember 2020

⁶³Profil BRI Syariah, diakses melalui <https://www.brisyariah.co.id>, pada hari Kamis, tanggal 17 Desember 2020, pukul 14.00 WIB

- 1) Aman, karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah
- 2) Dapat bertransaksi di seluruh jaringan kantor cabang BRI Syariah secara Online dengan SSKOHAT (Sistem Komputerisasi Haji Terpadu)
- 3) Gratis asuransi jiwa dan kecelakaan
- 4) Gratis biaya administrasi bulanan
- 5) Bagi hasil yang kompetitif
- 6) Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang Anda dapatkan
- 7) Dana tidak dapat ditarik sewaktu-waktu, tidak diberikan Kartu ATM
- 8) Kemudahan dalam merencanakan persiapan ibadah haji Anda
- 9) Tersedia Fasilitas Dana Talangan Haji BRI Syariah iB yang merupakan solusi terbaik mempercepat ke Baitullah dengan persyaratan dan ketentuan mudah serta cepat.

c. Giro BRI Syariah iB

Merupakan simpanan untuk kemudahan berbisnis dengan pengelolaan dana berdasarkan prinsip titipan (*wadi'ah yad dhamanah*) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan Cek/Bilyet Giro. Keuntungan dan fasilitas yang diberikan berupa *Online real time* di seluruh kantor BRI Syariah dan laporan dana berupa rekening koran setiap bulannya.

d. Deposito BRI Syariah iB

Deposito BRI Syariah iB adalah produk investasi berjangka

kepada Deposan dalam mata uang tertentu. Keuntungan yang diberikan adalah dana dikelola dengan prinsip syariah sehingga shahibul maal tidak perlu khawatir akan pengelolaan dana. Fasilitas yang diberikan berupa ARO (*Automatic Roll Over*) dan Bilyet Deposito.

e. Pembiayaan Pengurusan Ibadah Haji BRI Syariah iB

Pembiayaan pengurusan Ibadah Haji BRI Syariah iB merupakan layanan pinjaman (*qardh*) untuk perolehan nomor porsi pelaksanaan ibadah haji, dengan pengembalian yang ringan dan jangka waktu yang fleksibel beserta jasa pengurusannya, sehingga Anda leluasa dalam mewujudkan niat menuju *Baitullah*. Manfaat Solusi terbaik serta lebih berkah untuk mewujudkan langkah ke *Baitullah* karena pembiayaan sesuai Syariah.

f. Gadai BRI Syariah iB

Gadai BRI Syariah iB hadir untuk memberikan solusi memperoleh dana tunai untuk memenuhi kebutuhan dana mendesak ataupun untuk keperluan modal usaha dengan proses cepat, mudah, aman dan sesuai syariah untuk ketenangan Anda. Manfaat Pilihan tepat, penuh manfaat serta lebih berkah karena pembiayaan sesuai syariah. Fasilitas yang diberikan adalah Persyaratan mudah dan proses cepat, Jenis emas yang dapat digadaikan : perhiasan ataupun emas batangan (LM atau lokal), Nilai pinjaman 90% dari nilai taksir barang, Biaya administrasi ringan dan terjangkau berdasarkan berat emas, Biaya simpan dan pemeliharaan per 10 harian dibayar pada saat pelunasan

pinjaman, Jangka waktu pinjaman maksimal 120 hari dan dapat diperpanjang 2 kali, Fleksibilitas dalam pelunasan sesuai kemampuan, Dapat dilunasi sebelum jatuh tempo tanpa biaya penalti, Penyimpanan yang aman dan berasuransi syariah serta mendapat sertifikat gadai Syariah (SGS) sebagai bukti Gadai.

g. KKB BRI Syariah iB

KKB BRI Syariah iB merupakan produk jual-beli yang menggunakan sistem *murabahah*, dengan akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh bank dan nasabah sebagai harga jual (*fixed margin*). Manfaat yang diberikan dengan menggunakan produk ini adalah sistem Syariah, jangka waktu maksimal 5 tahun, cicilan tetap dan meringankan selama jangka waktu serta bebas pinalti untuk pelunasan sebelum jatuh tempo. Produk ini bertujuan untuk pembelian mobil baru, *second*, *take over* atau pengalihan pembiayaan KKB dari pembiayaan lain.

h. KPR BRI Syariah iB

Merupakan pembiayaan kepemilikan rumah kepada perorangan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan akan hunian dengan menggunakan prinsip jual beli (*Murabahah*) dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan di muka dan dibayar setiap bulan. Manfaat produk ini yaitu jenis pembiayaan adalah jual beli (*Murabahah*), adalah akad jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*)

yang disepakati oleh Bank dan Nasabah (*fixed margin*), Uang muka ringan, Jangka waktu maksimal 15 tahun, Cicilan tetap dan meringankan selama jangka waktu.

5. Struktur Organisasi dan Manajemen

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang menunjukkan suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap bagian atau anggota. Tiga satuan kerja di BRI Syariah antara lain:⁶⁴

a. Satuan Kerja Operasional

Satuan kerja operasional terdiri dari *Manager Operasional, Teller, Customer Service, Back Office, General Affair, Branch Administration, Branch Quality Assurance*.

b. Satuan Kerja Bisnis

Satuan kerja bisnis terdiri dari bisnis dan bisnis mikro. Untuk bisnis terdiri dari *Marketing Manager dan Account Officer*. Sedangkan bisnis mikro terdiri dari *Micro Marketing Manager, Account Officer Micro, Unit Head, Area Support dan Supervisor Collection*.

c. Satuan Kerja Support

Satuan kerja *support* terdiri dari *Financing Support Manager, Legal Officer, Appraisal, Financing Administration*.

Berikut adalah *Job Description* serta tanggung jawabnya di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bengkulu :

1) Pimpinan Cabang (PINCA)

⁶⁴Mizu Riyadiah, *General Affair*, Wawancara pada tanggal 7 Desember 2020

Adalah struktur tertinggi di kantor cabang. Bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasional perbankan baik level kantor cabang utama dan kantor cabang pembantu dan merencanakan, mengkoordinasikan dan mensupervisi seluruh kegiatan kantor cabang.

2) Pimpinan Cabang Pembantu (Pincapem)

Bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasional perbankan di level kantor cabang pembantu dan membawahi keseluruhan bagian.

3) *Marketing Manager*

Bertanggung jawab atas tercapainya target *marketing* baik *funding* maupun *lending*, terselenggaranya rapat AO dan terselesainya permasalahan ditingkat AO, mengsurpervisi *teamwork* dalam kegiatan pemasaran *marketing* cabang untuk mencapai target dan plan bank secara efektif dan efisien.

4) *Micro Marketing Manager*

Bertanggung jawab atas tercapainya target *marketing* di area mikro syariah baik *funding* maupun *lending*, terselenggaranya rapat *marketing* dan terselesaikannya permasalahan ditingkat *marketing*, melakukan penilaian terhadap potensi pasar dan pengembangan pasar.

5) *Manager Operasional*

Bertanggung jawab atas pelayanan memuaskan (*service excellent*) kepada mitra sehingga transaksi dari nasabah (customer) di kantor cabang induk dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai

dengan *justifikasi master plannya*, terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahannya yang ada dalam operasional.

6) *Branch Operation Supervision*

Mengkoordinir personil di bawah unit kerjanya untuk bekerja dengan divisi lain atau bagian lain untuk meningkatkan *performance* dan pelayanan nasabah, memastikan setiap kebijakan telah dipahami melalui sosialisasi dan *training*.

7) *Financing Support Manager*

Memastikan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan aspek *Finance Support* telah sesuai dengan standar kebijakan prosedur yang berlaku serta melakukan kegiatan pengawasan dokumentasi dan kualitas pembiayaan yang diberikan pihak bank bersangkutan dan bertanggung jawab melakukan *supervise* dari aspek penilaian jaminan, aspek yuridis atau legal, pengadministrasian dan pelaporan.

8) *General Affair*

Bertanggung jawab dengan segala hal yang berkaitan dengan operasional kantor.⁶⁵

9) *Branch Administrations*

Bertanggung jawab untuk mengadministrasikan seluruh berkas yang menyangkut keanggotaan Bank BRI Syariah Cabang Bengkulu, mengarsipkan semua surat-surat termasuk surat masuk dan keluar.

10) *Branch Quality Accrurance*

Bertanggung jawab dalam mengawasi kegiatan operasional

⁶⁵Mizu Riyadiah, *General Affair*, Wawancara pada tanggal 7 Desember 2020

kantor cabang, memastikan dan mengoreksi semua proses operasional perusahaan agar sesuai dengan prosedur.

11) *Back Office*

Bertanggung jawab untuk mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan dan pelayanan nasabah yang akan melakukan transaksi kliring.

12) *Legal*

Mengontrol, mengatur dan mematuhi, batas-batas hak dan kewajiban antara nasabah sebagai pengguna produk perbankan dan pihak itu sendiri.

13) *Adminitrasi Financing*

Bertugas untuk mengelola administrasi pembiayaan mulai dari pencarian hingga pelunasan, pengarsipan seluruh berkas pembiayaan, pengarsipan jaminan pembiayaan, pelaporan asuransi mengelola izin/dokumen yang sudah jatuh tempo, sebagai *custody* (dual control dengan *Financing Document* dan memverifikasi data administrasi customer bank dan produk perbankan.

14) *Apparaisal*

Melakukan penilaian jaminan dan *trade checking*. Layanan perbankan dan kelayakan produk perbankan dengan syarat dan kuota spesifik tertentu.

15) *Branch operation Supervisor*

Berwenang mengkoordinir kegiatan pelayanan perbankan

transaksi operasional dan *teller*, menyetujui atau otoritas transaksi layanan operasi *frount liner* sesuai kewenangannya.

16) *Account Officer*

Melakukan proses marketing untuk segment SME (*small medium enterprise*) khususnya giro, deposito dan pembiayaan konsumtif, memasarkan pembiayaan sesuai dengan ketentuan pembiayaan consumer dengan target yang telah ditetapkan, melakukan proses pembiayaan baru dan perpanjangan, menyiapkan kelengkapan dan keabsahan dokumen pembiayaan serta mengusulkan pembiayaan kepada komite pembiayaan untuk mendapatkan keputusan, mengelola tingkat kesehatan pembiayaan nasabah binaan yang menjadi tanggung jawabnya dan mempertahankan kualitas pembiayaan yang sesuai dengan target ditetapkan.

17) *Teller*

Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai maupun non tunai sesuai SLA (*Service level agreement*) yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*.

18) *Customer Service*

Melayani nasabah dengan memberikan informasi tentang produk dan layanan serta menerima dan menangani keluhan nasabah dan melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk penyelesaiannya, memahami produk layanan yang terkait dengan operasi layanan *customer service*.

19) *Unit Head*

Bertugas terhadap pencapaian, pemantauan dan pemeliharaan *portofolio* serta mengelola semua sumber daya yang ada di UMS (Unit Mikro Syariah).

20) *Collection Area Supervisor*

Bertugas *monitoring* terhadap *collection* dan *relationship* di area, menjaga *portofolio* pembiayaan yang sehat dan menguntungkan dan melakukan pembinaan terhadap *relationship officer*.

21) *Reporting & Custody*

Bertanggung jawab atas pengarsipan berkas jaminan, penyimpanan dan memeriksa kelengkapan persyaratan berkas nasabah serta melaporkan hal-hal yang berkaitan dengan nasabah dalam melakukan pembiayaan.

22) *Account Office Mikro*

Bertanggung jawab melakukan proses *marketing* dibidang bisnis mikro.

23) *Review junior*

Melakukan *review* pembiayaan, mencermati setiap pengajuan pembiayaan dan menilai terhadap ajuan yang akan dilakukan dengan *mensurvei* agunan.

24) *Area Support*

Bertanggung jawab atas administrasi laporan pencapaian harian *sales* dan *monitoring* atas pengadaan *tools* (*sales tools, collection*

tools, dan relationship tools di area).

Berikut adalah *Job Description* yang menjadi tanggung jawab karyawan namun berada dibawah naungan *Outsourcing* dari PT. Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS).⁶⁶

1) *Security*

Bertanggung jawab menjaga keamanan kantor dan pelayan pertama yang akan ditemui nasabah di kantor.

2) *Office Boy*

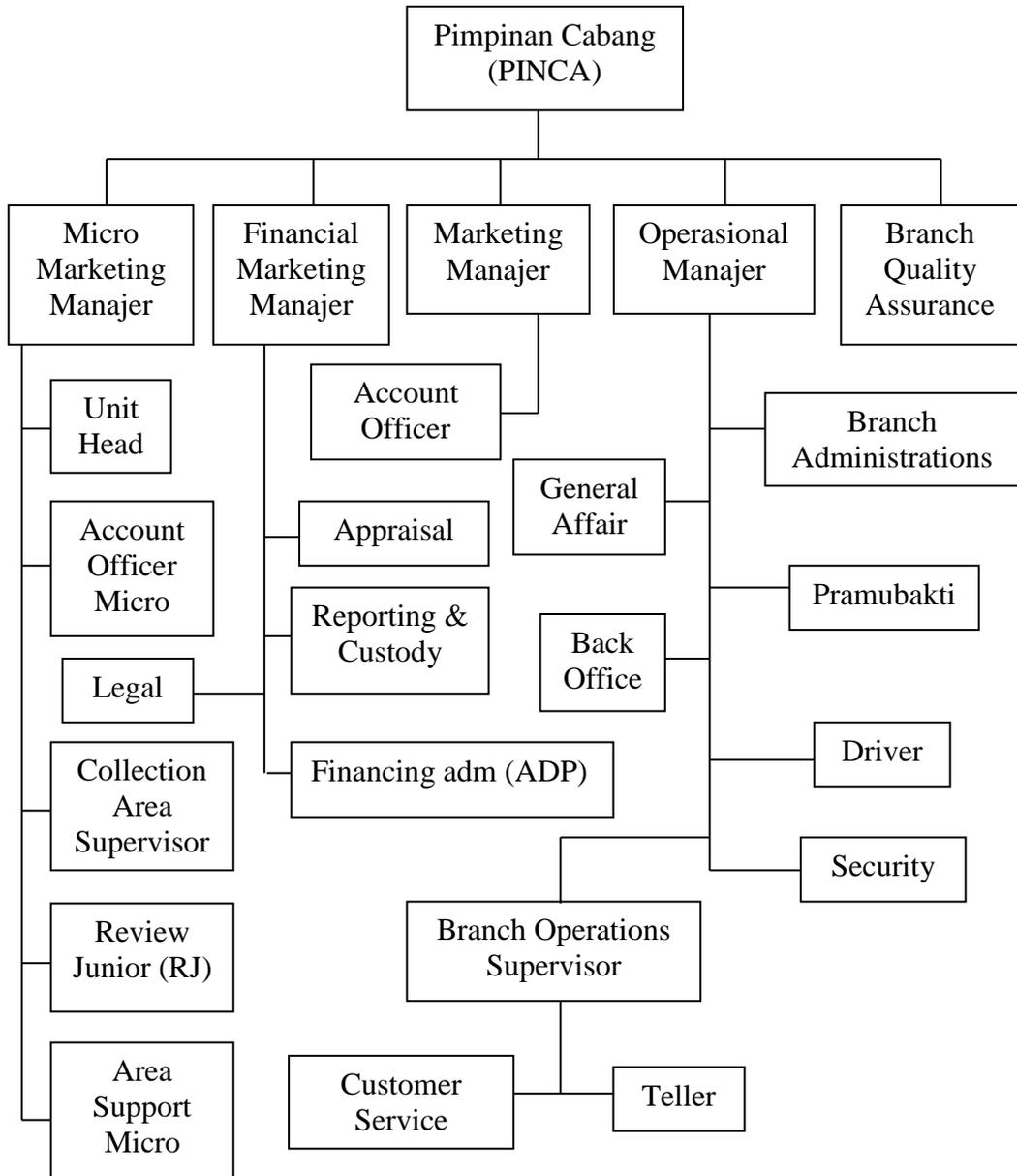
Bertugas menjaga kebersihan dan kenyamanan kantor serta apa saja yang diperlukan oleh nasabah maupun karyawan.

3) *Driver*

Sopir karyawan terutama pimpinan dan manager dalam perjalanan dinas kantor dengan mobil.

⁶⁶Mizu Riyadiah, *General Affair*, Wawancara pada tanggal 7 Desember 2020

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BRI Syariah Kantor Cabang Bengkulu
Tahun 2020



6. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data jenis kelamin responden penelitian di BRI Syariah kantor cabang Bengkulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	67,5%
2	Perempuan	13	32,5%
	Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu yang paling banyak adalah laki-laki yaitu berjumlah 27 orang atau sebesar 67,5% dan perempuan berjumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Jadi dapat diketahui rata-rata yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Adapun data usia responden penelitian di BRI Syariah kantor cabang Bengkulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 20 tahun	-	-
2	21-30 tahun	23	57,5%
3	31-40 tahun	16	40%
4	> 40 tahun	1	2,5%
5	Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa usia karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu < 20 tahun berjumlah 0 orang, 21-30 tahun berjumlah 23 orang atau sebanyak 57,5%, 31-40 tahun berjumlah 16 orang atau sebanyak 40%, dan berjumlah > 40 tahun berjumlah 1 orang atau sebanyak 2,5%.

c. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Adapun data jenjang pendidikan terakhir responden penelitian di BRI Syariah kantor cabang Bengkulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Jenjang Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7	17,5%
2	Diploma	-	-
3	S1	32	80%
4	S2	1	2,5%
5	Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir karyawan BRI Syariah KC. terbanyak adalah S1 yang berjumlah 32 orang atau sebanyak 80%.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Adapun data masa kerja responden penelitian di BRI Syariah kantor cabang Bengkulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	-	-
2	1-2 tahun	4	10%
3	2-3 tahun	8	20%
4	> 3 tahun	28	70%
5	Total	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu < 1 tahun berjumlah 0 orang, 1-2 tahun berjumlah 4 orang atau sebanyak 10%, 2-3 tahun berjumlah 8 orang atau sebanyak 20%, dan > 3 tahun berjumlah 28 orang atau sebanyak 70%. Jadi dapat dinyatakan bahwa rata-rata karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu sudah bekerja lebih dari 3 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode uji validitas ini menggunakan korelasi *corelation person* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas variabel dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan Islami dan kinerja diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

Penyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1.1	0,842	0,312	Valid
X1.2	0,730	0,312	Valid
X1.3	0,757	0,312	Valid
X1.4	0,587	0,312	Valid
X1.5	0,591	0,312	Valid
X1.6	0,621	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Komunikasi)

Penyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,699	0,312	Valid
X2.2	0,625	0,312	Valid
X2.3	0,722	0,312	Valid
X2.4	0,715	0,312	Valid
X2.5	0,656	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel X3 (Kepemimpinan Islami)

Penyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X3.1	0,704	0,312	Valid
X3.2	0,749	0,312	Valid
X3.3	0,651	0,312	Valid
X3.4	0,760	0,312	Valid
X3.5	0,766	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Penyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0,612	0,312	Valid
Y2	0,647	0,312	Valid
Y3	0,712	0,312	Valid
Y4	0,558	0,312	Valid
Y5	0,501	0,312	Valid
Y6	0,543	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari tabel di atas seluruh item pernyataan kuesioner tentang variabel lingkungan kerja (X1), variabel komunikasi (X2), variabel kepemimpinan Islami (X2), dan variabel kinerja (X3) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Tujuan dari uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui konsistensi dari angket. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $>$ α 0,50. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas :

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,776	0,50	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,708	0,50	Reliabel
Kepemimpinan Islami (X3)	0,774	0,50	Reliabel
Kinerja (Y)	0,639	0,50	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang bervariasi yang lebih besar dari nilai α 0,50. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa alat ukur instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang dilakukan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov smirnov*, dengan kriteria kenormalan Signifikan $\alpha=0,05$. Jika $\text{sig } \alpha >$ maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal, Jika $\text{sig } \alpha <$ maka sampel bukan dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24448488
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.644

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,644 > \alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu melihat pada nilai *Tolerance* dan VIF. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 Maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Lingkungan Kerja (X1)	0,810	1,235
Komunikasi (X2)	0,847	1,181
Kepemimpinan Islami (X3)	0,752	1,329

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* X1, X2, dan X3 lebih besar dari 0,10 sementara untuk nilai VIF X1, X2, dan X3 lebih kecil dari 10,00 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser* dengan melihat

pada tingkat signifikansi hasil regresi nilai *absolute residual*. Jika tingkat signifikansi berada di atas α 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada dibawah α 0,05 berarti terjadi gejala heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.737	1.627		.453	.653
Lingkungan Kerja (X1)	-.071	.059	-.211	-1.204	.236
Komunikasi (X2)	.112	.061	.317	1.853	.072
Kepemimpinan Islami (X3)	-.004	.066	-.010	-.055	.956

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. Variabel X1, variabel X2, dan variabel X3 lebih besar dari pada α 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan Islami secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.009	3.168		1.265	.214
Lingkungan Kerja (X1)	.358	.115	.379	3.129	.003
Komunikasi (X2)	.252	.118	.254	2.140	.039
Kepemimpinan Islami (X3)	.370	.129	.360	2.866	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Nilai *Unstandardized Coefficients* B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, *Std. Error* untuk melihat standar kesalahan atau eror yang terjadi, *Standardized Coefficients* Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dari output spss di atas didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,009 + 0,358 X_1 + 0,252 X_2 + 0,370 X_3 + e$$

Angka tersebut masing - masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,009 artinya apabila lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan islami tidak ada atau nilainya 0 maka kinerja nilainya sebesar 4,009.
- 2) Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,358 artinya apabila setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja maka nilai

kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,358. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dan kinerja.

- 3) Koefisien variabel komunikasi (X2) sebesar 0,252 artinya apabila setiap kenaikan satu variabel komunikasi maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara komunikasi dan kinerja.
- 4) Koefisien variabel kepemimpinan islami (X3) sebesar 0,370 artinya apabila setiap kenaikan satu variabel kepemimpinan Islami maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,370. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepemimpinan islami dan kinerja.

b. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Jika nilai signifikan $t < \alpha 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut ini adalah output SPSS dari uji t:

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.009	3.168		1.265	.214
Lingkungan Kerja (X1)	.358	.115	.379	3.129	.003
Komunikasi (X2)	.252	.118	.254	2.140	.039
Kepemimpinan Islami (X3)	.370	.129	.360	2.866	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil output spss di atas dapat diketahui:

- 1) Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,003 lebih kecil dari α 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis (H1) diterima.
- 2) Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel komunikasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,039 lebih kecil dari α 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis (H2) diterima.
- 3) Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel kepemimpinan islami (X3) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,007 lebih kecil dari α 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan Islami

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis (H3) diterima.

c. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikan $F < \alpha 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil output SPSS uji F:

Tabel 4.15
Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.699	3	26.900	16.033	.000 ^a
	Residual	60.401	36	1.678		
	Total	141.100	39			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami (X3), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan kepemimpinan Islami (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan Islami secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja sehingga hipotesis (H4) diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil output SPSS uji koefisien determinasi:

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.536	1.29530

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami (X3), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil output SPSS uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *R Square* sebesar 0,572. Hubungan ini akan sempurna (100%) atau mendekati apabila ada variabel independen lain dimasukkan ke dalam model.

Artinya lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan islami mampu menjelaskan kinerja karyawan BRI Syariah KC. Bengkulu sebesar 57,2%. Sedangkan 42,8% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari α 0,05 Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Lingkungan kerja adalah keadaan atau suasana di sekitar para karyawan sewaktu mereka melakukan tugasnya dimana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi para karyawan tersebut pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman sangatlah diharapkan oleh para karyawan. Hal ini perlu disadari oleh para pemimpin. Lingkungan kerja di BRI Syariah KC. Bengkulu sebaiknya dibuat se nyaman mungkin. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik pula. Mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa senang sehingga kinerjanya akan lebih meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Bengkulu. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Robiah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁷

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel komunikasi sebesar 0,039 lebih kecil dari α 0,05 Sehingga hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh

⁶⁷Siti Robiah, *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Salatiga, 2018.

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi yang baik bisa berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat menyampaikan aturan perusahaan yang harus dilakukan. Selain itu komunikasi juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih sukarela, serta fungsi integratif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan yang terintegrasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi yang tercipta di perusahaan maka akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Bengkulu. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aliyyah Fauziyyah bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁸

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel kepemimpinan Islami sebesar 0,007 lebih kecil dari α 0,05 Sehingga hipotesis yang menyatakan

⁶⁸Aliyyah Fauziyyah, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Sifat-sifat kepemimpinan yang Islami diperlukan seorang pimpinan atau manajer dalam menggerakkan bawahannya dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan kepemimpinan yang dilaksanakan Nabi dengan penerapan sifat-sifat yang terpuji, di antaranya *Ash-Shiddiq, Al-amanah, Al-Fathanah, At-Tabligh* dan sesuai dengan indikator kepemimpinan Islami di dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik mutu yang dimiliki seorang pemimpin maka akan semakin baik kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Bengkulu. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desy Nur Aini bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁹

⁶⁹Desy Nur Aini, “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Salatiga, 2016.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di BRI Syariah kantor cabang Bengkulu melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) BRI Syariah KC. Bengkulu, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) BRI Syariah KC. Bengkulu, ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) BRI Syariah KC. Bengkulu, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan islami mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kepemimpinan Islami (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,572

atau sebesar 57,2% sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pihak perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan Islami karena secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara membangun lingkungan kerja yang baik, menciptakan komunikasi yang baik, dan pemimpin menjadi komunikator yang efektif untuk membimbing, mengarahkan dengan sungguh-sungguh para karyawannya sesuai dengan prinsip kepemimpinan Rasul agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya peneliti diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru, Riau : Zanafa Publishing. 2018.
- Amanah, Dita. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Cabang Medan*”, Jurnal Niagawan Volume 1 Edisi 2. 2012.
- Ameliawati, R. dan Nugraheni. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Cv fan jaya logam kaliwungun)*”, Diponegoro Journal Of Management Vol 4 No 2. 2015.
- Aprilita, Kuswandi Sara. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Papua Jaya*”, Surabaya : Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2018.
- Ardana, Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2012.
- Arsyad, Thoha. “*Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Tumang Boyolali*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. 2012.

- Bela, Rezaka Kafendar. *“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex”*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana. 2005.
- Ekshan, M. dan Mariyono. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia”*, Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 3 No 2. 2020.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung : Alfabeta. 2017.
- Fauziyyah, Aliyyah. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang”*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara. 2002.
- Ikhsan. Nur Laili. *“Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”*, Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam. 2020.

Jannah, Miftachul. dkk. “*Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Semarang)*”, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang, 2016.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Press, 2016.

Mangkuprawira, Syafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.

Markiz, Yudiawan. “*The Influence of Leadership Styles, Organizational Communications, and Job Satisfaction Toward Employees Job Performance in Doing Construction Jobs:A Study on Three Construction Companies in Jakarta*”, RJOAS 5(65) May 2017.

Nailatul, Istikhomah Siti. “*Analisis Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah KC Semarang)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Salatiga, 2018.

Nur, Aini Desy. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)*.” Salatiga : Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2016.

Okta, Ardiansyah Dimas. *“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 3 No 1. 2016.

Profil BRI Syariah, diakses melalui <https://www.brisyariah.co.id>,

Riyadhi, Mizu. *General Affair*, Wawancara pada tanggal 14 September 2020

Robiah, Siti. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang”*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018.

Rosman. *“Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”*, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol 2 No 2. 2014

Rumondor, R.B, dkk. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo Malut”*, Jurnal EMBA Vol 4 No 2. 2016.

Sari, Rahmila, dkk. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Makassar”*, Jurnal Analisis Volume 1 No 1 Juni 2012

Sidanti, Heny. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”*. Jurnal JIBEKA Volume 9 No 1. 2015.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta. 2013.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS. 2012.
- Supardi. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Change Publication. 2014.
- Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2013.
- Susanto, A.B. *Manajemen Strategik Komprehensif*. Jakarta : Erlangga. 2014.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2014.
- Wibowo. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers. 2016.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. *Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian*. Palembang : Citrabooks Indonesia. 2010.
- Zavitri, Hassenna, dkk. “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya”. *Jurnal Manajemen Brancmark* Vol 3 Issue 3. 2017.

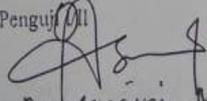
Lampiran

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : Pandy Pandu Sultana
 NIM : 6.1114.00.69
 Judul Skripsi :

No	Tanggal	Masalah	Saran
1	21-01 2021	ketelitian menulis & spasi, penyusunan kata	cek & perbaiki
2		Sumber - sumber/postnote Masih ada yg blm ada	dilengkapi footnote nya / sumbernya
3		h. 6 paragraf 2	di perjelas apa yg mana & jelaskan?
4		Kegunaan 2.b, 2.c apa pentingnya	terus pd lembaga yg terkait
5		F. h.g penelitian Terdahulu blm lengkap	yg diadopsi Angkat & masukkan
6		waktu blm jelas	hrs jelas

Bengkulu, 21-01-21

Penguji

 Dr. Annaini, MEd
 NIP.

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : Nandy Andri Gustamus
 NIM : 1611140065
 Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran	Pa
1	29/1-2021	Penulisan Waktu penelitian Daftar pustaka	Perubahan penulisan sesuai sama pada skripsi tulis akhir penulisan skripsi tidak sesuai abjad	/ / /

Bengkulu, 29-01-21

Penguji (1)

(Yosy Anandya, M.P.)

NIP.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telpon (0736) 51276-51171-51172-53879 faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dandy Fendra Gustama Program Studi : Perbankan Syariah
Nim : 1611140069 Pembimbing I : Drs. M. Syakroni, M.Ag
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	Senin, 16/11/20	Proposal	Perbaiki!	Sy
2.	Rabu, 18/11/20	- " -	Acc. & perbaikan.	Sy
3.	Jumat, 15/1/21	Kal. 2 depa & BAB I & BAB II	Perbaiki!	Sy
4.	Selasa, 19/1/21	Kuasa Pengaruh... dan BAB III	Kepa Teori Perbaiki!	Sy
5.	Kamis, 21/1/21	- " -	Acc.	Sy
6.	- " -	BAB IV	Perbaiki!	Sy
7.	Selasa, 24/1/21	- " -	Acc.	Sy
8.	- " - (Pagi)	BAB V dan after pustaka.	Perbaiki!	Sy
9.	- " - (Siang)	- " -	Acc.	Sy



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801
BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/485 /B.Kesbangpol/2020

- Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 1400/In.11/F.IV/PP.00.9/09/2020 tanggal 23 November 2020 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama : DANDY FENDRA GUSTAMA
NIM : 1611140069
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC Bengkulu
Tempat Penelitian : BRI Syariah KC Bengkulu
Waktu Penelitian : 27 November 2020 s.d 7 Desember 2020
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

- Dengan Ketentuan :
1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
 2. Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
 3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
 4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
 5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 27 November 2020

a.n. WALIKOTA BENGKULU
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kota Bengkulu


/ Dis. RIDUAN, S.I.P., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19651107 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telpon (0736) 51276-51171-51172-53879 faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dandy Fendra Gustama Program Studi : Perbankan Syariah
Nim : 1611140069 Pembimbing II : Kustin Hartini, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami
Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC Bengkulu

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1)	Rabu/ 26-08-2020	Bab I - III	<ul style="list-style-type: none">- Gunakan buku pedoman penelitian dalam penulisan, Istilah Asing dan Footnote- Perbaiki lagi untuk metode penelitian dan tehnik sampling- Perbaiki kajian teori, kerangka berpikir dan hipotesis	
2)	Senin/ 28-09-2020	Bab I - III	<ul style="list-style-type: none">- Cek lagi penulisan istilah Asing- Gunakan sumber penelitian dalam kajian teori- Gunakan Footnote sumber penelitian yang disusun itu- Cek lagi untuk kegunaan penelitian dan hipotesis	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telpun (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : Dandy Fendra Gustarta
 NIM : 161140069
 PRODI : Perbankan Syariah
 SEMESTER : (1) VII
 JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Perubahan lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPRS Adam kota Bengkulu
- 2.
- 3.

II. PROSES KONSULTASI

a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan : no. 1 - 04

Pengelola Perpustakaan

[Signature]
 DEBY RISANDI, MBA

b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan : Y_1, Y_2, Y_3 harus tepat teori X_1, X_2, X_3
 the γ harus = 9.1. Beda dgn penelitian terdahulu harus jelas dgn cum a bea objek

Pembimbing Akademik

[Signature]
 EKA SRI WAHYUNI, SE., MM

c. Tim Kelayakan Proposal

Catatan : Ringkasan layout

Ketua Tim

21/2/20

[Signature]
 Amimah Oktaria

d. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan : $Y_1 \rightarrow Y$
 $Y_2 \rightarrow Y$
 $Y_3 \rightarrow Y$

Kaprodi

1/3-2020
[Signature]

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah :

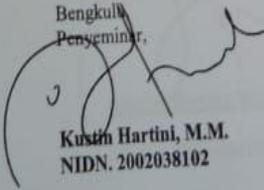
Bengkulu,

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

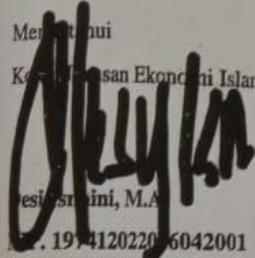
Nama Mahasiswa : Dandy Fendra Gustama
 NIM : 1611140069
 Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

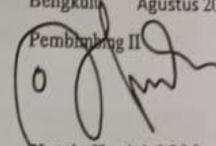
No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1	Data observasi masih kurang	Tambahkan data observasi yang melatar belakang mengambil judul tersebut
2	Memasukkan kembali judul pada batasan masalah	Pada batasan masalah jangan dimasukkan kembali judulnya, tetapi hanya variabel saja
3	Kata – kata rumusan masalahnya kurang tepat	Pada rumusan masalah kata “bagaimana” diganti menjadi “apakah”
4	Teori kurang lengkap	Pada teori “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja” tambahkan teori lingkungan kerja dan komunikasi juga
5	Kurang lengkap penulisannya	Pada kerangka berpikir tambahkan penulisan yang menunjukkan yang mana pengaruh simultan dan yang mana pengaruh parsial
6	Hipotesis tidak lengkap	Hipotesis sesuaikan dengan teknik analisis data
7	Populasi hanya 25 responden	Populasi minimal 30 responden
8	Lengkapi teknik analisis	Tambahkan teknik analisis uji F

Bengkulu
 Penyeminar,


Kusin Hartini, M.M.
 NIDN. 2002038102

9)	Selasa/ 12-01-2021	Bab IV - V	- ACC Bab IV - V - Dapat dilanjutkan ke pembimbing I	
----	-----------------------	------------	---------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Mengetahui
 Kepala Jurusan Ekonomi Islam

 Hesti Satriani, M.A.
 NIDN. 197412022016042001

Bengkulu, Agustus 2020
 Pembimbing II

 Kustin Hartini, M.M
 NIDN. 2002038102

PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu

Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KC Bengkulu

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dandy Fendra Gustama

NIM : 1611140069

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : IAIN Bengkulu

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC Bengkulu"**, maka dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Falaah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 1400/In.11/F.IV/PP.00.9/11/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 23 November 2020

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

Nama : Dandy Fendra Gustama

NIM : 161 114 0069

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KC. Bengkulu"

Tempat penelitian: BRI Syariah KC. Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui

dan Dekan,
Makl. Dekan I


Dr. Nurul Hak, M. A.
NIP. 196606161995031002

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Adam Kota Bengkulu" yang disusun oleh :

Nama : Dandy Fendra Gustama

Nim : 1611140069

Prodi : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 07 April 2020

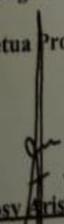
Dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran tim penyeminan. Oleh karena itu sudah dapat diusulkan kepada Jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Bengkulu, 21 April 2020 M

Sya'ban 1441 H

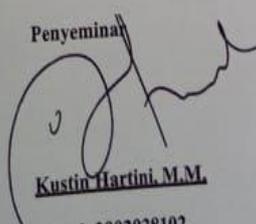
Mengetahui,

Ketua Prodi Perbankan Syariah


Yosy Arisandy, M.M

NIP. 198508012014032001

Penyeminan


Kustia Hartini, M.M.

NIDN. 2002038102

III JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal judul yang diusulkan adalah :

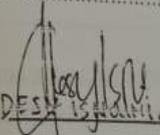
.....
.....
.....

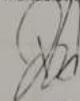
Mengetahui

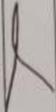
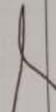
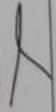
Bengkulu,

Kajur.....

Mahasiswa


Desha Ismail, M.A


Daudy Fendri Gustama

3)	Kamis/ 09-10-2020	Bab I - III	<ul style="list-style-type: none"> - Cek lagi penulisan Istilah Asing - Perbaiki rumusan masalah yang ke 4 - Tinjau ulang kerangka berpikir - Indikatornya harus ada dalam kajian teori yang digunakan dan harus jelas sumber rujukannya 	
4)	Kamis/ 16-10-2020	Bab I - III	<ul style="list-style-type: none"> - Rapikan tabel kerangka berpikir - Buat pernyataan kuesioner 	
5)	Senin/ 20-10-2020	Bimbingan Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Buatlah sumber dari pernyataan masing-masing instrumen jika mengadopsi dari skripsi atau jurnal 	
6)	Jum'at/ 06-11-2020	Bimbingan Kuesioner	<ul style="list-style-type: none"> - Kuesioner di ACC 	
7)	Senin/ 09-11-2020	Bab I - III	<ul style="list-style-type: none"> - ACC Bab I - III - Dapat dilanjutkan ke pembimbing I 	
8)	Selasa/ 12-01-2021	Bab IV - V	<ul style="list-style-type: none"> - Rapikan tabel pada hasil penelitian - Tambahkan footnote pada pembahasan hasil penelitian 	

Nomor : B. 201/KC-BKU/EKS/12/2020
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Keterangan Teleh Selesai Melakukan Penelitian

Bengkulu, 10 Desember 2020

Kepada Yth.
IAIN
di-
Bengkulu

Assalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta kemudahan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Sehubungan dengan surat dari **IAIN Bengkulu** No.1400/In.11/F.IV/PP.00.9/09/2020 Tanggal 23 November 2020 mengenai permohonan izin penelitian IAIN Bengkulu dengan nama sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Prodi
1.	DANDY FENDRA GUSTAMA	1611140069	Ekonomi dan Bisnis Islam

Melalui surat ini kami memberitahukan kepada Bapak/ Ibu bahwa ybs telah melakukan penelitian di BRISyariah KC Bengkulu S.Parmen dengan mengacu kepada ketentuan, peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

PT. Bank BRISyariah, Tbk
Kantor Cabang Bengkulu

 **BRISyariah**

Bank BRISyariah
KC BENGKULU

Mizu Riyadh
General Affair

Tembusan:
1. Arsip

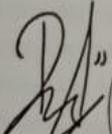
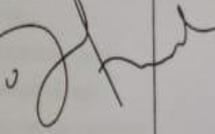


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

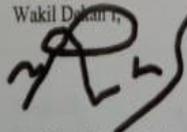
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimil (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa / 7 April 2020
Nama Mahasiswa : Dandy Fendra Gustama
NIM : 1611140069
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS ADAM KOTA BENGKULU"	 Dandy Fendra Gustama	 Kustin Hartini, M.M.

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,



Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimil (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0538/In.11/F.IV/PP.00.9/05/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Drs. M. Syakroni, M. Ag.
NIP. : 195707061987031003
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Kustin Hartini, M. M.
NIDN. : 2002038102
Tugas : Pembimbing II

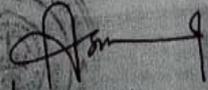
Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Dandy Fendra Gustama
NIM : 1611140069
JURUSAN : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Adam Kota Bengkulu

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 08 Mei 2020

Dekan,

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.