

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PALEMBANG.**



Oleh:
ALIYYAH FAUZIYYAH
NIM: 14180017

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(A.Md)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI D3 PERBANKAN SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017



LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH

Nama : Aliyyah Fauziyyah
Nim/Jurusan : 14180017 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor
Cabang Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 30 Agustus 2017

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal	Pembimbing Utama	: Mismiwati, SE.,MP t.t:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Muhammadinah, SE.,M.Si t.t:
Tanggal	Penguji Utama	: Siti Rochmiatun, SH, M.Hum t.t:
Tanggal	Penguji Kedua	: Iceu Sri Gustiana, SS., M.M t.t:
Tanggal	Ketua	: Mufti Fjandi, M.Ag t.t:
Tanggal	Sekretaris	: Dra. Munjiati, M.Si t.t:

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aliyyah Fauziyyah

NIM : 14180017

Jenjang : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul: “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang” adalah benar-benar hasil karya sendiri (asli), kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Sepetember 2017

Aliyyah Fauziyyah

NIM: 14180017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kegagalan tidak diukur dari apa yang telah anda raih, namun kegagalan yang telah anda hadapi dan keberanian yang membuat anda tetap berjuang melawan rintangan yang bertubi-tubi”

(Orison Swett Maren)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Rasa Sayang Ku.....

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ *Ayahku M.Ali Al Amin dan Ibuku Arsiyanti,S.ag,. S.pdi yang palingku kusayangi, senantiasa bersabar menunggu kelulusanku, memberikan doa dan semangat yang luar biasa.*
- ❖ *Adikku Nabilah Nurhalizah Amini dan Fadilah Al Qaromah yang telah memberi semangat kepadaku.*
- ❖ *Sapri Ardianto yang selalu memberikan semangat, doa, dan selalu ada serta setia menemaniku di saat menyusun tugas akhir.*
- ❖ *Sahabat-sahabat seperjuangan Aprillia Wulandari, Ahmad Ramli, Adella, Amelia, Alpat Rodiyah, Alvita Maniah, Ade Novita, Adji Gumilang, dan seluruh teman DPS 1 angkatan 2014.*
- ❖ *Pembimbing terbaikku Ibu Mismiwati,SE.,MP dan bapak Muhammadinah, SE.M.Si yang telah meluangkan waktunya.*
- ❖ *Almamaterku tercinta.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Diploma 3 Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Pada kesempatan ini penulis memilih judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang”.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, penulis juga dapat banyak dapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah menganugerahkan kepada hamba nikmat kesempatan waktu dan rahmat kepada penulis.
2. Bapak Prof.Drs.H.M. Sirozi,Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr.Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah.
5. Ibu Raden Ayu Rita Wati, S.E.,M.H.I selaku Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah.

6. Ibu Mismiwati, SE.,MP selaku pembimbing I dan Bapak Muhammadiyah,SE.M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas akhir ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bapak Asep Hermansyah selaku kepala cabang serta staf karyawan khususnya mbak Essence, kak Rizki dan kak wilfan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang
9. Kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta M.Ali Al Amin dan Ibunda tercinta Arsiyanti yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan serta doa kepada penulis dan Adik tercinta Nabilah Nurhalizah Amini dan Fadilah Al Qaromah yang selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis.
10. Kepada Sapri Ardianto, dan temanku Aprillia wulandari, Adella, Amelia, Alvita Maniah, Ade Novita, Adji Gumilang, Ahmad Ramli serta Eci Permitasari yang membantuku dan teman-temanku kelas DPS 1 2014.

Semog Allah SWT membalas budi baik kalian, atas segala pengorbanan dan dukungan serta motivasinya yang telah diberikan selama ini. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2017

Penulis

Aliyyah Fauziyyah
Nim : 14180017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTTO dan PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka.....	8
1. Lingkungan Kerja.....	8
2. Komunikasi	12
3. Kinerja Karyawan	18
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Berfikir.....	24

D. Hipotesis.....	24
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel.....	26
B. Jenis dan Sumber Data.....	27
C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Variabel – Variabel Penelitian.....	29
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	38
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	38
2. Karakteristik Responden.....	40
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	42
a. Uji Validitas.....	42
b. Uji Reliabilitas.....	43
4. Hasil Analisis Data.....	44
a. Uji Asumsi Klasik.....	44
1) Uji Normalitas.....	44
2) Uji Multikolinieritas.....	46
3) Uji Heteroskedastisitas.....	47
4) Uji Linieritas.....	48
5. Analisis Deskriptif.....	49

6. Analisis Regresi Linier Berganda	55
7. Uji Hipotesis	56
1) Uji t (Uji Parsial)	56
2) UjiF (Uji Simultan).....	58
3) UjiKoefisien Determinasi	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang	60
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.....	61
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang	62
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	22
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Definis Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Berkerja	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikoliniertitas	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas.....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas.....	49
Tabel 4.12	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.13	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi	52
Tabel 4.14	Hasil rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	53

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	55
Tabel 4.16 Hasil Uji T (uji Parsial).....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji F (uji simultan)	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefesien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	24
Gambar 4.1 Normal Probability Plot	45
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	47

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Daftar Riwayat Hidup

LAMPIRAN 2 Daftar Konsultasi

LAMPIRAN 3 Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 4 Kuesioner

LAMPIRAN 5 Daftar Seluruh Jawaban Responden

LAMPIRAN 6 Distribusi Responden

LAMPIRAN 7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

LAMPIRAN 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

LAMPIRAN 9 Hasil analisis Regresi Berganda dan Hasil Uji Hipotesis

LAMPIRAN 10 Tabel r *Product Moment*

LAMPIRAN 11 Tabel Distribusi t

LAMPIRAN 12 Tabel Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu bank, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Bank tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada nasabah. Setiap bank akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan bank tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa lebih betah berkerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. 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 kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan

lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam berkerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam berkerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Kinerja karyawan kurang optimal, hal ini dapat di lihat dari perkerjaan yang banyak terkadang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini membuat beberapa

karyawan merasa bosan dan jenuh pada karyawan karena menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja.

Hal lain disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang harmonis. Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, fasilitas yang cukup, kebersihan yang baik, pencahayaan yang kurang diruang tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang, dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Sedangkan Komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik tetapi ada beberapa permasalahan atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang masih bersifat formal mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan

disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi tujuan kerja , standar kerja, alat dan sarana, kompetensi dan peluang. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karna melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang ?

C. Tujuan Penulisan

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

D. Kegunaan Penulisan

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 dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Bank Syariah

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan komunikasi, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja bank Bank Tabungan Negara syariah, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis bank syariah.

b. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap perbankan.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dan komunikasi maupun kinerja karyawan pada bank syariah.

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan materinya sebagian besar berupa uraian dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, Variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil dari penelitian dalam bentuk angka dan penguraian dari permasalahan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam 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 kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain¹. Mendasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja:

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan.
Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

b. Faktor-Faktor lingkungan organisasi

¹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 43

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut²:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

² Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 44

4) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- f) Memperbaiki moral para pekerja
- g) Lebih mudah untuk melihat
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- j) Mengurangi kerusakan

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

c. Lingkungan Internal Organisasi

Lingkungan internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan memengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan internal organisasi sebagai berikut:

1) Pemilik Organisasi (*Owners*)

Para pemilik organisasi adalah mereka yang secara *historis* maupun hukum dinyatakan sebagai pemilik akibat adanya penyertaan modal, ide, ataupun berdasarkan ketentuan lainnya dinyatakan sebagai pemilik organisasi.

2) Tim Manajemen (*Board of Managers or Directors*)

Tim manajemen adalah orang-orang yang menurut para pemilik organisasi atau perusahaan dinyatakan atau ditunjuk sebagai pengelola organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari untuk suatu periode tertentu.

3) Para Anggota atau Para Pekerja (*Employees*)

Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusiayang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan yang paling besar dalam sebuah organisasi.

4) Lingkungan Fisik Organisasi (*Physical Work Environment*)

Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan dimana setiap saat orang-orang dalam organisasi perusahaan berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat didayagunakan³.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang 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. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal⁴.

³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005 hal 60

⁴ Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014 hal 470

Wursanto menyatakan bahwa komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan Gie menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang dikirim, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi)⁵.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

⁵ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta, 2015 hal 85

b. Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karna akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat., diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH(Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble)*,karna komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain⁶.

1) Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karna setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

2) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3) Memahami (*Audible*)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

⁶ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta, 2015 hal 93

4) Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5) Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

c. Bentuk Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal.

Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:⁷

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat

⁷Afifudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Alfabeta. 2013. Hal 121

pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:⁸

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- 5) Mengubah keadaan sosial
- 6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

⁸ Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014 hal 470

e. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut iniyakni:⁹

1) Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2) Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4) Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang,

⁹Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014 hal 191

komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5) Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Michel Armstrong kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁰

Menurut Simamora kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.¹¹

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

¹⁰Emron Edison, Yohana Anwar & Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta, 2016 hal 190

¹¹Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, hal. 61.

kemampuan, hal ini sesuai dengan pernyataan *Keith Davis* bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹²

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut kasmir, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan kepemimpinan.¹³

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimana pun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Di bawah ini merupakan contoh sederhana yang bisa diamati dan dievaluasi, yaitu:¹⁴

1) Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2) Teknologi atau Mesin

Apakah kemampuan teknologi atau mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak” perlu perbaikan

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011 hal. 67.

¹³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016 hal 189

¹⁴Emron Edison, Yohana Anwar & Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta, 2016 hal 194

atau pengganti dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi atau mesin yang ada.

3) Metode atau Sistem

Apakah metode atau sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode atau sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang atau bagian.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo mengemukakan bahwa indikator mengenai kinerja karyawan, yaitu :¹⁵

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

¹⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi 4*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014 hal 86-88

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Peluang

Perkerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

B. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil penelitian
Prijanto 2011	Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi BEM-FE Universitas Gunadarma	Tingkat efektivitas komunikasi, efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi dikategorikan baik. Secara parsial hanya variabel efektivitas komunikasi yang mempengaruhi kinerja organisai, sedangkan secara simultan, variabel efektivitas komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber : Prijanto (2011)

Tabel 2.2**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil penelitian
Adinda Citra Kusuma 2013	Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri	Komunikasi antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja yang terjadi pada PT Mitra Makmur Industri sudah baik dan efektif yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT Menurut persepsi karyawan dinilai sudah baik karena didukung oleh Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nurul Rohana Dewi 2014	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Taruna Sejahtera).	Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera adalah kemampuan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik nilai unstandardized coefficients B kemampuan paling tinggi sebesar 0,506 dengan nilai signifikansi paling rendah yaitu 0,000

Sumber : Adinda Citra Kusuma (2013) dan Nurul Rohana Dewi (2014)

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu

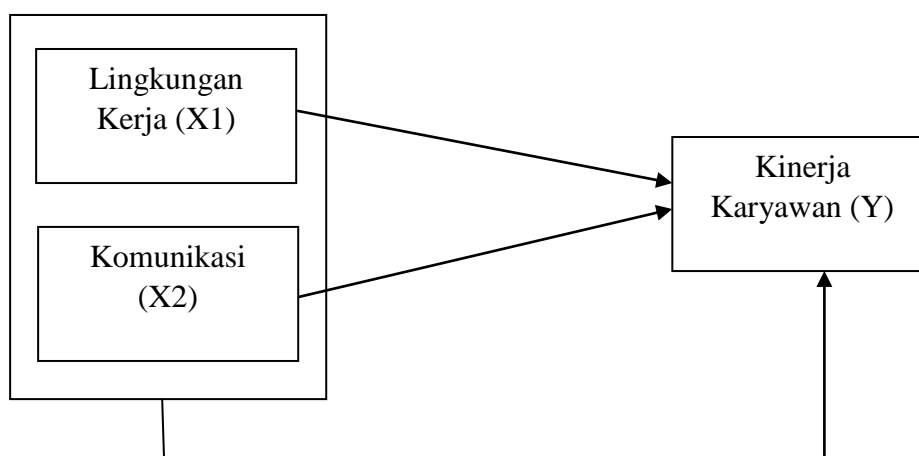
Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil penelitian
Andri Tri Wijaya 2016 Universitas Jember	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Jember.	Koefesien regresi dari lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar 0,356 sedangkan koefesien regresi dari motif dieproleh nilai sebsar 0,701 dapat disimpulkan keduanya memiliki pengaruh yang signifikan berarti semakin baik lingkungan kerja fisik dan motivasi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember.
Syawalludin 2016 Univeristas Islam Negeri Raden Fatah Palembang	Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang.	pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hubungan yang sedang dan searah. Dan apabila terjadi peningkatan 1 satuan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan

Sumber : Andri Tri Wijaya (2016) dan Syawalludin (2016)

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban¹⁶. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

¹⁶ Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 205

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Ho : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Ho : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

3. Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Ho : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), dan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi 6. Keamanan
Komunikasi (X_2)	Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ada pada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Alat atau sarana lingkungan kerja 4. Suasana kerja 5. Kompetensi

	PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.	
--	--	--

Sumber: Dari Berbagai Teori, 2017

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif.¹⁷

2. Sumber data

Didalam penelitian ini jenis atau dilapangan. Macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.¹⁸ Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah

¹⁷ Sumadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011 hal.39

¹⁸ Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015 hal 171

dalam bentuk publikasi.¹⁹Dalam hal ini penulis mendapatkan data sekunder berupa data populasi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

C. Populasi dan Sampel Peneliti

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.²⁰Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 39 orang.

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik pada elemen populasi.²¹Dalam penelitian saya menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 39 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner(angket).Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi

¹⁹ Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015 hal 171

²⁰ Sugiyono.2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandunng : Alfabeta, hal 80.

²¹*Ibid.* Hal. 148-149

ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.²² Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan komunikasi, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 5.

Skala likert adalah teknik penskalaan yang banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.²³

Adapun macam-macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

²² Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 8

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, hlm. 38

Variabel bebas adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan menjadi sebab munculnya variabel lain.²⁴ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi, keamanan.

b. Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Adapun indikator komunikasi yaitu : keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan sebagai akibat dari adanya variabel sebab.²⁵ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

²⁴Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hlm. 76

²⁵Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, hlm. 75

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ada pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu : tujuan, standar, alat atau sarana, kompetensi, dan peluang.

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output *Statistical Program For Social Science* (SPSS) pada tabel dengan judul *Item-Total Statistics*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel²⁶. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas kontruksi. Validitas kontruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan :

²⁶Agung Nugroho. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta CV. Andi Offset. 2005. Hal. 67

- r_{hitung} : Koefisien korelasi pearson product moment
- n : Jumlah responden
- x : Skor jawaban responden
- y : Jumlah skor jawaban responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.²⁷ Rumus *cronbach alpa* adalah sebagai berikut.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item

²⁷Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 64.

$s_x^2 =$ Varians skor-skor tes (seluruh item K)

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, keduavariabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal.²⁸ Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

²⁸Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005. Hal 50

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya²⁹. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* (α). Batas dari nilai *tolerance value* adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* dibawah 0,01 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai

²⁹Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 99.

signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.³⁰

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis *korelasi pearson* atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.

2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³¹

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalannilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau

³⁰ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset, hal 89.

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta 2016 hal 147

hubungankausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.³²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Komunikasi

b₁ = Koefisien regresi variabel antara X₁ dan Y

b₂ = Koefisien regresi variabel antara X₂ dan Y

a = Konstanta

4. Pengujian hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁) dan variabel (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X₁, X₂) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F dapat dihitung dengan rumus :

³² Syahrman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 135

$$F = \frac{\frac{R^2}{(k-1)}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k)}}$$

Di mana: R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Hasil uji F dapat dilihat pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda diatas.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independent nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu.³³ Koefisien determinasi ini menentukan besar hubungan variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y atas X. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

³³ Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM, 2000, hal 45

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang

PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang adalah salah satu cabang perbankan yang melakukan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah. Bank Tabungan Negara Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit*(SBU) dari PT. Bank Tabungan Negara yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan kantor cabang syariah di jakarta.

Pembukaan *Strategic Bussines* unit ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keungan syariah, adanya fatawa majelis ulama indonesia tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil rapat umum pemegang saham tahun 2004. Saat ini kantor cabang

Bank tabungan negara syariah, 1 kantor cabang pembantu syariah, dan 119 kantor layanan syariah tersebar di seluruh Indonesia.

PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang mulai beroperasi tanggal 13 Februari 2009 dan merupakan cabang ke 17. Terletak di Jalan Veteran NO. 325-329 Palembang. PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang ini dimotori pertama kali sebelas pegawai, terdiri dari dua kepala cabang, dua kepala seksi, dan tujuh orang staff pegawai.

**b. Visi dan Misi PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Palembang**

Adapun visi dan misi PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang, yaitu sebagai berikut :

Visi :

Menjadi *Strategic Business Unit* (SBU) Bank Tabungan Negara yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

Misi :

- 1) Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
- 2) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini.
- 3) Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas profesional dan memiliki integritas tinggi.

- 4) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *Good Corporate Governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value*.
- 5) Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

2. Karakteristik Responden

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	25	64%
Perempuan	14	36%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dari 39 responden diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (64%) dan berjenis kelamin responden perempuan sebanyak 14 orang (36%). Artinya responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
21 – 27 tahun	12	30,8%
28 – 35 tahun	17	43,6%
>36 tahun	10	25,6%

Total	39	100%
-------	----	------

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dari 39 responden diperoleh responden berusia 21-27 tahun sebanyak 12 orang (30,8%), responden berusia 28-35 tahun sebanyak 17 orang (43,6%) dan responden berusia >36 tahun sebanyak 10 orang (25,6%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 28-35 tahun.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Umur	Frekuensi	Persentase
SMA	10	26,5%
Diploma	10	26,5%
S1	15	38,5%
S2	4	10,3%
Total	39	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dari 39 responden diperoleh responden berpendidikan SMA sebanyak 10 orang (26,5%), berpendidikan Diploma sebanyak 10 orang (26,5%), berpendidikan S1 sebanyak 15 orang (38,5%) dan berpendidikan S2 sebanyak 4 orang (10,3%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan berpendidikan S1.

d. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
< 1 tahun	6 orang	15,4 %

1 - 5 tahun	21 orang	53,8 %
5 - 10 tahun	7 orang	17,9%
10 – 15 tahun	5 orang	13,8%
Jumlah	39 orang	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dari 39 responden diperoleh responden lama bekerja < 1 tahun sebanyak 6 orang (15,4%), responden lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 21 orang (53,8%), responden lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 7 orang (17,9%) dan responden lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 5 orang (13,8%). Artinya responden terbanyak adalah lama bekerja selama 1-5 tahun.

3. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Uji mengenai validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Berikut hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{Hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) $n-k$. dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df, yaitu $39 - 2 = 37$ dengan alpha 0,05. Sehingga diperoleh r_{tabel} 0,3160. Jika dihitung untuk masing - masing butir pertanyaan (dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation)

lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r_{Hitung} positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item total correlation	r table	Keterangan
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja 1	0.659	0,3160	Valid
	Lingkungan kerja 2	0.821	0,3160	Valid
	Lingkungan kerja 3	0.790	0,3160	Valid
	Lingkungan kerja 4	0.649	0,3160	Valid
	Lingkungan kerja 5	0.864	0,3160	Valid
	Lingkungan kerja 6	0.659	0,3160	Valid
Komunikasi	Komunikasi 1	0.493	0,3160	Valid
	Komunikasi 2	0.501	0,3160	Valid
	Komunikasi 3	0.503	0,3160	Valid
	Komunikasi 4	0.734	0,3160	Valid
	Komunikasi 5	0.660	0,3160	Valid
Kepuasan kerja	Kinerja Karyawan 1	0.603	0,3160	Valid
	Kinerja karyawan 2	0.865	0,3160	Valid

	Kinerja karyawan 3	0.767	0,3160	Valid
	Kinerja karyawan 4	0.647	0,3160	Valid
	Kinerja karyawan 5	0.491	0,3160	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa masing - masing item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{Hitung} > r_{tabel}$ dan r_{Hitung} bernilai positif. Dengan demikian semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan yaitu dengan teknik *cronbach alpha* $> 0,60$. Sehingga, apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari $0,60$, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6 Item Pertanyaan	0,785	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	5 Item Pertanyaan	0,725	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5 Item Pertanyaan	0,767	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linieritas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan caramelihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* nilai $sig > 0,50$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.7
 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Lingkungan Kerja,
 Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

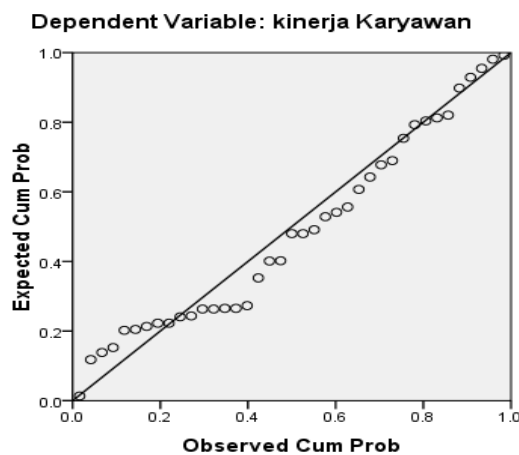
Uji Kolmogorov-smirnov	Unstandarize residual
------------------------	-----------------------

Nilai Kolmogorov-smirnov	0,872
Asymp.Sig	0,433

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Gambar 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,433 > 0,05$. Pada grafik normal P-P /plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi

yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
Lingkungan Kerja	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
Komunikasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai $VIF_{1,017} < 10$ dan nilai *Tolerance* $0,984 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

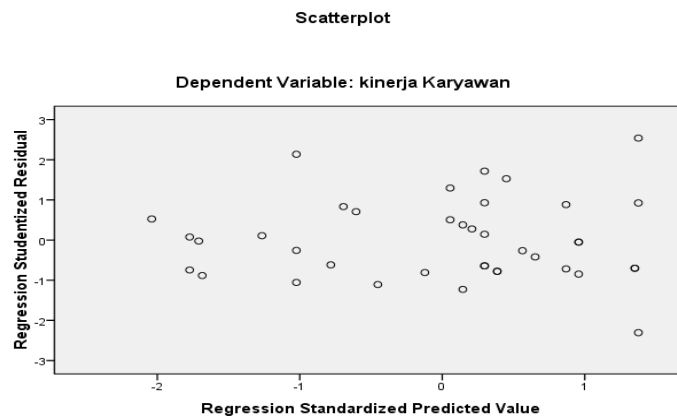
Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.067	3.729		.286	.776
	Lingkungan_kerja	.069	.050	.223	1.372	.179
	komunikasi	-.043	.074	-.093	-.573	.570

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel lingkungan kerja $0,179 > 0,05$ dan variabel komunikasi $0,570 > 0,05$). Pada grafik *scatterplot* diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4) Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja

	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan kerja <i>linearity</i>	0,000
<i>Deviation from linearity</i>	0,650

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Komunikasi

	Sig.
Kinerja Karyawan * komunikasi <i>linearity</i>	0,007
<i>Deviation from linearity</i>	0,256

sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier

dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan.

5. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mencari rekapitulasi jumlah dari jawaban responden terhadap setiap masing – masing variabel (lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan)

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel lingkungan kerja (X1)

Pernyataan untuk variabel lingkungan kerja	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Hubungan antar karyawan terjalin harmonis	0	0	6	30	3
	0%	0%	15,4%	76,9%	7,7%
2. Setiap ruang kerja antar karyawan tidak	0	1	7	24	7

kedap suara	0%	2,6%	17,9%	61,5%	17,9%
3. Setiap peraturan berlaku untuk semua karyawan	0	4	9	24	2
	0%	10,3%	23,1%	61,5%	5,1%
4. Pencahayaan ditempat kerja memadai	1	1	8	24	5
	2,6%	2,6%	20,5%	61,5%	12,8%
5. Sirkulasi udara setiap ruangan baik	0	1	9	21	8
	0%	2,6%	23,1%	53,8%	20,5%
6. Keamanan ruang kerja setiap karyawan terjamin	0	0	6	30	3
	0%	0%	15,4%	76,9%	7,7%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan telah terjalin harmonis di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 2) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (61,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 3) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (61,5%). Hal ini menunjukkan bahwa peraturan berlaku untuk semua karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 4) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (61,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pencahayaan

di setiap ruangan sudah memadai di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

5) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 21 responden (53,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara ruangan sudah baik di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

6) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap ruang kerja karyawan sudah terjamin keamanannya di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap Komunikasi (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel komunikasi (X2)

Pernyataan untuk variabel komunikasi	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Setiap informasi dikomunikasikan kepada karyawan	0	0	7	30	2
	0%	0%	17,9%	76,9%	5,1%

2. Sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan arahan kepada karyawan	0	0	5	28	6
	0%	0%	12,8%	71,8%	15,4%
3. Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada semua karyawan	0	0	3	28	8
	0%	0%	7,7%	71,8%	20,5%
4. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkarir	0	0	7	24	8
	0%	0%	17,9%	61,5%	20,5%
5. Pimpinan tidak mendiskriminasikan karyawan	0	0	7	23	9
	0%	0%	17,9%	59%	23,1%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan informasi sebaiknya dikomunikasikan kepada karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 2) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 28 responden (71,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan arahan kepada karyawan dengan baik di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 3) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 28 responden (71,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang memberikan perhatian kepada karyawan

- 4) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (61,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk berkarir di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 5) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 23 responden (59%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak ada mendiskriminasikan karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel kinerja karyawan (Y)

Pernyataan untuk variabel kinerja karyawan	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Setiap karyawan memiliki tujuan kerja yang jelas.	0 0%	0 0%	9 23,1%	20 51,3%	10 25,6%
2. Setiap karyawan berkerja sesuai dengan standar bank.	0 0%	9 23,1%	8 20,5%	19 48,7%	3 7,7%
3. Setiap karyawan berkerja dilengkapi alat kerja sesuai dengan perkerjaan.	0 0%	0 0%	6 15,4%	30 76,9%	3 7,7%
4. Setiap karyawan berkerja sesuai kompetensi berkerja.	0 0%	1 2,6%	7 17,9%	27 69,2%	4 10,3%
5. Setiap karyawan memanfaatkan peluang yang sesuai untuk dipromosikan.	0 0%	0 0%	5 12,8%	28 71,8%	6 15,4%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 20 responden (51,3%). Hal ini menunjukkan karyawan harus memiliki tujuan kerja yang jelas di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 2) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 19 responden (48,7%). Hal ini menunjukkan bahwakaryawan harus berkerja sesuai prosedur yang ada di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 3) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwakaryawan berkerja dilengkapi alat kerja sesuai dengan perkerjaan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 4) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 27 responden (69,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkerja sesuai kompetensi berkerjadi PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.
- 5) Reponden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 28 responden (71,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus memanfaatkan peluang untuk dirpomosikan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk Kantor Cabang Palembang.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel independen

dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Lingkungan Kerja	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Komunikasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y =Kinerja Karyawan

a = 4,202

b₁ = 0,624

b₂ = 0,368

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Komunikasi

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 4,202 + 0,624X_1 + 0,368X_2$$

Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 4,202 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) maka skor Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,202. Artinya masih tetap ada Kinerja Karyawan walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,624 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Lingkungan Kerja akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,624 dengan menjaga skor Komunikasi (X_2) sebesar 0,386 tetap atau konstan. Jika ada penurunan terhadap Lingkungan Kerja (X_1) akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,368 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,368 dengan menjaga skor Lingkungan Kerja (X_1) 0,624 tetap atau konstan. Jika ada penurunan terhadap Komunikasi (X_2) akan menurunkan Kinerja Karyawan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Uji signifikansi t ini dalam hasil perhitungan statistik *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan r_{Hitung} . Secara terperinci, hasil t_{Hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.16
 Hasil Uji T atau Parsial
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
Lingkungan Kerja	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
Komunikasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > 2,0261$ sedangkan apabila nilai T_{hitung} lebih kecil dari $T_{tabel} < 2,0261$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk kantor Cabang Palembang sebagai berikut :

- a) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara individu atau parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja (X_1) sebesar = 8,689 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 2,0261 hal ini berarti $t_{hitung} 8,689 > t_{tabel} 2,0261$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Pengaruh variabel Komunikasi (X_2) secara individu atau parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka

dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kedisiplinan (X_2) sebesar = 2,875 terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar = 2,0261 hal ini berarti $t_{hitung} 2,875 > t_{tabel} 2,0261$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Komunikasi (Y). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.532	2	67.766	40.725	.000 ^a
Residual	59.904	36	1.664		
Total	195.436	38			

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

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 4,11$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 4,11$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 40, 725 > F_{tabel} 4,11$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara

bersama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y)PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan dengan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.676	1.290

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

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer Diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 4.18 yang dibantu program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa variabel independen sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 30,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Lingkungan Kerja dan Komunikasi.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 8,689$ dan $t_{tabel} 2,0261$ dengan sig. 0,000 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,689 > 2,0261$) maka hipotesis diterima.

Menurut Sugito bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja.³⁴ Untuk itu bank akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan naik.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Andri Tri Wijaya tahun 2016 Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Jember. yang menyatakan bahwa pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian saya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada bank tersebut mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya membuat karyawan bersemangat berkerja karena didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

2. Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank

³⁴ Sugito, Hadi. *Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) hal 60

Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 2,875$ dan $t_{tabel} 2,0261$ dengan sig. 0,012 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,875 > 2,0261$) maka hipotesis diterima.

Menurut Robbins yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.³⁵

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma tahun 2013 Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri yang menyatakan bahwa Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian saya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di bank tersebut berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan ataupun karyawan kepada atasan dan juga ketika salah satu karyawan itu sakit maka karyawan yg lain datang mengunjungi untuk saling menjaga hubungan yang harmonis.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja

³⁵Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2013) Hal 53

karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh f_{hitung} 40.725 dan F_{tabel} 4,11 dengan sig. 0,000 dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ (40.725 > 4,11) maka hipotesis diterima.

Hal ini menyatakan bahwa secara simultan semua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dilihat juga dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas sebesar 69,3% sedangkan sisanya 30,7% diejelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji F atau simultan dan uji koefisien lingkungan kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian saya bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi di bank tersebut berjalan dengan baik. Dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif dan didukung oleh komunikasi yang harmonis menunjukkan bahwa bank tersebut sangat baik dari segi lingkungan kerja dan komunikasi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,689 > 2,0261$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,875 > 2,0261$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40,725 > 4,11$), yang artinya secara simultan variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari sisi perusahaan (PT. Bank Tabungan Negara Syariah (persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang). Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan karyawan, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua karyawan agar karyawan tidak merasa pimpinan mendiskriminasikan karyawannya.
2. Dari sisi akademis Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

LAMPIRAN

DISTRIBUSI RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20tahun – 29tahun	12	30.8	30.8	30.8
	30tahun – 39tahun	17	43.6	43.6	74.4
	40tahun – 49tahun	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	64.1	64.1	64.1
	Perempuan	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Pendidkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	25.6	25.6	25.6
	D3	10	25.6	25.6	51.3
	S1	15	38.5	38.5	89.7
	S2	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

lama_bekerja

N	39	39	39	39	39	39	39
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

b. Variabel Komunikasi

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Komunukasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.013	-.039	.280	.282	.493**
	Sig. (2-tailed)		.936	.816	.085	.081	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x2.2	Pearson Correlation	.013	1	.551**	.076	-.080	.501**
	Sig. (2-tailed)	.936		.000	.646	.630	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x2.3	Pearson Correlation	-.039	.551**	1	.070	-.020	.503**
	Sig. (2-tailed)	.816	.000		.672	.904	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x2.4	Pearson Correlation	.280	.076	.070	1	.580**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.085	.646	.672		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
x2.5	Pearson Correlation	.282	-.080	-.020	.580**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.081	.630	.904	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39
Komunukasi	Pearson Correlation	.493**	.501**	.503**	.734**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	6

c. Variabel Kinerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	kinerja Karyawan
y1	Pearson Correlation	1	.579**	.316*	-.053	-.002	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.749	.991	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y2	Pearson Correlation	.579**	1	.597**	.367*	.187	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.021	.253	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y3	Pearson Correlation	.316*	.597**	1	.590**	.212	.767**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000		.000	.196	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y4	Pearson Correlation	-.053	.367*	.590**	1	.488**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.749	.021	.000		.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y5	Pearson Correlation	-.002	.187	.212	.488**	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.991	.253	.196	.002		.002
	N	39	39	39	39	39	39
kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.603**	.865**	.767**	.647**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	39	39	39	39	39	39

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	6

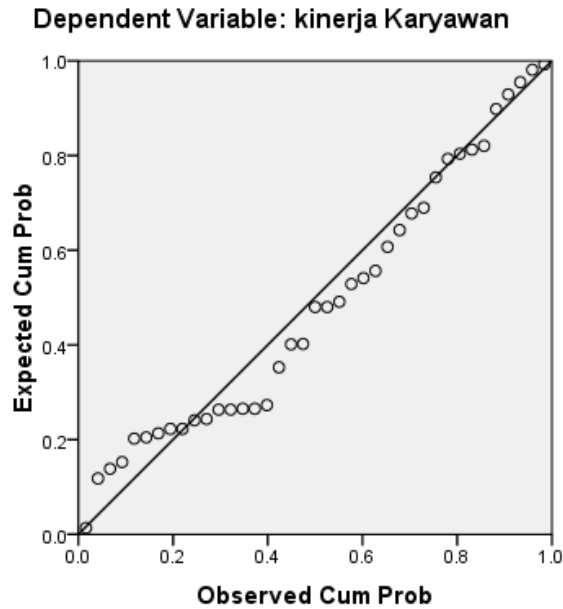
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52263198
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.433
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Lingkungan Kerja	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Komunikasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

c. Linearitas

1. Variabel Lingkungan Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	145.036	10	14.504	8.058	.000
		Linearity	132.669	1	132.669	73.705	.000
		Deviation from Linearity	12.367	9	1.374	.763	.650
	Within Groups		50.400	28	1.800		
	Total		195.436	38			

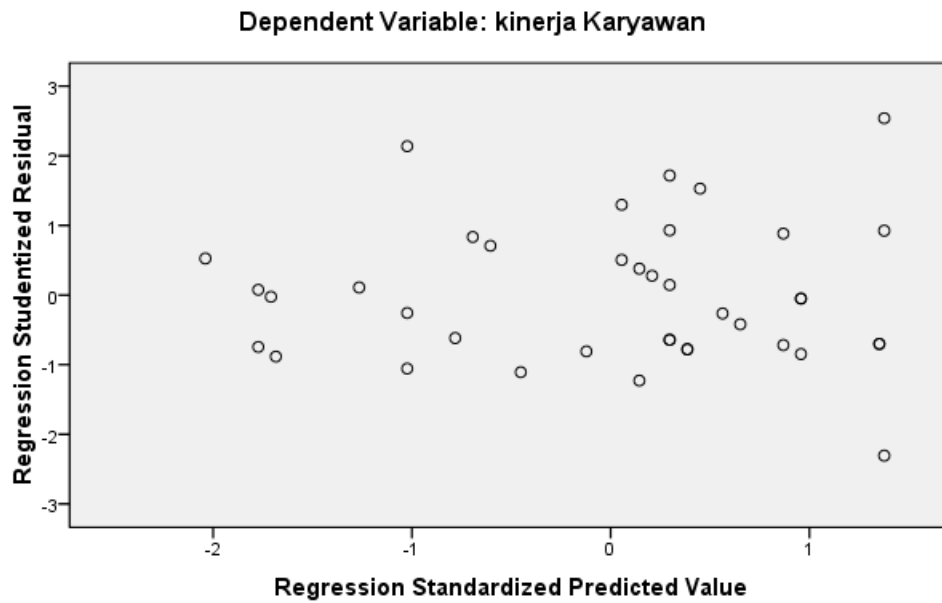
2. Variabel Kmonikasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja Karyawan * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	54.698	8	6.837	1.457	.214
		Linearity	9.901	1	9.901	5.111	.007
		Deviation from Linearity	44.797	7	6.400	1.364	.256
	Within Groups		140.738	30	4.691		
	Total		195.436	38			

d. Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran 3

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Lingkungan Kerja	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Komunikasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.532	2	67.766	40.725	.000 ^a
	Residual	59.904	36	1.664		
	Total	195.436	38			

a. Predictors: (Constant), Komunukasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

b. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Lingkungan Kerja	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Komunukasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Lampiran 5

Uji Koefisien Determenasi R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.676	1.290

a. Predictors: (Constant), Komunukasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan