

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR
CABANG 16 ILIR PALEMBANG**

TUGAS AKHIR



Disusun Oleh:

INDRIANSYAH

1536100187

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(AMd)**

**Program Studi D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Palembang
2018**



Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

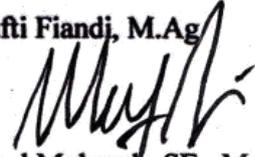
Formulir E.4

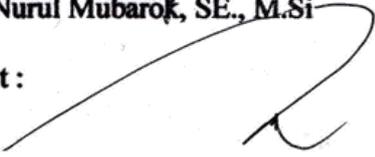
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

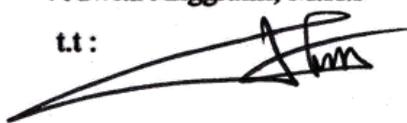
Nama : Indriansyah
Nim/Jurusan : 1536100187 / D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada hari/tanggal : Kamis, 31 Mei 2018

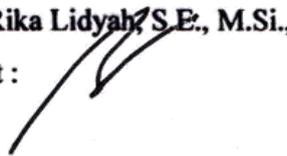
PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

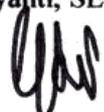
Tanggal Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, M.Ag
t.t: 

Tanggal Pembimbing Kedua : Nurul Mubarak, SE., M.Si
t.t: 

Tanggal Penguji Utama : Juwita Anggraini, M.H.I
t.t: 

Tanggal Penguji Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
t.t: 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA
t.t: 

Tanggal Sekretaris : Aryanti, SE., M.M
t.t: 



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Filtri, KM 3.5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG.

Yang ditulis oleh :

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

Palembang, Mei 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,

Mufti Fiandi/ M.Ag
NIP.197605252007101005

Nurul Mubarak, SE., M.Si
NIP 150601091872



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri, KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>**

Formulir C

No. :
Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
di
Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.**

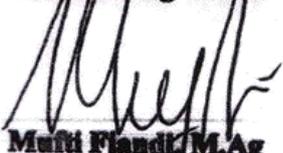
Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqosah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, Mei 2018

Pembimbing Utama


Mufti Flandi, M.Ag
NIP.197605252007101005

Pembimbing Kedua


Nurul Mubarak, SE., M.Si
NIP 150601091872

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, dengan variabel independen karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja dan variabel devendennya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda.

Hasil penilitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,101$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} (5,101 > 2,048)$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,761$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} (4,761 > 2,048)$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = -2,346$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel} (-2,346 < 2,048)$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jln. Prof. KH Zaenal Abidin Fikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711) 353347

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Indriansyah
Nim : 1536100187
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Palembang, Mei 2018

Ketua Program Studi,

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP. 197803272003121003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM 3.5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Ditulis Oleh : Indriansyah

NIM : 1536100187

**Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Ahli Madya Perbankan Syariah
(A.Md)**

Palembang, Mei 2018

Dekan



Dr. Hj. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP.197011261997032002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indriansyah
Nim : 1536100187
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Mei 2018



Indriansyah

1536100187

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Seseorang Bisa Duduk Ditempat Teduh Sekarang, Karena Seseorang Telah Menanam Pohon Sejak Lama.

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Muhammad SAW
- Kedua Orang Tuaku
- Saudaraku Prima Deviana
- Pembimbing terbaikku Bapak Mufti Fiandi, M.Ag dan Bapak Nurul Mubarak SE., M.Si
- Sahabat-sahabat terbaikku.
- D3 Perbankan Syariah Angkatan 2015
- Dosen-dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN RF
- Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat - sahabat dan pengikutnya. Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”** ini, diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral maupun materi, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahku tercinta (Abdul Jabar), Ibuku tercinta (Sulaiyah) dan Ayunda kesayanganku Prima Deviana yang selalu memberikan doa, semangat dan

motivasi agar saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu.

2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Phd, selaku Rektor UIN 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. Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah Ibu R.A.Ritawati, S.E., M.Si
6. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Bapak Nurul Mubarak, SE., M,Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
9. Seluruh Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang telah banyak memberikan ilmu serta pengalaman kepada penulis.
10. Kakak – kakak dan Adik - adikku Eri Setiawan, Andra Saputra, Destina Andilah, Dea Fitkaryanti dan Lia Audrey Ani yang selalu membimbing, memberikan doa, semangat dan dukungan yang tiada henti.

11. Sahabat seperjuanganku Karina Syafira, Rika Novta Pianti, Agung Prabowo,
M. Deri Hermilansyah, M. Baba Sammasi dan teman – teman keas DPS5

2015 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis.

12. Dan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik secara moral maupun materi dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan kepada penulis, penulis berdoa dan berikhtiar karena hanya Allah Swt-lah yang bisa membalas kebaikan untuk semuanya. Demikianlah yang dapat saya sampaikan pada kesempatan ini, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, Mei 2018



Indriansyah
NIM 1536100187

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalh	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Karakteristik Individu	9
a. Pengertian Karakteristik Individu	9
b. Tahap – tahap pembentukan karakteristik individu	10

c. Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu	11
d. Landasan Al Qur'an dan Hadis Tentang Karakteristik Individu	13
e. Indikator – indikator Karakteristik Individu	14
2. Komunikasi	16
a. Pengertian Komunikasi	16
b. Macam – macam Komunikasi	17
c. Fungsi Komunikasi.....	19
d. Landasan Al Quran dan Hadis tentang Komunikasi	21
e. Indikator – indikator Komunikasi	22
3. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
b. Landasan Al Quran dan Hadits tentang Lingkungan Kerja	24
c. Indikator - indikator Lingkungan Kerja	25
4. Kinerja Karyawan	26
a. Pengertian Kinerja Karyawan	26
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27

c. Landasan Al Quran dan Hadits tentang Kinerja Karyawan	28
d. Indikator – indikator Kinerja Karyawan	28
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berfikir	32
D. Hipotesis	33
1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	33
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Ruang Lingkup Penelitian	35
B. Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Karakteristik Responden.....	46
2. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	48

3. Uji Asumsi Klasik.....	55
4. Analisis Regresi Linier Berganda	61
5. Hipotesis	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V PENUTUP	70
A. Simpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel X	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Y	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Karakteristik Individu	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.13 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	55

Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Karakteristik Individu.....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Komunikasi	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial).....	63
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Normal Probability Plot.....	57
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan hidup perbankan syariah tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelola sumber daya manusia yang dimaksud yaitu perusahaan mampu untuk menyatukan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.¹ Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Sebagai Bank Syariah Mandiri merupakan Bank milik pemerintah pertama yang berdasarkan pada prinsip syariah.² Secara struktural, Bank Syariah Mandiri berasal dari Bank Susila Bakti, sebagai salah satu anak perusahaan pada lingkup Bank Mandiri yang kemudian di konversikan menjadi Bank Syariah penuh. Dalam rangka melancarkan proses konversi menjadi bank syariah, Bank Syariah Mandiri menjalin kerja sama dengan Tazkia Institute, terutama dalam bidang pelatihan dan pendampingan konversi.

¹Indah Nurmawigati, "*Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerjakaryawan*", (Tugas Akhir dipublikasikan, 2017)

² Nurul Ichsan Hasan, "*Perbankan Syariah*" Jakarta (2014), Cetakan pertama hal 109 – 110.

Karakteristik Individu adalah Minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang didalam situasi kerja. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Betapa sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan senang maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Sikap yang dikemukakan oleh Joko Setiawan adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.³

Selain Karakteristik Individu, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Semakin baik komunikasi seseorang, maka semakin baik pula kemungkinan kerja sama seseorang tersebut. Komunikasi yang efektif yaitu menuntut rasa saling menghormati, percaya, terbuka dan tanggung jawab. Pimpinan menyampaikan semua fungsi dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada karyawan atau bawahannya.

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut adalah diperlukannya suatu proses komunikasi.⁴ Komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya adalah keterbukaan empati, sikap mendukung dan kesetaraan, sejauh ini komunikasi antar karyawan telah

³*Ibid.*,

⁴Dimas Oka Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja", Vol. 3 No. 1, Januari 2016 hlm. 17

berjalan cukup baik, namun terdapat beberapa permasalahan yang terjadi antar komunikasi diantaranya adalah keterbukaan yang dapat dilihat dari penyampaian informasi kepada karyawan yang kurang merata, akibatnya karyawan kurang memperoleh informasi yang utuh dan terkadang masih ada terjadi kesalah pahaman yang biasanya disebabkan oleh isi pesan yang disampaikan yang kurang jelas hingga menimbulkan persepsi yang berbeda, kesalah pahaman dapat mengakibatkan pekerjaan mengalami penyimpangan dari standar prosedur operasi, akibatnya produktifitas akan rendah atau dibawah target, hal tersebut akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.⁵ Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai atau karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang maksimal. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan pencahayaan sirkulasi, dan

⁵Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*", Vol. 8 No. 2 Maret 2014 hlm. 2

keamanan. Permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang berada dekat dengan keramaian pasar, dan lalu lintas kendaraan bisa membuat konsentrasi karyawan terganggu.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diberikan kepadanya. Kinerja menunjuk atau mengacu pada tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain yaitu kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.⁶ Dalam menciptakan kinerja karyawan tidak mudah karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi antara lain karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik maka hasil kerja yang akan diperoleh seorang pegawai bisa disebut berhasil dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari ketiga kejadian tersebut dapat berupa karakteristik individu yang kurang bagus, komunikasi yang kurang lancar dan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menimbulkan atau mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Kinerja karyawan disebabkan oleh berapa faktor

⁶Joko Setiawan, "*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Awetama Bina Reksa*", Vol.2 No.1. hlm. 56

yang meliputi perlakuan yang tidak adil, dimana adanya persaingan karyawan yang satu akan dipromosikan dan yang lainnya masih bertahan pada jabatan yang sama, kurangnya wewenang, imbalan yang tidak memadai, terjadinya konflik nilai, beban kerja berlebihan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?
2. Apakah Ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?
3. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?
4. Apakah Ada Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Bagi Akademisi

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di perbankan syariah.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan universitas ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

3. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menambah bahan materi pembelajaran.

b. Manfaat Bagi Praktisi

1. Bagi Perusahaan

Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai Karakteristik Individu, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dalam tiap - tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Komunikasi Kerja dan penulisan terdahulu yang terkait dengan masalah yang penulis teliti. Sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.

- Bab II Landasan teori terdiri dari teori-teori tentang karakteristik individu, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan.
- Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawah seseorang didalam situasi kerja. Sutjipto mengemukakan pendapat bahwa minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya.⁷ Artinya minat harus dipandang sebagai sesuatu dengan kesadaran, karena minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap suatu kegiatan tertentu dan mendorong seseorang yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Sedangkan Menurut Hurriyati ia mengemukakan pendapat bahwa Karakteristik Individu merupakan suatu proses psikologi yang berpengaruh terhadap individu untuk memperoleh atau menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.⁸

Sedangkan Gibson et. Al berpendapat bahwa Karakteristik individu merupakan sesuatu yang dibawa dalam lingkungan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu

⁷*Ibid*, hlm. 56

⁸*Ibid*, hlm. 57

merupakan dasar dari prestasi kerja organisasi. Perbedaan dalam hal kemampuan serta sikap dalam melaksanakan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja individu.⁹

b. Tahap – tahap Pembentukan Karakteristik Individu

Karakter setiap manusia terbentuk melalui 5 Tahap yang saling berkaitan, lima tahapan tersebut antara lain adalah :

1. Adanya nilai yang diserap oleh seseorang dari berbagai sumber, seperti misalnya agama, ideologi, dan pendidikan.
2. Nilai untuk membentuk pola pikir seseorang yang secara keseluruhan keluar dari dalam bentuk rumusan visi.
3. Visi turun ke wilayah hati untuk membentuk suasana jiwa yang secara keseluruhan bisa membentuk mentalitas.
4. Mentalitas mengalir serta memasuki wilayah fisik dan melahirkan tindakan yang secara keseluruhan disebut sebagai sikap.
5. Sikap-sikap dominan dalam diri seseorang yang secara keseluruhan mencitrainya adalah apa yang disebut sebagai karakteristik atau kepribadian seseorang.

Proses pembentukan mental tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara fikiran, perasaan dan tindakan. Dari akal tersebut terbentuklah pola pikir, dari fisik terbentuk menjadi perilaku. Cara berfikir menjadi visi, cara merasa menjadi mental dan cara berperilaku

⁹ Gibson et. Al, “*Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta*” (Skripsi dipublikasikan, 2015)

menjadi karakter. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus akan menjadi sebuah kebiasaan dalam kehidupan.

c. Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a) Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan, terdiri dari :

1. Karakteristik bawaan (*heredity*)

Karakteristik bawaan adalah karakteristik dari keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan berlangsung selama sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi yang lain.

2. Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan sekitar.

b) Pengaruh faktor kognitif, efektif, psikomotor dan campuran, yaitu terdiri dari :

1. Pengaruh faktor kognitif

Aspek kognitif atau penalaran secara garis besar dapat dijabarkan antara lain sebagai berikut :

a. Mengetahui, maksudnya adalah mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.

b. Mengerti, dalam artian memahami.

- c. Mengaplikasikan, maksudnya adalah kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi yang konkret.
- d. Menganalisis, maksudnya adalah menjabarkan hal-hal yang umum kedalam hal – hal yan khusus sehingga lebih jelas gagasan yang ada di dalamnya, serta mengetahui hubungan antara gagasan tersebut.
- e. Mensistensikan, maksudnya adalah kemampuan untuk menyatukan suatu unsur-unsur sehingga dapat membentuk suatu keseluruhan yang utuh.
- f. Mengevaluasi, artinya kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi dengan maksud dan tujuan tertentu.

2. Pengaruh faktor afektif

- a. Menerima atau memperhatikan merupakan kepekaan terhadap kehadiran gejala serta rangsangan tertentu.
- b. Merespon adalah mereaksikan rangsangan atau gejala tertentu.
- c. Menghargai, maksudnya yaitu gejala atau tingkah laku mempunyai harga dan nilai.
- d. Mengorganisasikan nilai adalah mengatur sistem nilai – nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang lebih dominan.
- e. Mewatak artinya kondisi dimana nilai- nilai dari sistem yang telah diyakini tersebut memang benar- benar merasuk kedalam pribadi seseorang.

3. Pengaruh faktor psikomotor

- a. Mengindera, artinya kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat indera manusia.
- b. Menyiagakan diri maksudnya adalah mengatur kesiapan diri sebelum melakukan suatu tindakan agar tujuannya tercapai.
- c. Bertindak secara terpimpin, yaitu melakukan suatu tindakan dengan mengikuti prosedur - prosedur tertentu.
- d. Bertindak secara mekanik dalam artian bertindak mengikuti prosedur yang baku.
- e. Bertindak secara kompleks, yaitu bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi.

Dari uraian tentang pengaruh faktor kognitif, afektif dan psikomotor tersebut dapat disimpulkan bahwa dari ketiga faktor tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap perbedaan individu baik secara terpisah maupun secara campuran.

d. Landasan Al Qur'an dan Hadis Tentang Karakteristik Individu.¹⁰

Q.S Ali Imran ayat 159

¹⁰Q.S Ali Imran ayat 159, "Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka.Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu.Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah.Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya".

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ
الْقَلْبِ لَآنْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ^ط فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ
لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى
اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Q.S Ali Imran ayat 159 yang memiliki hubungan atau memiliki keterkaitan makna tentang karakteristik. Hubungan ayat ini dengan karakteristik individu adalah seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S Ali Imran ayat 159 yaitu membahas tentang sikap kasar seseorang akan membuat orang lain menjauhkan diri dari sekelilingnya, oleh karena itu Allah menyuruh umatnya untuk saling memaafkan karena Allah menyukai orang – orang yang saling memaafkan dan bertawakkal kepadanya.

e. Indikator - indikator Karakteristik Individu

Ada beberapa indikator dari karakteristik individu, antara lain sebagai berikut¹¹ :

1. Usia

Usia pegawai yang lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan seseorang yang usianya lebih muda sehingga dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Hal ini bukan disebabkan karena lebih lama tinggal dalam organisasi, tetapi dengan bertambahnya

¹¹ Joko Setiawan, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Awetama Bina Reksa”, Vol.2 No.1. Tahun 2001 hlm. 57-58

usiatersebut, maka semakin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins mengemukakan pendapat bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan suatu masalah, keterampilan menganalisis, dorongan yang kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar.¹² Namun studi – studi psikologi telah menemukan bahwa ternyata perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang sedangkan laki - laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa perempuan mempunyai tingkat kemakhiran yang lebih tinggi dari pada laki - laki.

3. Status Perkawinan

Status Perkawinan merupakan sebuah ikatan lahir batin antara laki - laki dan perempuan sebagai suami istri dengan tujuan membentuk rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan ajaran islam.

4. Masa Kerja

¹²Robbins, “*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Awetama Bina Reksa*” (2003).

Masa kerja atau lama bekerja merupakan pengalaman suatu individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan maupun jabatan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau suatu proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari. Masa kerja menunjukkan seberapa lama seseorang bekerja pada masing – masing pekerjaan atau jabatannya.

5. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang, yang berkaitan dengan tingkat absensi. Jumlah tanggungan yang lebih besar akan mempunyai kecenderungan absensi yang kecil, sedangkan dalam kaitannya dengan turn over. Maka semakin banyak jumlah tanggungan seseorang, kecenderungan untuk pindah pekerjaan itu semakin kecil.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Webster New Collogiate Dictionary ia berpendapat bahwa Komunikasi berasal dari istilah latin *communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi terutama dalam suatu sistem

penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan sebagainya.¹³

Robbins menyatakan pendapat bahwa Komunikasi dapat membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada seluruh para pegawai apa saja yang harus dilakukan, seberapa baik mereka dalam bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar tersebut.¹⁴

Sedangkan Stoner et. al mendefinisikan bahwa komunikasi merupakan suatu proses yang digunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan - pesan simbolik.¹⁵

b. Macam – macam Komunikasi

1. Komunikasi Tertulis

Komunikasi Tertulis yaitu salah satu bentuk penyampaian pesan melalui berbagai macam bentuk misalnya surat, memo, laporan berkala organisasi, pengumuman dibuletin, serta alat lain yang digunakan untuk mengirimkannya melalui kata – kata atau simbol - simbol tertulis. Komunikasi tertulis mempunyai beberapa manfaat seperti pengirim maupun penerima memiliki bukti pesan, pesan yang dapat disimpan dalam waktu yang tidak terbatas, artinya dapat digunakan untuk pesan yang relatif panjang dan muncul dari

¹³ Webster New Collogiate Dictionary, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja” Vol.3 No.1, Januari 2016 hlm.18

¹⁴Ibid.,

¹⁵ Stoner et. al, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Erlangga : 2012) hlm. 361

prosesnya sendiri. Disamping mempunyai kelebihan tersebut, komunikasi tertulis juga mempunyai beberapa kekurangan antara lain yaitu membutuhkan waktu yang relatif lama dan tidak dapat membangun mekanisme umpan balik dalam dirinya.

2. Komunikasi Lisan

Komunikasi Lisan merupakan bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan yang dilakukan secara langsung atau lisan. Dapat diketahui bahwa sebagian informasi dikomunikasikan secara lisan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan instruksi yang digunakan oleh atasan kepada bawahannya yang dilakukan secara langsung. Komunikasi lisan dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan tatap muka antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi, secara formal ataupun tidak formal, dan dapat juga dilaksanakan secara terencana atau kebetulan.

Komunikasi lisan lebih efektif digunakan apabila pesan yang disampaikan adalah pesan yang sederhana, tidak memerlukan catatan permanen, dan jumlah audiens yang lebih sedikit. Keuntungan lain dengan menggunakan komunikasi lisan adalah pesan tersebut dapat disampaikan dengan lebih cepat dan umpan balik yang lebih cepat. Disamping mempunyai keuntungan, komunikasi lisan mempunyai beberapa kekurangan juga, antara lain tidak dapat dijadikan sebagai alat atau bukti apabila dibutuhkan dan tidak selamanya dapat

menghemat waktu. Seperti misalnya, rapat – rapat tanpa hasil merupakan suatu pemborosan waktu.

3. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal yaitu komunikasi yang dilakukan dalam menyampaikan pesan dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat – isyarat tertentu yang dapat dipahami oleh penerima pesan. Komunikasi non verbal dapat meliputi seluruh pesan yang disampaikan secara tidak tertulis antara lain gerakan tubuh, kontak mata, ekspresi wajah, dan lain sebagainya yang merupakan isyarat non verbal yang dapat dipahami secara jelas oleh penerima pesan. Komunikasi non verbal memiliki lima fungsi, antara lain yaitu melengkapi dan menggambarkan, memperkuat dan menekankan, mengubah dan menggantikan, mengendalikan dan mengatur, serta menyangkal.

Pesan yang disampaikan secara non verbal dapat menjelaskan, memodifikasi, serta memberikan rincian dari pesan verbal. Pembicara dalam menyampaikan pesan dapat meninggikan nada suaranya untuk menyampaikan pendapat atau ide – ide penting, tetapi berbisik dalam menyampaikan pesan yang bersifat rahasia. Pesan non verbal dapat memperkuat penyampaian pesan verbal. Pesan non verbal dapat menggantikan pesan – pesan verbal dengan maksud tujuan agar lebih efisiensi. Pesan non verbal dapat mengendalikan dan mengatur dalam percakapan atau pembicaraan. Demikian pula, mungkin dalam

penyampaian pesan dapat dilakukan secara berlawanan dengan kata ataupun tindakan.

c. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas – tugas yang terorganisasi. Ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut :

1. **Fungsi Pengawasan**, yaitu setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasan atau manager yang berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Disamping itu juga, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Seperti misalnya, apabila kelompok – kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan mengendalikan perilaku anggota.
2. **Sebagai Motivasi**, yaitu dengan memberi penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi, dan menuntut komunikasi yang efektif.

3. **Pengungkapan Emosi**, yaitu individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan suatu mekanisme yang mendasar pada masing – masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan bahwa rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosional sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

4. **Informasi**, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada setiap individu atau kelompok dalam mengambil keputusan.

Dari keempat fungsi tersebut, tidak bisa dipandang bahwa satu fungsi lebih penting dari pada fungsi lainnya. Semua fungsi tersebut mempunyai suatu kepentingan secara tersendiri. Seperti misalnya, agar individu atau kelompok dapat memberikan kinerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya, merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam penyampaian emosi, sehingga dapat membuat pilihan – pilihan dalam pengambilan keputusan, Dapat dikatakan bahwa masing – masing fungsi mempunyai keterkaitan antara satu fungsi dengan fungsi yang lainnya.

d. Landasan Al Quran dan Hadis tentang Komunikasi.¹⁶

QS. An Nisa Ayat 63

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ
وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

Hubungan ayat diatas dengan komunikasi yaitu seperti yang dijelaskan dalam Q.S An Nisa ayat 63 bahwa Allah mengetahui apa yang ada didalam hati seseorang, maka katakanlah pada orang – orang perkataan atau ucapan yang jelas dan tidak berbelit – belit agar seseorang mudah mengerti apa yang sedang dibicarakan.

e. Indikator Komunikasi

Indikator – indikator yang ada pada komunikasi yaitu¹⁷ :

1. Pemahaman

Pemahaman merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat, sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

¹⁶QS. An Nisa ayat 63, “Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka Qaulan Baligha –perkataan yang berbekas pada jiwa mereka”.

¹⁷ Suranto, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Volume 6, Nomor 9, September 2017 hlm. 7

Suatu proses komunikasi, selain berhasil menyampaikan informasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Yaitu apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari diperkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Diperkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud implisit sebaliknya, yakni untuk membina hubungan yang makin baik

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika antara kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan . perlu adanya daya tarik dengan kesamaan , keakraban, dan kesukaan, dengan adanya

kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara seperti menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi diantara keduanya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Saydam ia mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.¹⁸ Walaupun lingkungan kerja merupakan suatu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaannya sendiri.

Sedangkan Menurut Lewa dan Subono, mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa guna untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja atau karyawan dengan lingkungan disekitarnya.¹⁹

Sedarmayati juga mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

¹⁸ Saydam, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (2000 : 226)

¹⁹ *Ibid.*,

dihadapi untuk lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.²⁰

b. Landasan Al Quran dan Hadis tentang Lingkungan Kerja.²¹

Q.S Al Mulk ayat 3

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا^ط مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ
مِنْ تَفَوتٍ^ط فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ

Hubungan ayat diatas dengan lingkungan kerja adalah menceritakan bahwa Allah telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis yang tidak bisa dilihat oleh manusia, manusia hanya bisa melihat lingkungan yang ada disekitarnya yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang.

c. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

indikator untuk mengukur lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut²² :

1. Pencahayaan

Yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian yang sangat penting, maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.

2. Suhu Udara

²⁰ Sedarmayati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (2009 : 21)

²¹Q.S Al Mulk ayat 3, “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis.Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang.Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”

²² Nitisemito, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Di Kota Bontang” (2000:127).

Tubuh seseorang selalu berusaha untuk mempertahankan suhu udara yang normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Dekorasi/Tata Ruang

Pewarnaan, penataan dan kebersihan setiap ruangan akan sangat berpengaruh terhadap seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

5. Hubungan Karyawan

Aktivitas – aktivitas sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Colquitt mengatakan bahwa performance “the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment” artinya kinerja merupakan nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi dalam melaksanakan

pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.²³

Kinerja menurut Colquitt dapat ditentukan oleh 3 faktor yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja tugas (*task performance*).
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) yaitu sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) yaitu sebagai kontribusi perilaku negatif.

Mangkunegara berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴

Sedangkan menurut Simanjuntak ia berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas – tugas tertentu.²⁵

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Usaha, dimana usaha karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari keberhasilan yang dicapai maka akan mendapatkan penilaian atas hasil dari

²³ Colquitt, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 183

²⁴ Mangkunegara, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”(2004 : 67)

²⁵ *Ibid.*,

pekerjaannya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil kerja yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.

Kemampuan, yaitu untuk bekerja sama, gambaran nyata hubungan antara sesama karyawan, serta dengan atasannya sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan tersebut tidak semestinya dikerjakan sendiri oleh seorang karyawan. Persepsi tugas dimana tanggung jawab atas tugas yang diberikan dan sistem kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penugasan, apresiasi untuk karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tergambar dalam pribadi masing-masing pegawai, sehingga tugas yang diberikan dapat dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

c. Landasan Alquran dan Hadis tentang Kinerja Karyawan.²⁶

Surat At-Tawbah Ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ،

Hubungan ayat diatas dengan kinerja karyawan yaitu seperti yang telah dijelaskan dalam Surat At Tawbah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah

²⁶Surat at-Tawbah ayat 105, “Dan, katakanlah: Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”

memerintahkannya untuk bekerja, maka Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat dan menilai hasil pekerjaan yang telah kamu kerjakan

d. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator – indikator dari kinerja karyawan yaitu²⁷ :

1. Kualitas

Kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

²⁷ Bernadine, ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)” Volume III. No.4. Tahun 2004 hlm. 6-7

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, ialah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

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 dan Tahun Penelitian	Judul	Metode penelitian	Hasil	Perbedaan
Joko Setiawan (2013)	“pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa”.	Kuantitatif, Teknik analisis data dengan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, regresi linear berganda.	Hasil uji T diperoleh t-hitung, karakteristik individu (X1) - 1.358 dengan taraf signifikan 0.130, yang artinya karakteristik individu (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Dari variabel judul penelitian terdapat perbedaan yang mana pada tugas akhir ini saya juga membahas tentang komunikasi, dan untuk teknik pengambilan data disini saya tidak menggunakan regresi linear berganda

			karyawan	
Dimas Okta Ardiansyah (2016)	“Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulung Agung)”.	Kuantitatif, Teknik analisis data dengan pengumpulan data menggunakan metode survey langsung dengan instrument kuisioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan mediasi oleh kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan.	Dari cara pengumpulan data saya mengambil 30 responden yang merupakan keseluruhan populasi sedangkan dari penelitian dimas okta ardiansyah menggunakan 152 responden karyawan bagian produksi pabrik kertas pt. setia kawan makmur sejahtera tulung agung
Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”.	Kuantitatif, Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda.	Hasil analisis regresi linear berganda bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Dari cara pengumpulan data penulis hanya menggunakan kuantitatif deskriptif sedangkan penelitian terdahulu yang telah digunakan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda
Srimiatun, SE., MM dan Triana Prihatinta, S.Sos., MM	“Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, Analisis data dengan simultan maupun parsial,	hasil uji F menunjukkan variabel komunikasi dan konflik secara bersama-sama	Perbedaan dari penelitian ini adalah obyek yang digunakan penulis bertempat di

(2017)	Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun”.	regresi linear	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	bank syariah
--------	--	----------------	---	--------------

C. Kerangka Berfikir

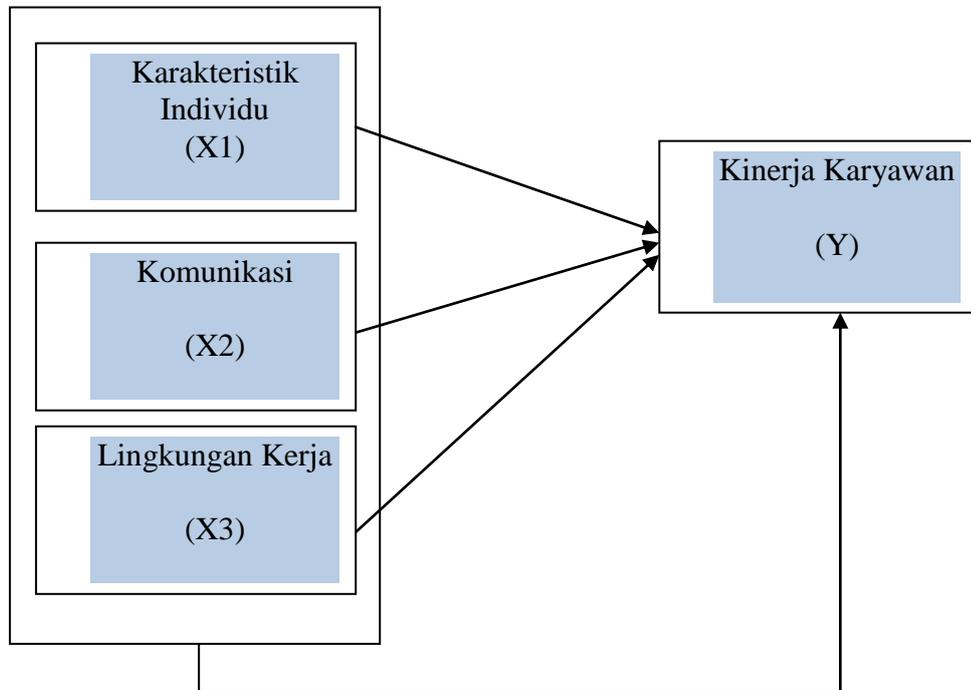
Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hal yang perlu di ketahui mengenai karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja.

Karakteristik Individu akan efektif dengan beberapa hal yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan.

Komunikasi dalam hal ini diikuti dengan beberapa hal seperti pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik serta tindakan.

Lingkungan kerja dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dekorasi/tata ruang, hubungan karyawan.

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 jawaban yang benar. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ho : Karakteristik Individu Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ho : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ho : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Palembang yaitu pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, yang beralamat di Jl. Masjid Lama No. 30-31, Palembang, Sumatera Selatan 30122, Tlp 377322 Indonesia, dalam penelitian ini objeknya adalah karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Menurut Sugiyono variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi, yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (*terikat*)²⁸. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Bebas yaitu Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Menurut Sugiyono, Variabel Terikat yaitu Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas²⁹. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono oprasional variabel yaitu penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur³⁰. Pengertian operasional

²⁸Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan*” (Bandung: Alfabeta. 2011). Cetakan ke 13 hal 61

²⁹*Ibid.*,

³⁰*Ibid.*,

variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel (X_1, X_2, X_3)

No	Variabel	Indikator
1	Karakteristik Individu	a. Usia b. Jenis kelamin c. Status perkawinan d. Masa kerja e. Jumlah tanggungan
2	Komunikasi	a. Pemahaman b. Kesenangan c. Pengaruh pada sikap d. Hubungan yang baik e. Tindakan
3	Lingkungan Kerja	a. Pencahayaan b. Suhu udara c. Kebisingan d. Dekorasi / Tata ruang e. Hubungan karyawan

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel (Y)

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³¹ Sedangkan populasi menurut Arikunto merupakan keseluruhan subjek penelitian.³² Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

³¹Sugiyono, "*Metode Penelitian Pendidikan*" (Bandung: Alfabeta. 2011). Cetakan ke 13 hal 117

³²Arikunto, "*Prosedur Penelitian*" (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2014). Cetakan ke 15 hal 173

Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³³ Sedangkan menurut Arikunto sampel yaitu sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.³⁴ Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebagian individu yang memiliki sifat sama untuk diselidiki dan dapat mewakili populasi. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *sampling Jenuh*, yang artinya teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu semua karyawan yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang berjumlah 30 orang.

c. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari persepsi atau jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang diisi oleh Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

³³ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan" (Bandung: Alfabeta. 2011). Cetakan ke 13 hal 118

³⁴ Arikunto, "Prosedur Penelitian" (Jakarta: PT Rineka Cipta. 2014). Cetakan ke 15 hal 174

2. Data sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa literatur baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, skripsi ataupun dari internet.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Kuesioner atau angket

Angket adalah serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar yang diberi pertanyaan atau pernyataan tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti. Orang yang diharapkan memberikan respon ini disebut responden.³⁵ Dalam hal ini pertanyaan yang diajukan kepada karyawan adalah mengenai Karakteristik, Komunikasi dan Lingkungan Kerja dan pernyataan mengenai Kinerja Karyawan. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja, 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.

³⁵ Ibid, hlm 268

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

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrument pengukur dalam penelitian agar dapat memberikan informasi yang akurat tentang hal yang diukur. Uji validitas yaitu dilakukan dengan cara melihat korelasi skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Data dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, jika dinyatakan tidak valid maka butir pertanyaan tersebut akan disingkirkan dari kuisisioner yang diperbaiki.

Data dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka tabel pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, begitupun juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.³⁶

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui koefesien alat ukur jika dilakukan dengan pengukuran ulang. Suatu kuesioner reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS 16 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas

³⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Jakarta : Alfabeta, 2008)

dengan uji statistic *cronbach alpha* atau Metode *alpha cronbach*, batasan reliabilitas sudah ditentukan sebagai berikut:

1. Apabila koefisien alpha berada di atas angka 0,8 dapat dinyatakan baik
2. Apabila koefisien alpha berada pada angka 0,7 berarti dapat diterima
3. Apabila koefisien alpha berada dibawah angka 0,6maka dapat dinyatakan kurang baik/ tidak reliabel.³⁷

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastis dan linieritas pada model regresi. Model regresi linier bisa disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat adanya penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi

³⁷ Dwi Priyanto, *5 Jam Belajar Oleh Data dengan SPSS 17*. (Yogyakarta: Andi, 2008)

korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besar *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.³⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas yaitu menggunakan metode grafik atau melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriteria dalam pengambilan keputusan dapat dilihat sebagai berikut:³⁹

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur atau bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

³⁸Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*".(Bandung : Alfabeta, 2016) Hal.234

³⁹Duwi, Priyatno. *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis* ,(Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014) hal. 89

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan, uji ini biasanya digunakan untuk persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan melihat tabel *measures of association* dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier secara signifikan apabila nilai $\eta > \eta^2$.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen, yaitu faktor internal dan faktor eksternal terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk memutuskan naik atau turunnya nilai dari variabel dependen yang dapat dilakukan dengan menaikkan atau menurunkan keadaan variabel independen.

Dimana dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya ialah

kinerja karyawan. Apabila dimasukkan ke dalam rumus regresi linier berganda, maka akan di peroleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b₁ : Koefisien regresi karakteristik individu

b₂ : Koefisien regresi komunikasi

b₃ : Koefisien regresi lingkungan kerja

X₁ : Variabel bebas karakteristik individu

X₂ : Variabel bebas komunikasi

X₃ : Variabel bebas lingkungan kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:⁴⁰

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan:
 - a) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

⁴⁰Imam Ghazali, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*”,(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hal. 125

b) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji f ialah digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} . Apabila $F_{Hitung} \geq F_{Tabel}$ maka dapat dikatakan pengaruhnya signifikan dan apabila $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$ maka pengaruhnya dapat dikatakan tidak signifikan.⁴¹

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran yang digunakan untuk mengetahui kemampuan dari setiap masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: $X_i ; i = 1,2,3,4, \text{dst}$) secara bersama-sama.

⁴¹Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopie Jorie Rotinsulu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado". Jurnal EMBA. (Vol 3 Tahun 2015), hal 914

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang dijadikan sampel sebanyak 30 yang merupakan jumlah karyawan dan di bawah ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, umur dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	21 orang	70 %
Perempuan	9 orang	30 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (70%) dan karyawan perempuan sebanyak 9 orang (30%). Artinya responden terbanyak pada penelitian ini ialah laki-laki.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
20-30 tahun	18 orang	60 %
31-40 tahun	12 orang	40 %
Jumlah	30 Orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh data bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (60%), usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (40%). Artinya responden terbanyak yaitu berusia 20-30 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
SMA	5 orang	16,7 %
D1	1 orang	3,3 %
D3	5 orang	16,7 %
S1	18 orang	60 %
S2	1 orang	3,3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Pada tabel 4.3 dapat diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 5 orang (16,7%), D1 sebanyak 1 orang (3,3%), D3 sebanyak 5 orang (16,7%), S1 sebanyak 18 orang (60%), dan S2 sebanyak

1 orang (3,3%). Artinya responden terbanyak ialah karyawan dengan jenjang pendidikan S1.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1-2 tahun	10 orang	33,3 %
2-3 tahun	2 orang	6,7 %
>3 tahun	18 orang	60 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 10 orang (33,3%), 2-3 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) dan diatas 3 tahun sebanyak 18 orang (60%). Artinya responden terbanyak pada penelitian adalah yang berusia diatas 3 tahun.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut ini adalah hasil dari pengujiannya:

1) Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-k$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,361$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	R table	Keterangan
Karakteristik Individu	X1.1	0,773	0,361	Valid
	X1.2	0,582	0,361	Valid
	X1.3	0,831	0,361	Valid
	X1.4	0,580	0,361	Valid
	X1.5	0,695	0,361	Valid
	X1.6	0,825	0,361	Valid
	X1.7	0,831	0,361	Valid
	X1.8	0,695	0,361	Valid
	X1.9	0,773	0,361	Valid
	X1.10	0,825	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh hasil bahwa masing-masing item pertanyaan dari variabel karakteristik individu memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,820	0,361	Valid
	X2.2	0,678	0,361	Valid
	X2.3	0,746	0,361	Valid
	X2.4	0,683	0,361	Valid
	X2.5	0,618	0,361	Valid
	X2.6	0,820	0,361	Valid
	X2.7	0,678	0,361	Valid
	X2.8	0,618	0,361	Valid
	X2.9	0,820	0,361	Valid
	X2.10	0,746	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.6 diatas diperoleh hasil bahwa masing-masing item pertanyaan variabel komunikasi memiliki r hitung $>$ r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,920	0,361	Valid
	X3.2	0,920	0,361	Valid

X3.3	0,920	0,361	Valid
X3.4	0,583	0,361	Valid
X3.5	0,587	0,361	Valid
X3.6	0,652	0,361	Valid
X3.7	0,711	0,361	Valid
X3.8	0,712	0,361	Valid
X3.9	0,711	0,361	Valid
X3.10	0,920	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.7 diatas diperoleh hasil bahwa masing-masing item pertanyaan variabel lingkungan kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,773	0,361	Valid
	Y.2	0,473	0,361	Valid
	Y.3	0,818	0,361	Valid
	Y.4	0,603	0,361	Valid
	Y.5	0,745	0,361	Valid
	Y.6	0,725	0,361	Valid
	Y.7	0,818	0,361	Valid

	Y.8	0,745	0,361	Valid
	Y.9	0,603	0,361	Valid
	Y.10	0,773	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 diatas diperoleh hasil bahwa masing-masing item pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Karakteristik Individu

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	Keterangan
Karakteristik Individu	X1.1	0,893	Reliabel
	X1.2	0,906	Reliabel
	X1.3	0,890	Reliabel
	X1.4	0,906	Reliabel
	X1.5	0,899	Reliabel
	X1.6	0,891	Reliabel

	X1.7	0,890	Reliabel
	X1.8	0,899	Reliabel
	X1.9	0,893	Reliabel
	X1.10	0,891	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komunikasi

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,880	Reliabel
	X2.2	0,893	Reliabel
	X2.3	0,886	Reliabel
	X2.4	0,890	Reliabel
	X2.5	0,895	Reliabel
	X2.6	0,880	Reliabel
	X2.7	0,893	Reliabel
	X2.8	0,895	Reliabel
	X2.9	0,880	Reliabel
	X2.10	0,886	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,900	Reliabel
	X3.2	0,900	Reliabel
	X3.3	0,900	Reliabel
	X3.4	0,924	Reliabel
	X3.5	0,922	Reliabel
	X3.6	0,918	Reliabel
	X3.7	0,915	Reliabel
	X3.8	0,919	Reliabel
	X3.9	0,915	Reliabel
	X3.10	0,900	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	Keterangan
	Y.1	0,873	Reliabel
	Y.2	0,897	Reliabel

Kinerja Karyawan	Y.3	0,869	Reliabel
	Y.4	0,885	Reliabel
	Y.5	0,875	Reliabel
	Y.6	0,877	Reliabel
	Y.7	0,869	Reliabel
	Y.8	0,875	Reliabel
	Y.9	0,885	Reliabel
	Y.10	0,873	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9, 4.10, 4.11 dan 4.12 diatas diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian variabel karakteristik individu, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik yaitu harus bebas dari masalah asumsi klasik. Uraian berikut ini akan membahas tentang uji asumsi klasik pada regresi berganda yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan model regresi yang digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.13

Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94479806
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445
a. Test distribution is Normal.		

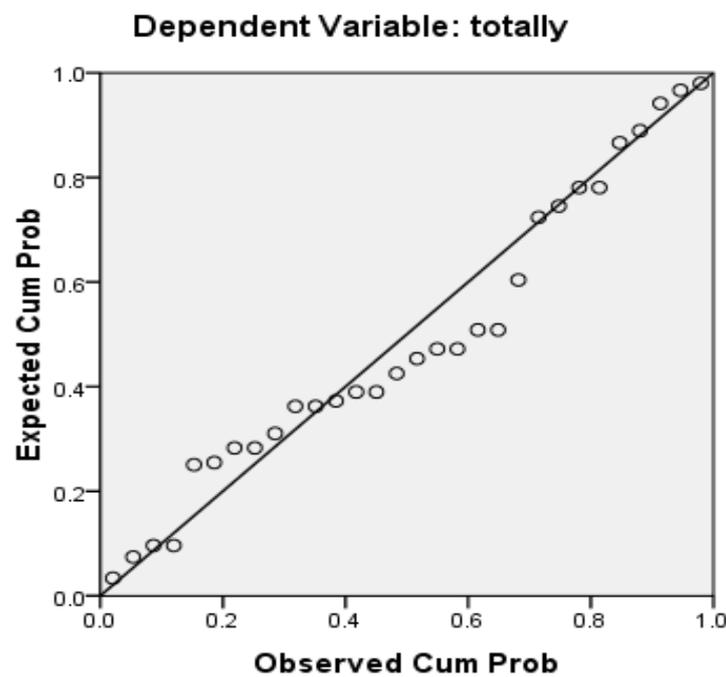
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis tersebut berdistribusi normal atau tidak, uji ini digunakan setelah uji Shapiro-Wilk yang menyatakan jika data tidak berdistribusi normal maka digunakanlah langkah berikutnya yaitu uji Kolmogorov-Smirnov Test yang diketahui nilai signifikansi $0,864 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Selanjutnya dapat kita lihat juga pada uji normalitas dengan menggunakan uji normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik mendekati sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel yaitu seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.167	2.906			
TotalX1	.631	.124	.619	.322	3.101
TotalX2	.797	.167	.824	.158	6.313
TotalX3	-.443	.189	-.465	.121	8.267

a. Dependent Variable: totally

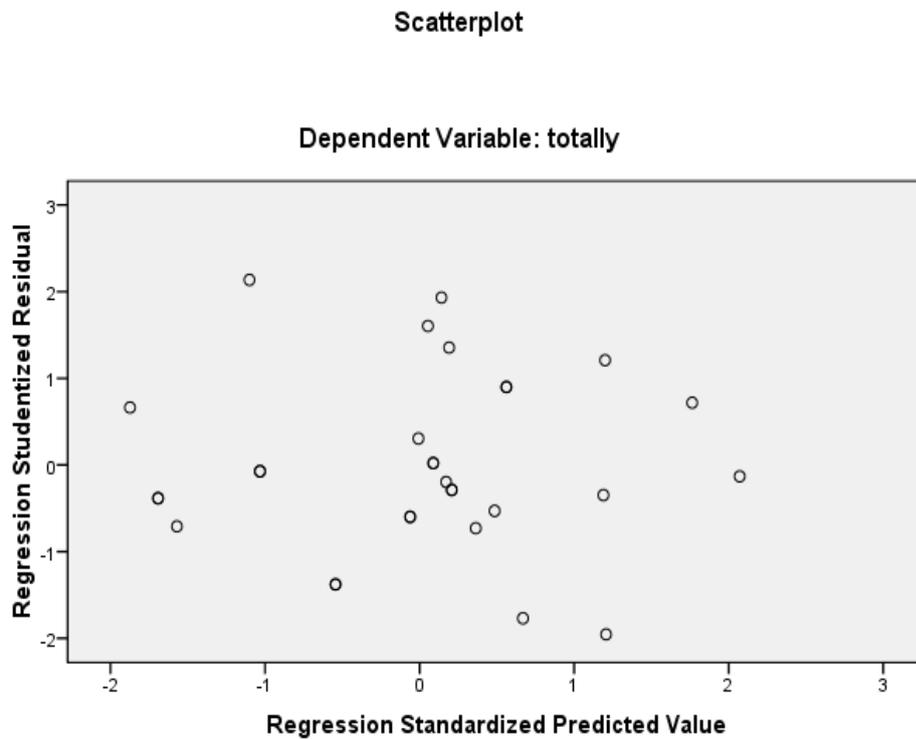
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah didalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara menggunakan Scatter Plot. Apabila tidak terdapat pola teratur, maka dalam model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Scatter Plot dapat diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas diatas diperoleh hasil pola Scatter tidak teratur atau tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas biasa digunakan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau signifikansi. Dua variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai $t > t_{\text{tabel}}$, hasil ini akan didapatkan melalui uji linieritas dengan menggunakan metode *Test For*

Linierity, hasil dari eta dan eta squared dapat dilihat melalui tabel *Measure Of Association*.

Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini dengan menggunakan metode *test for linierity*:

Tabel 4.15

Hasil Uji Linieritas Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Karakteristik Individu	.862	.744	.922	.850

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Eta > Eta squared dimana $0,922 > 0,850$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.16

Hasil Uji Linieritas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Komunikasi	.868	.753	.992	.984

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Eta > Eta squared dimana $0,992 > 0,984$ dengan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	.800	.641	.946	.895

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari nilai Eta > Eta squared dimana $0,946 > 0,895$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu variabel karakteristik individu, variabel komunikasi dan variabel lingkungan kerja sedangkan variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang diteliti lebih dari 1 variabel. Berikut ini adalah tabel hasil dari analisis regresi linier berganda

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.167	2.906		.402	.691
	TotalX1	.631	.124	.619	5.101	.000
	TotalX2	.797	.167	.824	4.761	.000
	TotalX3	-.443	.189	-.465	-2.346	.027

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,167 + 0,631X_1 + 0,797X_2 - 0,443X_3$$

Persamaan garis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel-variabel independen yaitu karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan = 1,167
- b. Nilai koefisien variabel karakteristik individu sebesar 0,631 menyatakan bahwa jika nilai variabel karakteristik individu meningkat sebesar 1 skor maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat 0,631 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).
- c. Nilai koefisien variabel komunikasi (X_2) = 0,797 menyatakan bahwa jika nilai variabel komunikasi meningkat sebesar 1 skor maka nilai kinerja

karyawan juga akan meningkat 0,797 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).

- d. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) = - 0,443 menyatakan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 skor maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat - 0,443 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).

5. Hipotesis

- a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial merupakan uji yang digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.167	2.906		.402	.691
	TotalX1	.631	.124	.619	5.101	.000
	TotalX2	.797	.167	.824	4.761	.000
	TotalX3	-.443	.189	-.465	-2.346	.027

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 30-2= 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}}= 5,101$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,101 > 2,048$) dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Variabel Komunikasi terhadap kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}}= 4,761$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,761 > 2,048$) dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}}= -2,346$ yang artinya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-2,346 < 2,048$) dengan signifikan $0,02 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang menjelaskan karakteristik individu, komunikasi dan Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	779.815	3	259.938	61.616	.000 ^a
	Residual	109.685	26	4.219		
	Total	889.500	29			

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Pengujian Koefisien Variabel Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Menentukan f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ dimana k adalah jumlah variabel maka $df_1 = 4-1$ jadi nilai df_1 adalah 3 dan $df_3 = n-k-1$ dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas maka $df_3 = 30-3-1$ jadi df_3 adalah 26. Hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 2,98. Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh f_{hitung} sebesar 61.616 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ (61.616 > 2,98) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari standar nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

simultan variabel independen karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variabel dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil uji koefisien determinasinya yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.862	2.054

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil olah statistik yang terdapat pada tabel 4.21 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 86,2 %, sedangkan sisanya 13,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa

masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Variabel berpengaruh secara signifikan yaitu nilai $t_{hitung} = 5,101$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,101 > 2,048$) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti secara parsial karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel karakteristik individu meningkat maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika variabel karakteristik individu menurun maka variabel kinerja karyawan juga akan menurun.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan yaitu nilai $t_{hitung} = 4,761$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,761 > 2,048$) dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel komunikasi meningkat maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika variabel komunikasi menurun maka variabel kinerja karyawan juga akan menurun.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan yaitu nilai $t_{hitung} = -2,346$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel} (-2,346 < 2,048)$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Nilai koefisien bertanda positif yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka nilai kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya jika variabel lingkungan kerja menurun maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami penurunan.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Variabel karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu f_{hitung} sebesar 61,616 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel} (61,616 > 2,98)$ dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari standar nilai signifikansi

sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti secara simultan karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian diperoleh koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (karakteristik individu, komunikasi dan lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,101 > 2,048$) dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,761 > 2,048$) dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Maka Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,346 < 2,048$) dengan signifikan $0,02 < 0,05$. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($61,616 > 2,98$). yang artinya secara simultan variabel independen karakteristik individu,

komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. Sebaiknya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi karakteristik individu kinerja karyawan, karena karakter individu dapat memberikan kepuasan terhadap nasabah untuk menjaga dan meningkatkan karakter kinerja karyawan.
2. 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.
3. Seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang diharapkan terus meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan karyawan tetap harmonis yang dapat dilakukan melalui kumpul untuk doa pagi setiap hari agar terjalin silaturahmi antar karyawan dan diadakan pengajian setiap hari jumat.
4. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian agar tercipta kinerja kerja

yang baik dan tingkat kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya lebih tinggi.

LAMPIRAN

DATA KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
4	3	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	2	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	3	4	5	4	4	4	4	5	4
5	3	4	5	4	3	4	4	5	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
5	4	4	3	3	5	4	3	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	3	2	4	3	4	2
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	3	5	4	3	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3

DATA KOMUNIKASI (X2)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
4	5	3	5	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
3	4	2	4	5	3	4	5	3	2
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	2	2	4	3	3	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	5	3	4	5	3	4
3	4	2	5	5	3	4	5	3	2
3	4	2	4	3	3	4	3	3	2
3	5	3	5	3	3	5	3	3	3
4	2	3	4	4	4	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
4	2	3	4	4	4	2	4	4	3
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3

DATA LINGKUNGAN KERJA (X3)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
5	5	5	4	4	3	5	4	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	5	4	5	3
3	3	3	2	5	3	5	5	5	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	2	3	4	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	5	3	4	4	4	3
3	3	3	2	5	3	4	3	4	3
3	3	3	2	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	4	4	5	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	2	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	5	4	5	3
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3

DATA KINERJA KARYAWAN (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	2	4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	3	3	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	5	5	3	5	4	4
4	2	5	5	4	5	5	4	5	4
4	2	4	5	3	4	4	3	5	4
5	3	5	4	4	5	5	4	4	5
2	3	4	5	2	5	4	2	5	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	3	4	5	3	4	5
4	3	5	5	4	4	5	4	5	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	4	5	2	5	4	2	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

di

Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Indriansyah mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang, sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”** sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan program D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/i dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Indriansyah
NIM. 1536100187

A. Usia						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tingkat kematangan usia akan mempengaruhi kinerja karyawan					
2.	Usia karyawan dapat menentukan jabatan dalam suatu perusahaan					
B. Jenis Kelamin						
3.	Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
4.	Karyawan laki – laki dan perempuan akan mendapatkan bagian pekerjaan yang sedikit berbeda dalam suatu perusahaan					
C. Status Perkawinan						
5.	Status perkawinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan					
6.	Kinerja karyawan wanita yang sudah menikah berbeda dengan karyawan wanita yang belum menikah					
D. Masa Kerja						
7.	Semakin berpengalamannya seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik					
8.	Karyawan yang baru bekerja akan lebih menunjukkan kinerja yang baik					
E. Jumlah Tanggungan						
9.	Faktor keluarga akan mempengaruhi dalam pekerjaan					
10.	Karyawan yang memiliki banyak tanggungan dalam keluarga, maka ia akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					

KOMUNIKASI						
A. Pemahaman						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11.	Saya harus memahami karakter semua karyawan ditempat saya bekerja					
12.	Pemimpin menegaskan kepada setiap karyawan harus memahami cara kinerja yang baik dalam lingkungan kerja					
B. Kesenangan						
13.	Setiap karyawan sudah diberi kesenangan dalam menjalankan pekerjaannya					
14.	Setiap karyawan memiliki kesenangan masing – masing sebagai penyemangat bekerja					

C. Pengaruh Pada Sikap					
15.	Sikap dan kinerja yang baik akan membuat karyawan disenangi oleh atasan maupun karyawan yang lainnya				
16.	Karyawan yang tidak memiliki karakteristik dan komunikasi yang cukup baik terhadap anggota karyawan lainnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya sendiri				
D. Hubungan Yang Baik					
17.	Hubungan baik antara sesama karyawan akan membuat pekerjaan menjadi semakin menyenangkan				
18.	Setiap karyawan sudah menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan lainnya				
E. Tindakan					
19.	Tindakan yang akan diambil oleh suatu karyawan akan berdampak pada karyawan yang lainnya				
20.	Tindakan yang diambil oleh semua karyawan diperusahaan ini sudah baik				

LINGKUNGAN KERJA						
A. Pencahayaan						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
21.	Pencahayaan ditempat kerja memadai					
22.	Pencahayaan yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik pula					
B. Suhu Udara						
23.	Suhu udara setiap ruangan baik					
24.	Karyawan akan lebih nyaman dalam ruangan yang ber AC dibandingkan dengan ruangan yang hanya menggunakan kipas angin					
C. Tingkat Kebisingan						
25.	Setiap ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara					
26.	Suara musik dan suara dering telpon akan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja					
D. Dekorasi / Tata Ruang						
27.	Tata ruang yang rapi saat bekerja					
28.	Tata ruang kerja yang minimalis dan sehat cukup membuat karyawan untuk bekerja dengan baik					
E. Hubungan Karyawan						
29.	Hubungan antar karyawan terjalin harmonis					
30.	Manager mengadakan acara diluar jam kantor untuk menjalin kekompakan antar sesama karyawan					

KINERJA KARYAWAN						
A. Kualitas						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
31.	Perusahaan yang maju adalah hasil dari kinerja karyawan yang berkualitas					
32.	Kualitas yang baik sangat penting dalam mengembangkan perusahaan					
B. Kuantitas						
33.	Setiap karyawan sudah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan					
34.	Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kuantitas yang baik					
C. Ketepatan Waktu						

35.	Setiap karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya					
36.	Ketepatan waktu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan					
D. Efektivitas						
37.	Setiap karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman					
38.	Suasana di tempat kerja terjalin harmonis					
E. Kemandirian						
39.	Setiap karyawan disediakan peralatan sesuai dengan jenis pekerjaan					
40.	Karyawan harus mempunyai kemandirian yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik					

	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.001	.064	.008		.001	.008	.010	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.633**	.485**	1.000**	.461*	.490**	.565**	1	.490**	.633**	.565**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.010	.006	.001		.006	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.384*	.207	.490**	.263	1.000**	.473**	.490**	1	.384*	.473**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.036	.272	.006	.161	.000	.008	.006		.036	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	1.000**	.375*	.633**	.560**	.384*	.461*	.633**	.384*	1	.461*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.000	.001	.036	.010	.000	.036		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.461*	.488**	.565**	.342	.473**	1.000**	.565**	.473**	.461*	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.001	.064	.008	.000	.001	.008	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX1	Pearson Correlation	.773**	.582**	.831**	.580**	.695**	.825**	.831**	.695**	.773**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.237	.541**	.606**	.414*	1.000**	.237	.414*	1.000**	.541**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.207	.002	.000	.023	.000	.207	.023	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.237	1	.495**	.523**	.248	.237	1.000**	.248	.237	.495**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.207		.005	.003	.186	.207	.000	.186	.207	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.541**	.495**	1	.157	.269	.541**	.495**	.269	.541**	1.000**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.408	.150	.002	.005	.150	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.606**	.523**	.157	1	.391*	.606**	.523**	.391*	.606**	.157	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.408		.032	.000	.003	.032	.000	.408	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.414*	.248	.269	.391*	1	.414*	.248	1.000**	.414*	.269	.618**
	Sig. (2-tailed)	.023	.186	.150	.032		.023	.186	.000	.023	.150	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	.237	.541**	.606**	.414*	1	.237	.414*	1.000**	.541**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.207	.002	.000	.023		.207	.023	.000	.002	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.237	1.000**	.495**	.523**	.248	.237	1	.248	.237	.495**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.207	.000	.005	.003	.186	.207		.186	.207	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.414*	.248	.269	.391*	1.000**	.414*	.248	1	.414*	.269	.618**
	Sig. (2-tailed)	.023	.186	.150	.032	.000	.023	.186		.023	.150	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	1.000**	.237	.541**	.606**	.414*	1.000**	.237	.414*	1	.541**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.207	.002	.000	.023	.000	.207	.023		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.541**	.495**	1.000**	.157	.269	.541**	.495**	.269	.541**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.408	.150	.002	.005	.150	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX2	Pearson Correlation	.820**	.678**	.746**	.683**	.618**	.820**	.678**	.618**	.820**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	.541**	.414*	.528**	.484**	.502**	.484**	1.000**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.023	.003	.007	.005	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	.541**	.414*	.528**	.484**	.502**	.484**	1.000**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.023	.003	.007	.005	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	.541**	.414*	.528**	.484**	.502**	.484**	1.000**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.023	.003	.007	.005	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.541**	.541**	.541**	1	.269	.225	.141	.358	.141	.541**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002		.150	.231	.458	.052	.458	.002	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.414*	.414*	.414*	.269	1	.238	.539**	.374*	.539**	.414*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.023	.023	.023	.150		.206	.002	.042	.002	.023	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.528**	.528**	.528**	.225	.238	1	.485**	.488**	.485**	.528**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.003	.231	.206		.007	.006	.007	.003	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.484**	.484**	.484**	.141	.539**	.485**	1	.565**	1.000**	.484**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.007	.458	.002	.007		.001	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.502**	.502**	.502**	.358	.374*	.488**	.565**	1	.565**	.502**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.052	.042	.006	.001		.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.484**	.484**	.484**	.141	.539**	.485**	1.000**	.565**	1	.484**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.007	.458	.002	.007	.000	.001		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	.541**	.414*	.528**	.484**	.502**	.484**	1	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.023	.003	.007	.005	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TotalX3	Pearson Correlation	.920**	.920**	.920**	.583**	.587**	.652**	.711**	.712**	.711**	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.523**	.157	1.000**	.659**	.377*	.682**	1	.377*	.659**	.523**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.003	.408	.000	.000	.040	.000		.040	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.566**	.385*	.377*	.268	1.000**	.335	.377*	1	.268	.566**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.040	.153	.000	.070	.040		.153	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.112	-.112	.659**	1.000**	.268	.685**	.659**	.268	1	.112	.603**
	Sig. (2-tailed)	.555	.556	.000	.000	.153	.000	.000	.153		.555	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	1.000**	.495**	.523**	.112	.566**	.321	.523**	.566**	.112	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.555	.001	.084	.003	.001	.555		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
totally	Pearson Correlation	.773**	.473**	.818**	.603**	.745**	.725**	.818**	.745**	.603**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI RELIABILITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.97	24.240	.714	.893
X1.2	36.37	25.551	.486	.906
X1.3	36.00	24.345	.790	.890
X1.4	36.10	25.748	.490	.906
X1.5	36.40	24.593	.617	.899
X1.6	36.30	21.803	.753	.891
X1.7	36.00	24.345	.790	.890
X1.8	36.40	24.593	.617	.899
X1.9	35.97	24.240	.714	.893
X1.10	36.30	21.803	.753	.891

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.87	25.913	.766	.880
X2.2	33.80	26.579	.578	.893
X2.3	34.23	26.530	.673	.886
X2.4	33.43	27.564	.605	.890
X2.5	33.50	28.328	.534	.895
X2.6	33.87	25.913	.766	.880
X2.7	33.80	26.579	.578	.893
X2.8	33.50	28.328	.534	.895
X2.9	33.87	25.913	.766	.880
X2.10	34.23	26.530	.673	.886

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	34.63	25.826	.894	.900
X3.2	34.63	25.826	.894	.900
X3.3	34.63	25.826	.894	.900
X3.4	35.00	28.897	.480	.924
X3.5	34.27	29.444	.501	.922
X3.6	34.50	28.879	.574	.918
X3.7	34.13	29.016	.652	.915
X3.8	34.43	26.668	.614	.919
X3.9	34.13	29.016	.652	.915
X3.10	34.63	25.826	.894	.900

Item-Total Statistics

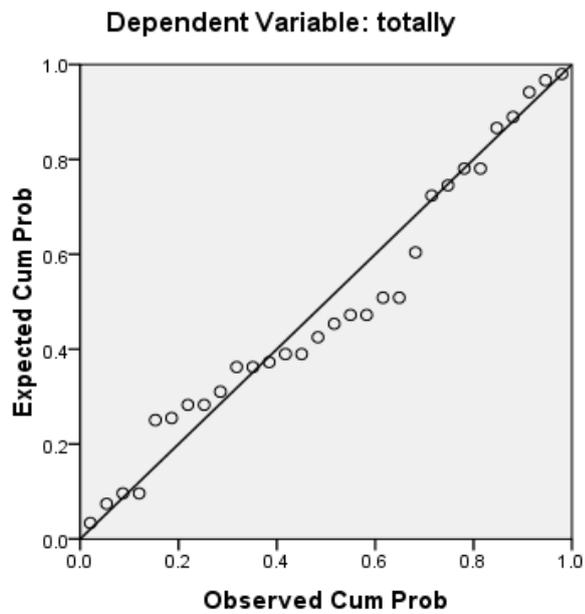
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.73	23.789	.694	.873
Y2	36.17	27.109	.349	.897
Y3	35.37	24.585	.767	.869
Y4	35.23	26.806	.522	.885
Y5	35.63	24.585	.667	.875
Y6	35.40	24.869	.644	.877
Y7	35.37	24.585	.767	.869
Y8	35.63	24.585	.667	.875
Y9	35.23	26.806	.522	.885
Y10	35.73	23.789	.694	.873

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94479806
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.158
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.864
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

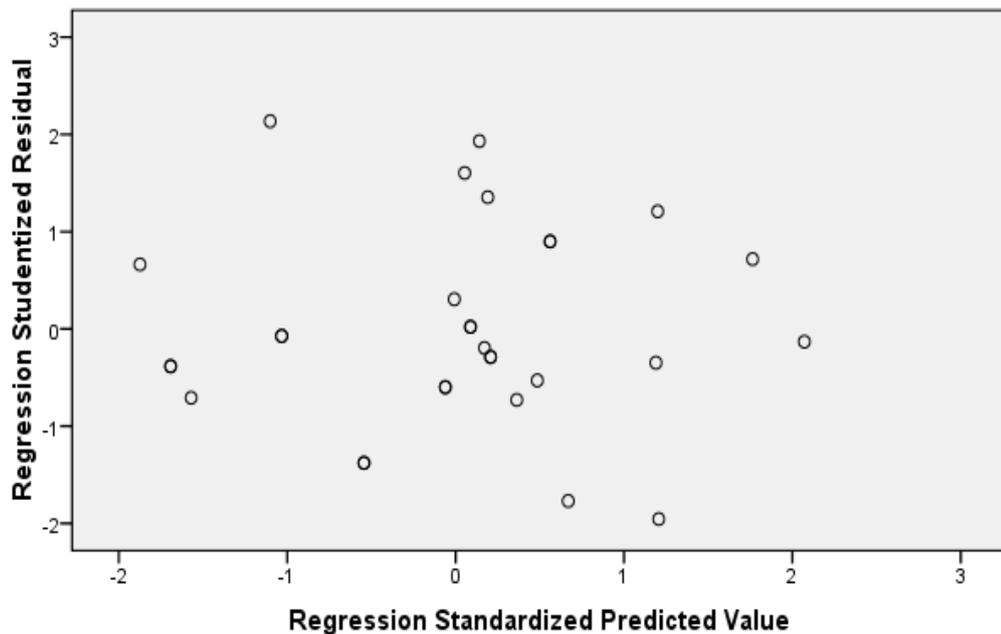
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.167	2.906		.402	.691		
TotalX1	.631	.124	.619	5.101	.000	.322	3.101
TotalX2	.797	.167	.824	4.761	.000	.158	6.313
TotalX3	-.443	.189	-.465	-2.346	.027	.121	8.267

a. Dependent Variable:
totally

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: totally



UJI LINIERITAS

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Karakteristik Individu	.862	.744	.922	.850

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Komunikasi	.868	.753	.992	.984

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	.800	.641	.946	.895

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.167	2.906		.402	.691
	TotalX1	.631	.124	.619	5.101	.000
	TotalX2	.797	.167	.824	4.761	.000
	TotalX3	-.443	.189	-.465	-2.346	.027

a. Dependent Variable: totally

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	779.815	3	259.938	61.616	.000 ^a
	Residual	109.685	26	4.219		
	Total	889.500	29			

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.862	2.054

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: totally

mandiri syariah

PT. Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang 16 Ilir

Jl. Masjid Lama No. 30
Palembang
Telp. (0711) 377322 (Hunting)
Faksimile (0711) 353594
www.syariahmandiri.co.id

16 April 2018
No.20/ 393 -3/098

Kepada:
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Jl. Prof K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3.5
Palembang

U.p . Yth. Ibu Dr. Qodariah Barkah M.H.I, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Perihal : **SURAT KETERANGAN PENERIMAAN PENELITIAN MAHASISWA**

Ref : Surat tanggal 28 Maret dari UIN Raden Fatah No B-494/Un.09/V1.1/pp.009/03/2018 perihal
Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Bersama surat ini, kami informasikan bahwa nama mahasiswa berikut:

No	Nama/NIM	Jurusan/ Univ.	Judul Penelitian
1.	Indriansyah/ 1536100187	Perbankan Syariah D3/ UIN Raden Fatah Palembang	Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

Telah diterima untuk melakukan Penelitian pada bulan April 2018 bertempat di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Pasar 16 Ilir.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasama Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE PALEMBANG PASAR 16 ILIR


mandiri
syariah

KC 16 ILIR PALEMBANG
Ardi Susanto
Branch Manager



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Fakultas/Jurusan : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	09 - April - 18	Sumber dr Wikipedia tdk Representatif	
2.	10 - April - 18	ACC bab I	
3.	12 - April 18	penulisan gelar Akademik tdk boleh di tulisem	
4.	13 - April - 18	Tetes Dalil dg hub-nya dg variabel penlitian tdk ada pengisan hub-nya	
4.	16 - April - 18	perbaiki hub-ayat dg Variabel penelitian	
5	19 - April - 18	Acc bab II	
6.	20 April - 18	Koreksi bab III	
7.	23 - April - 18	Acc bab III	



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Fakultas/Jurusan : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M.Ag

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
8.	24- April - 2018	ACC Kuesioner, juga cara landasan pertanyaan Kuesioner dr teori	
9.	9- MEI - 18	Koreksi bab IV	
10.	11- MEI - 18	Cara perhitungan pemberian pangkah & tdk berpangkah	
	14- MEI - 18	ACC siap di up kan	



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Fakultas/Jurusan : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
Pembimbing II : Nurul Mubarak, SE., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	Selasa, 06 Maret 2018	Bimbingan Bab I Revisi latar belakang masalah	
2.	Kamis, 08 Maret 2018	Bimbingan Bab I Revisi footnote	
3.	Senin, 12 Maret 2018	Bimbingan Bab I Revisi latar belakang masalah.	
4.	Selasa, 13 Maret 2018	Bimbingan Bab I Revisi spasi dan tujuan penelitian	
5.	Rabu, 21 Maret 2018	ACC Bab I	
6.	Rabu, 21 Maret 2018	Bimbingan Bab II Revisi penambahan para ahli	
7.	Selasa, 27 Maret 2018	Bimbingan Bab II Revisi tambahan footnote dan hadis	
8.	Selasa, 03 April 2018	Revisi arti hadis Bab II	
9.	Selasa, 03 April 2018	Bimbingan Bab III Revisi lokasi/ruang lingkup	
10.	Kamis, 05 April 2018	ACC Bab II	
11.	Kamis, 05 April 2018	ACC Revisi Bab III, populasi dan sampel.	
12.	Jum'at, 06 April 2018.	ACC BAB IV Lmgut BAB IV	



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof K.H Zainal Abidin Fikri. KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Fakultas/Jurusan : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
Pembimbing II : Nurul Mubarak, SE., M.Si

No	Hari/Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
	24 April 2018	ACC kuisisioner	
	07 Mei 2018	Revisi pembahasan.	
	09 Mei 2018	ACC BAB IV & V Lanjut ujian Muraqabah	



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir D2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Indriansyah
Nim/Jurusan : 1536100187 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

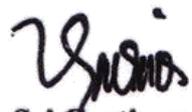
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juni 2018

Penguji Utama

Penguji Kedua


Juwita Angraini, M.H.I
NIP.198405192011012006


Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
NIK.140601101312



Mengetahui,
Wakil Dekan I


Dr. Marukhatulosikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Indriansyah
NIM : 1536100187
Jurusan / Fakultas : D3 Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Laki - laki
Tempat, Tanggal Lahir : Ulak Kerbau Baru, 12 Agustus 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Khotib Tohir Dusun III No. 238 RT. 006 RW.
000 Desa Ulak Kerbau Baru Kecamatan Tanjung
Raja Kabupaten Ogan Ilir

Nama Orang Tua

Ayah : Abdul Jabar
Ibu : Sulaiyah
Jenjang Pendidikan : SD Negeri 02 Ulak Kerbau Baru Kec. Tg Raja
SMP Negeri 03 Inderalaya Selatan
SMA Negeri 02 Tanjung Raja

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Mei 2018



Indriansyah

1536100187