

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KC PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Oleh:**

**SURIANTI S**

20 0402 0126

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2025**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA  
KC PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Oleh:**

**SURIANTI S**

20 0402 0126

**Pembimbing:**

**Prof. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SURIANTI S

Nim : 20 0402 0126

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 29 April 2025  
Yang membuat pernyataan,



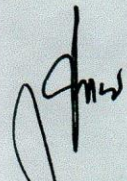
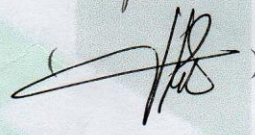
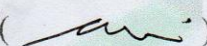
**SURIANTI S**  
20 0402 0126

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo yang ditulis oleh Surianti S dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004020126, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 28 April 2025 Miladiyah bertepatan dengan 29 Syawal 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 29 April 2025

### TIM PENGUJI

- |                                                            |                   |                                                                                           |
|------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.                   | Ketua Sidang      | (  )  |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A.                                      | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Tadjuddin, SE.M.Si.,Ak.,CA., CSRS., CAPM., CAPF., CSRA. | Penguji I         | (  ) |
| 4. Umar, S.E., M.SE.                                       | Penguji II        | (  ) |
| 5. Prof. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M.            | Pembimbing        | (  ) |

### Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP 198201242009012006



Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.  
NIP 198912072019031005

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا  
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ (اما بعد)

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo” dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Tujuan penulisan skripsi ini sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang terbaik dalam penulisan skripsi ini dan tidak mungkin terwujud tanpa adanya semangat, dorongan, bimbingan, dan bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua tercinta Bapak Syair Achmady dan Ibu Hajerah (alm) yang senantiasa mendo’akan dan memberikan dukungan penuh baik secara moril maupun materil bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga saat ini. Sungguh penulis sadar bahwa penulis tidak mampu membalas semua itu. Hanya do’a yang dapat penulis berikan kepada mereka semoga senantiasa berada dalam rahmat dan lindungan Allah *Subhanahu Wata’ala*.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Murni Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencaan, dan Keuangan, dan Dr. Mustaming S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T M.M. dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
3. Edi Indra Setiawan S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syari'ah di IAIN Palopo dan selaku Pembimbing beserta staf yang telah membantu mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Prof. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.
5. Tadjuddin S.E., M.Si, Ak., CA. selaku penguji I dan Umar, S.E., M.SE. selaku penguji II yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi.
6. Abu bakar S.Pd., M.Pd selaku kepala unit perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

7. Kepala Cabang Bank Syariah Indonesia KC Palopo beserta dengan karyawan, yang senantiasa membantu peneliti dalam proses penelitian.
8. Sahabat penulis, Ade Hikma Pertiwi, Mirna, Nur Andila, dan Inda Ayu Putri yang telah menemani penulis melewati suka dan duka, memberikan support penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah *Subhanahu Wata'ala*. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud bakti penulis yang dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukan serta bernilai ibadah di sisi-Nya *Aamiin Allahumma Aamiin*.

Palopo, Januari 2025

SURIANTI S

## PEDOMAN TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

Transliterasi adalah mengalihkan suatu tulisan ke dalam aksara misalnya, dari aksara Arab ke Aksara Latin. Berikut ini adalah surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penelitian skripsi ini.

### 1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama                      |
|------------|------|-------------|---------------------------|
| ا          | Alif | -           | -                         |
| ب          | Ba'  | B           | Be                        |
| ت          | Ta'  | T           | Te                        |
| ث          | Ša'  | Š           | Es dengan titik di atas   |
| ج          | Jim  | J           | Je                        |
| ح          | Ha'  | Ḥ           | Ha dengan titik di bawah  |
| خ          | Kha  | Kh          | Ka dan ha                 |
| د          | Dal  | D           | De                        |
| ذ          | Ž    | Ž           | Zet dengan titik di atas  |
| ر          | Ra'  | R           | Er                        |
| ز          | Zai  | Z           | Zet                       |
| س          | Sin  | S           | Es                        |
| ش          | Syin | Sy          | Es dan ye                 |
| ص          | Šad  | Š           | Es dengan titik di bawah  |
| ض          | Ḍaḍ  | Ḍ           | De dengan titik di bawah  |
| ط          | Ṭ    | Ṭ           | Te dengan titik di bawah  |
| ظ          | Ẓa   | Ẓ           | Zet dengan titik di bawah |
| ع          | ‘Ain | ‘           | Koma terbalik             |
| غ          | Gain | G           | Ge                        |
| ف          | Fa   | F           | Fa                        |
| ق          | Qaf  | Q           | Qi                        |
| ك          | Kaf  | K           | Ka                        |
| ل          | Lam  | L           | El                        |

|   |        |   |         |
|---|--------|---|---------|
| م | Min    | M | Em      |
| ن | Nun    | N | En      |
| و | Wau    | W | We      |
| ه | Ha'    | H | Ha      |
| ء | Hamzah | ' | Apostof |
| ي | Ya'    | Y | Ye      |

Hamzah (ʾ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda Vokal | Nama          | Latin | Keterangan |
|-------------|---------------|-------|------------|
| اَ          | <i>Fathah</i> | A     | Á          |
| اِ          | <i>Kasrah</i> | I     | Í          |
| اُ          | <i>Dammah</i> | U     | Ú          |

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama                  | Huruf Latin | Nama    |
|-------|-----------------------|-------------|---------|
| اَيّ  | <i>Fathah dan yā'</i> | Ai          | a dan i |
| اوّ   | <i>Fathah dan wau</i> | Au          | a dan u |

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *haula*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Huruf | Nama                                         | Huruf dan Tanda | Nama                |
|-------------------|----------------------------------------------|-----------------|---------------------|
| اَ   اِ   اِى     | <i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā</i> | <i>ā</i>        | a dan garis di atas |
| اِى               | <i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>                 | <i>ī</i>        | i dan garis di atas |
| و                 | <i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>                 | <i>ū</i>        | u dan garis di atas |

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

### 4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

|                           |                                |
|---------------------------|--------------------------------|
| رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ     | : <i>raudah al-atfāl</i>       |
| الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ | : <i>al-madīnah al-fādilah</i> |
| الْحِكْمَةُ               | : <i>al-hikmah</i>             |

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ـّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

|           |                   |
|-----------|-------------------|
| رَبَّنَا  | : <i>rabbanā</i>  |
| نَجِّينَا | : <i>najjainā</i> |
| الْحَقُّ  | : <i>al-haqq</i>  |
| نُعِمْ    | : <i>nu'ima</i>   |
| عَدُوُّ   | : <i>'aduwwun</i> |

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ) aka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

|           |                                        |
|-----------|----------------------------------------|
| عَلِيٌّ   | : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)        |
| عَرَبِيٌّ | : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy) |

#### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (ال). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

|               |                                                  |
|---------------|--------------------------------------------------|
| الشَّمْسُ     | : <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )    |
| الزَّلْزَلَةُ | : <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i> ) |
| الفَلْسَفَةُ  | : <i>al-falsafah</i>                             |
| الْبِلَادُ    | : <i>al-bilādu</i>                               |

#### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

|             |                    |
|-------------|--------------------|
| تَأْمُرُونَ | : <i>ta'murūna</i> |
| النَّوْعُ   | : <i>al-nau'</i>   |
| شَيْءٌ      | : <i>syai'un</i>   |
| أُمِرْتُ    | : <i>umirtu</i>    |

#### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata Al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus

ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah swt.” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللّٰهِ : *billāh*

دِيْنُ اللّٰهِ : *dīnullāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī rahmatillāh*

#### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak

pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Nasr Hāmid Abū Zayd*

*Al-Tūfī*

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī*

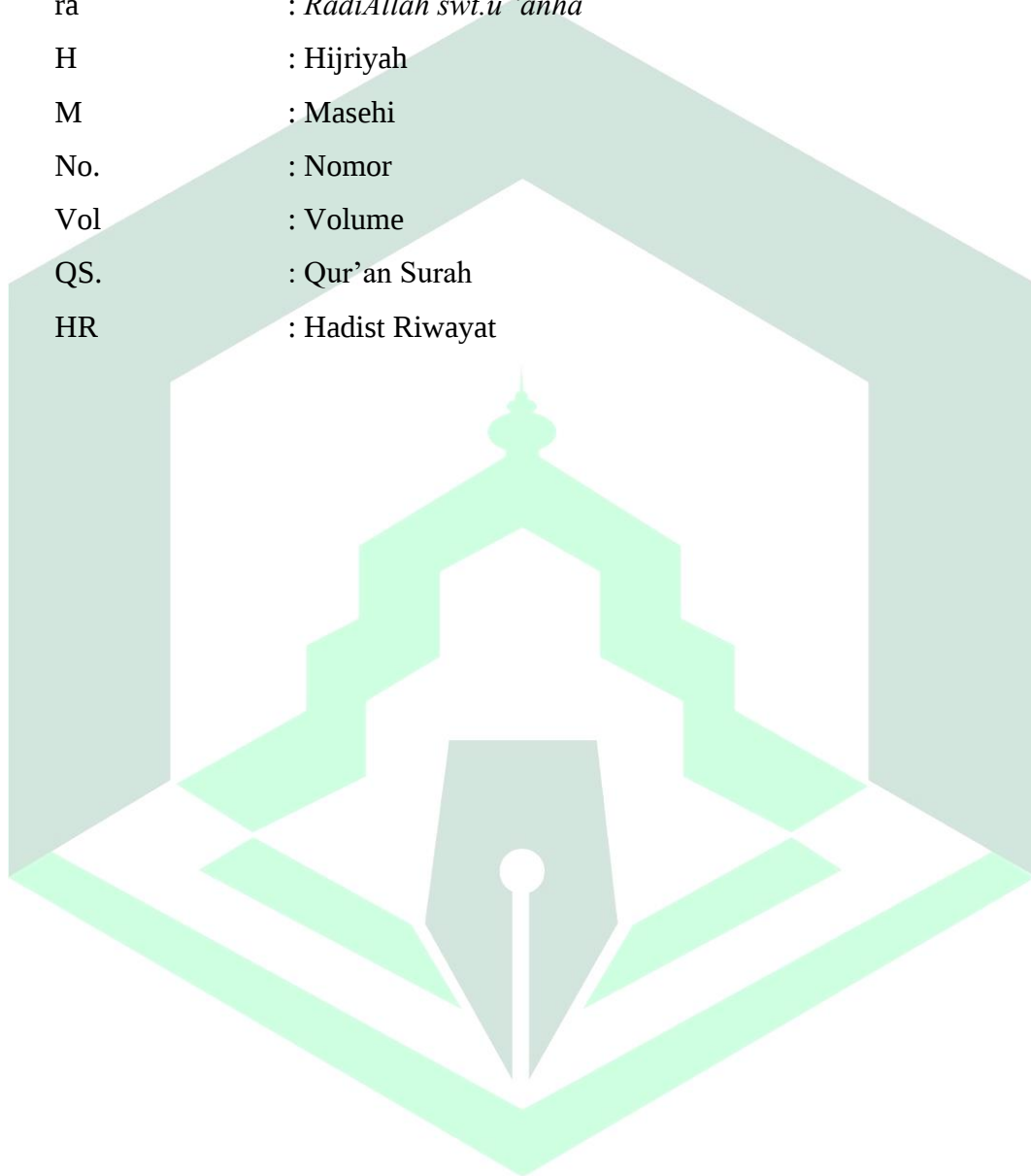
Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)  
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

## 11. Singkatan

|      |                                            |
|------|--------------------------------------------|
| Swt. | : <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>              |
| Saw. | : <i>SallAllah swt.u 'alaihi wa sallam</i> |
| as   | : <i>'alaihi al-salam</i>                  |
| ra   | : <i>RadiAllah swt.u 'anha</i>             |
| H    | : Hijriyah                                 |
| M    | : Masehi                                   |
| No.  | : Nomor                                    |
| Vol  | : Volume                                   |
| QS.  | : Qur'an Surah                             |
| HR   | : Hadist Riwayat                           |



## DAFTAR ISI

|                                                                    |               |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL .....</b>                                        | <b>i</b>      |
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                                         | <b>ii</b>     |
| <b>HALAMAN PERYANTAAAN KEASLIAN.....</b>                           | <b>iii</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                                     | <b>iv</b>     |
| <b>PRAKATA.....</b>                                                | <b>v</b>      |
| <b>PEDOMAN TRANSLITER ARAB DAN SINGKATAN.....</b>                  | <b>viii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                             | <b>xvi</b>    |
| <b>DAFTAR KUTIPAN AYAT .....</b>                                   | <b>xviii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                          | <b>xix</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                          | <b>xx</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                       | <b>xxi</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                               | <b>xxii</b>   |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                  | <br><b>1</b>  |
| A. Latar Belakang .....                                            | 1             |
| B. Rumusan Masalah .....                                           | 8             |
| C. Tujuan Penelitian .....                                         | 8             |
| D. Manfaat Penelitian .....                                        | 8             |
| <br><b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>                               | <br><b>10</b> |
| A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....                          | 10            |
| B. Landasan Teori.....                                             | 13            |
| 1. <i>Organizational Behavior</i> dan Teori Motivasi .....         | 13            |
| 2. <i>Social Loafing Theory</i> ( Teori Kemalasan Sosial).....     | 16            |
| 3. <i>Information Overload Theory</i> (Teori Beban Informasi)..... | 18            |
| 4. <i>Theory Social Presence</i> (Teori Kehadiran Sosial) .....    | 20            |
| 5. Kinerja Karyawan.....                                           | 21            |
| 6. Kerjasama Tim .....                                             | 28            |
| 7. Komunikasi.....                                                 | 32            |
| 8. Lingkungan Kerja .....                                          | 36            |
| 9. Kompensasi .....                                                | 41            |
| C. Kerangka Pikir.....                                             | 47            |
| D. Hipotesis.....                                                  | 48            |
| <br><b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                         | <br><b>50</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                                           | 50            |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....                               | 50            |
| C. Defenisi Operasional Variabel .....                             | 50            |
| D. Populasi dan Sampel .....                                       | 51            |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                                    | 52            |
| F. Instrumen Penelitian.....                                       | 53            |
| G. Teknik Analisis Data.....                                       | 53            |

|                                          |           |
|------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>62</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                | 62        |
| B. Pembahasan.....                       | 76        |

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>BAB V PENUTUP .....</b> | <b>84</b> |
| A. Simpulan .....          | 84        |
| B. Saran.....              | 85        |

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR KUTIPAN AYAT

|                |                            |    |
|----------------|----------------------------|----|
| Kutipan Ayat 1 | Q.S An-Nahl (16): 97 ..... | 43 |
|----------------|----------------------------|----|



## DAFTAR TABEL

|            |                                                               |    |
|------------|---------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1  | Skor Penilaian Jawaban Kuesioner .....                        | 53 |
| Tabel 3.2  | Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....                 | 55 |
| Tabel 3.3  | Hasil Uji Reliabilitas .....                                  | 56 |
| Tabel 4.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 66 |
| Tabel 4.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                 | 66 |
| Tabel 4.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 67 |
| Tabel 4.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....           | 68 |
| Tabel 4.5  | Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....      | 69 |
| Tabel 4.6  | Hasil Uji Normalitas .....                                    | 70 |
| Tabel 4.7  | Hasil Uji Multikolinieritas .....                             | 71 |
| Tabel 4.8  | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                           | 71 |
| Tabel 4.9  | Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                       | 72 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji t .....                                             | 74 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji F .....                                             | 75 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                | 76 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....                   | 48 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI KC Palopo..... | 65 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|            |                                                            |     |
|------------|------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian .....                                 | 94  |
| Lampiran 2 | Data Hasil Angket Penelitian .....                         | 101 |
| Lampiran 3 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data Penelitian ..... | 106 |
| Lampiran 4 | Analisis Statistik Dekriptif .....                         | 111 |
| Lampiran 5 | Uji Asumsi Klasik .....                                    | 111 |
| Lampiran 6 | Analisis Regresi Berganda .....                            | 112 |
|            | .....                                                      |     |
| Lampiran 7 | Persuratan .....                                           | 113 |
| Lampiran 8 | Riwayat Hidup .....                                        | 114 |



## ABSTRAK

**SURIANTI S, 2025.** “*Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo*”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Ahmad Syarief Iskandar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KC Palopo. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel adalah metode sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KC Palopo yang berjumlah 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Kemudian secara simultan kerjasama tim, komunikasi lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Dengan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,594 atau 59,40%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,40%, sedangkan sisanya 40,60% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Hal ini terlihat dengan meningkatnya jumlah nasabah Bank Syariah Indonesia pada akhir Desember 2023 yang mencapai 19,65 juta dengan pertumbuhan 10,53% secara tahunan. Angka tersebut menempatkan BSI menjadi bank dengan basis nasabah terbesar kelima di Indonesia. Selain itu, BSI saat ini hadir di hampir di seluruh penjuru Indonesia dengan jumlah jaringan yang dimiliki mencapai 1.200 kantor cabang dengan 20 ribu karyawan tersebar di seluruh Indonesia dan berada di peringkat kelima nasional<sup>1</sup>. Seiring dengan peningkatan minat masyarakat terhadap layanan keuangan berbasis prinsip syariah, bank syariah menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang

---

<sup>1</sup> Zefanya Aprilia, 'Milad Ketiga, BSI Hadir ke Pelosok Negeri, Nasabah Nyaris 20 Juta', 01 Februari 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240201115748-17-510860/milad-ketiga-bsi-hadir-ke-pelosok-negeri-nasabah-nyaris-20-juta> diakses tanggal 05 Agustus 2024.

telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan<sup>2</sup>. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Menurut Arisanti et.al kinerja karyawan merupakan prestasi seseorang atau kelompok dalam melakukan tugas dan kewajiban yang didelegasikan<sup>3</sup>. Sehingga diartikan bahwa kinerja karyawan mampu mempengaruhi kualitas jasa yang dikontribusikan kepada organisasi atau perusahaan.

Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai hasil merger tiga bank syariah terkemuka di Indonesia, menghadapi tantangan unik dalam memadukan berbagai budaya kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawannya, terutama di kantor-kantor cabang seperti di Kota Palopo. Bank Syariah Indonesia KC Palopo beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif di sektor keuangan syariah. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Menurut Ibrahim, dkk kerjasama tim yaitu sejumlah orang dengan talenta, pengalaman, latar belakang dan kemampuan yang berbeda lalu bersatu bersama-

---

<sup>2</sup>Amelia, S. et.al 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCTangerang Ciputat'. *TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah*, Volume 5, No. 1 (Juni, 2023): 30.

<sup>3</sup>Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Volume 2, No. 1(Juli, 2019): 101-118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

sama dalam mencapai tujuan pada suatu kegiatan organisasi<sup>4</sup>. Dalam industri perbankan syariah dituntut kerja sama yang erat antar departemen. Untuk proses pembiayaan yang efektif, tim pemasaran, analisis risiko, dan operasional harus bekerja sama dengan baik. Kecepatan layanan dan kepuasan pelanggan sangat dipengaruhi oleh kualitas kerjasama tim. Karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi dapat dikatakan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi menjadi dasar aktivitas manusia untuk saling terhubung satu sama lainnya dan komunikasi juga dapat dilakukan dimana saja. Komunikasi bisa meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dan memiliki kompleksitas yang tinggi pada perusahaan yang dapat dilihat dari bagaimana cara seseorang menyampaikan atau menerima sebuah informasi, sehingga menjadi sebuah tantangan pada setiap proses komunikasinya<sup>5</sup>. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi bank syariah khususnya pada BSI KC Palopo untuk koordinasi internal dan edukasi masyarakat Palopo tentang prinsip-prinsip keuangan syariah. Pertumbuhan portofolio bank sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk menjelaskan produk pembiayaan syariah kepada calon nasabah. Dengan adanya komunikasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena pada dasarnya

---

<sup>4</sup> Indah Agustina and Ali Mutaufiq, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia", *Jurnal TADBIR PERADABAN*, Volume 4, No.1 (Januari, 2024): 8.

<sup>5</sup> Indah Agustina and Ali Mutaufiq, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia", *Jurnal TADBIR PERADABAN*, Volume 4, No.1 (Januari, 2024): 8.

komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Dalam kaitan ini keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan<sup>6</sup>. Lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya, mereka akan cepat merasa malas dan lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan motivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Bank Syariah Indonesia KC Palopo memiliki fasilitas fisik (seperti kantor) dan non-fisik (seperti budaya kerja) yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari penyediaan teknologi yang mendukung pembiayaan mikro, seperti aplikasi *scoring kredit* yang efektif yang meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai syariah dan kearifan lokal Palopo membuat karyawan merasa nyaman. Dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

---

<sup>6</sup> Amelia, S. et.al 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCTangerang Ciputat'. TADBIR: *Jurnal Manajemen Dakwah*, Volume 5, No. 1 (Juni, 2023): 31.

Selain kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Kompensasi yang diterima pekerja yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan tunjangan lain seperti sakit, tunjangan liburan, tunjangan makan, dan tunjangan hari raya. Kompensasi BSI KC Palopo sangat meningkat dalam hal gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangannya, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatannya. Kompensasi diberikan pada karyawan supaya kinerja juga akan semakin tinggi sehingga termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu karyawan BSI KC Palopo, terdapat beberapa masalah yang ada pada BSI KC Palopo, masalah yang terlihat jelas yaitu mengenai kinerja yang belum optimal dari karyawan BSI KC Palopo itu sendiri. Kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh kerjasama tim, hal ini terlihat dari kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, sebab masih ada beberapa karyawan yang masih suka bekerja secara individu meskipun mereka masih dalam satu divisi yang sama, sehingga hal tersebut tentunya dapat menimbulkan ketidakkompakan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan berdampak pula pada kinerja karyawan itu sendiri. Dari segi komunikasi yang terjalin di BSI KC Palopo belum berjalan dengan baik sebab hampir setiap harinya divisi marketing berada dilapangan, sedangkan yang berada di kantor hanya ada karyawan dalam pelayanan nasabah dan operasional sehingga terjadi komunikasi yang tidak intens dan seringkali terjadi miskomunikasi serta tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah karyawan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Selain itu faktor lingkungan kerja yang masih memiliki kendala infrastruktur teknologi seperti jaringan internet (*server*) yang terkadang mengalami masalah yang tentunya akan menghambat produktivitas karyawan, sebab hampir semua aktivitas operasional perusahaan menggunakan jaringan internet dan sulitnya untuk menciptakan budaya kerja yang selaras dengan tujuan bisnis dan prinsip syariah serta pemberian kompensasi yang belum optimal meskipun karyawan mendapatkan program BPJS Kesehatan, namun belum mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan.

Berbagai penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wida Wahyuni menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Naga Glassindo Jakarta.<sup>7</sup> Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti Amelia yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap

---

<sup>7</sup> Wida Wahyuni, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2, No.10 Oktober 2024, <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i10.2693>

kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat<sup>8</sup>, serta penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Vica Indriyani yang menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran<sup>9</sup>. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Derrik Hendriawan dan Nana Sutisna menunjukkan hasil yang berbeda yaitu komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan, dan kerjasama tim tidak mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci<sup>10</sup> dan penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)<sup>11</sup>

Berdasarkan permasalahan (fenomena) yang ada, serta adanya perbedaan terhadap hasil penelitian sebelumnya yaitu antara penelitian yang dilakukan oleh Wida Wahyuni, Siti Amelia dan Kurnia Vica Indriyani dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

---

<sup>8</sup>Siti Amelia, et.al, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCTangerang Ciputat", *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan*, 5(1), 29-42, 2023.

<sup>9</sup> Kurnia Vica Indriyani, "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di CV Untung Collection Ungaran )", *Skripsi*, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi. 2020

<sup>10</sup>Derrik Hendriawan, Nana Sutisna, "Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci", *Jurnal EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*. 1(3), 2022. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

<sup>11</sup> Siti Fatimah, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)", *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2022 <<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>>.

**“Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo”.**

### **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo?
2. Apakah kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.

5. Untuk mengetahui kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.

#### **D. Manfaat Peneliti**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks perbankan syariah di Indonesia.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen Bank Syariah Indonesia KC Palopo dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan layanan kepada nasabah dan pertumbuhan bisnis bank syariah khususnya di wilayah Kota Palopo.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berikut dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wida Wahyuni yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta*”<sup>12</sup>. Persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim dan kompensasi, sedangkan penulis menggunakan empat variabel independen yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi selain itu lokasi penelitian pun berbeda. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Naga Glassindo Jakarta.
2. Siti Fatimah yang berjudul “*Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)*”<sup>13</sup>. Persamaan dengan penelitian

---

<sup>12</sup> Wida Wahyuni, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2, No.10 Oktober 2024, <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i10.2693>

<sup>13</sup>Siti Fatimah, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi

yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan empat variabel independen (X) yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan. Adapun perbedaannya adalah lokasi penelitian tersebut pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari, sedangkan lokasi penelitian penulis yaitu BSI KC Mikro Palopo. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Amelia yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat*”<sup>14</sup>. Persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan dua variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penulis menggunakan empat variabel independen yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)", *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2022 <<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>>.

<sup>14</sup>Siti Amelia, et.al, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCTangerang Ciputat”, *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidiempuan*, 5(1), 29-42, 2023.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Vica Indriyani yang berjudul “*Pengaruh komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Untung Collection Ungaran*”<sup>15</sup>. Persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan tiga variabel independen yaitu komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan penulis menggunakan empat variabel independen yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Untung Collection Ungaran.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Derrik Hendriawan dan Nana Sutisna yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci*”<sup>16</sup>. Persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan tiga variabel independen yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim, sedangkan penulis menggunakan empat variabel independen yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

---

<sup>15</sup>Kurnia Vica Indriyani, “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di CV Untung Collection Ungaran )”, *Skripsi*, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi. 2020

<sup>16</sup>Derrik Hendriawan, Nana Sutisna, “Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci”, *Jurnal EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*. 1(3), 2022. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan, dan kerjasama tim tidak mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci.

## **B. Landasan Teori**

### **1. *Organizational Behavior* dan Teori Motivasi**

Teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah *organizational behavior*/perilaku organisasi yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge. Menurut Robbins dan Judge, *organizational behavior* atau perilaku organisasi merupakan teori yang berusaha mencari pemahaman komprehensif mengenai peran individu, kelompok dan organisasi terhadap perilaku dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman untuk meningkatkan efektivitas sehingga mencapai kesejahteraan individu/kelompok maupun organisasi<sup>17</sup>.

*Organizational behavior* ditujukan untuk memahami dan mengelola orang-orang dalam suatu organisasi atau pegawai agar menjadi lebih baik. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam menilai dan memahami setiap keadaan sehingga keputusan yang dibuat setiap individu juga akan menghasilkan keputusan yang berbeda-beda. *Organizational behavior* menekankan pada bagaimana orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif pada suatu organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam konteks Bank Syariah, beberapa elemen penting dari teori ini adalah:

---

<sup>17</sup>Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, '*Organizational Behavior 15th Edition*' Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 10.

- a. Kerjasama Tim: Kerjasama tim yang efektif bisa meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan keahlian setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks perbankan syariah, di mana prinsip kerja sama dan saling menguntungkan diutamakan, kerjasama dapat menciptakan sinergi yang positif.
- b. Komunikasi: Komunikasi yang baik dan transparan di dalam tim dapat menurunkan kesalahpahaman, meningkatkan kepercayaan, dan memperkuat hubungan antar anggota. Hal ini berkontribusi pada kinerja tim yang lebih baik dan peningkatan kepuasan kerja.
- c. Lingkungan Kerja: Lingkungan fisik dan sosial yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan.

*Grand theory* lainnya yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori motivasi. Teori motivasi berusaha untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku individu dalam organisasi yang merupakan bagian dari studi mengenai *organizational behavior*<sup>18</sup>. Teori motivasi *hygiene* yang dikemukakan Herzberg sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja<sup>19</sup>. Kedua faktor tersebut disebut ketidakpuasan (*dissatisfiers*) dan kepuasan (*satisfiers*) atau *hygiene*

---

<sup>18</sup> Ivancevich, John M., et al, '*Organizational Behavior and Management. 10th Edition*', (New York: McGraw-Hill Education, 2011).

<sup>19</sup>Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland". *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01) (April, 2015): 48. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>

motivator atau faktor intrinsik – ekstrinsik. Hasil penelitian Herzberg menyangkut teorinya ada dua kesimpulan: Pertama, ada seperangkat kondisi ekstrinsik dalam konteks pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan di antara pegawai jika kondisi ini tidak terpenuhi. Jika kondisi ini terpenuhi, hasilnya tidak perlu memotivasi pegawai. Kondisi inilah yang disebut ketidakpuasan atau faktor *hygiene* karena dibutuhkan paling tidak mempertahankan tingkat *no dissatisfaction* meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas *supervise* teknis. Kedua, seperangkat kondisi intrinsik si pekerja jika ada akan membangun tingkat motivasi yang kuat yang hasilnya adalah kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak terpenuhi, maka pekerjaan tidak terbukti memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. Faktor ini disebut kepuasan atau motivator yang meliputi *achievement*, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan tumbuh. Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara seperangkat faktor terpisah menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja tindakan independen satu sama lain<sup>20</sup>.

Herzberg menggunakan istilah “*hygiene*” yang memiliki arti bahwa adanya fungsi yang bertujuan untuk menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja. Dengan adanya berbagai resiko dalam lingkungan kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang sehat dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang sehat juga tidak menjamin penyesuaian diri seseorang dapat mempengaruhi adanya ketidakpuasan. Oleh

---

<sup>20</sup>Binus University, ‘Motivation Hygiene Theory Dan Dual Factor Theory’ <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/> diakses tanggal 07 Agustus 2024.

karena itu teori ini menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu salah satunya adanya istilah *hygiene* yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maka dari itu lingkungan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang nantinya akan memengaruhi kinerja karyawan<sup>21</sup>.

Sesuai dengan teori dua faktor Herzberg bahwa dengan adanya motivasi pemuas yaitu diantaranya prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggungjawab serta perkembangan maka kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Kompensasi juga dapat berupa finansial yaitu dengan cara diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi<sup>22</sup>. Pada penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi.

## **2. Social Loafing Theory (Teori Kemalasan Sosial)**

*Social loafing* berawal dari penelitian pada tahun 1913 yang dilakukan oleh seorang ahli psikologis Jerman Maximilien Ringelmann dan pada mulanya diberi nama *Ringelmann effect*.<sup>23</sup> *Social loafing* adalah fenomena ketika seseorang kurang berkontribusi dalam suatu tugas ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan dengan bekerja sendiri. Saat bekerja sendiri, banyak orang cenderung lebih berusaha. Namun, ketika dilibatkan dalam suatu kelompok, usaha

<sup>21</sup> Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland". *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01) (April, 2015): 49. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>

<sup>22</sup>Sinta Santi Sembel, Adolfina dan Rita N. Taroreh, 'Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.6 No.4( September 2018): 3109.

<sup>23</sup>Wowor, F. A., Zubair, A. G. H., & Minarni, M. "Peran Self Efficacy Terhadap Social Loafing Pada Mahasiswa di Kota Makassar". *Jurnal Psikologi Karakter*, 4 (1), Juni 2024 <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3419>. 131

dari orang tersebut justru berkurang.

Istilah *social loafing* semakin dikenal lewat *social impact theory* yang dibuat oleh Latané pada tahun 1973. Menurut teori tersebut, *social loafing* diartikan sebagai peristiwa pengurangan usaha yang dilakukan individu saat ikut serta dalam pekerjaan kelompok dibandingkan saat bekerja sendiri. Selanjutnya banyak ahli-ahli yang mengembangkan teori *social loafing* Latané, salah satunya Chidambaram & Tung yang menjelaskan *social loafing* sebagai penurunan kinerja individu dalam melaksanakan tugas kelompok dibandingkan ketika individu tersebut bekerja sendiri sehingga perilaku tersebut akan merugikan kelompok.<sup>24</sup>

*Social loafing* telah dipelajari secara mendalam. Dalam artikel *Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing*, Bibb Latané, Kipling Williams, dan Stephen Harkins mengukur volume suara individu yang dihasilkan saat bertepuk tangan dan berteriak ketika sendirian maupun dalam kelompok. Penelitian mereka menemukan bahwa semakin besar kelompok, semakin sedikit upaya yang diberikan setiap individu. Mereka meyakini bahwa ini karena kelompok yang lebih besar berarti lebih sedikit upaya yang diberikan setiap individu. Setelahnya, pada 1993, Steven Karau dan Kipling Williams menyatakan bahwa *social loafing* tersebut disebabkan oleh individu yang merasa tidak begitu tertarik dengan hadiah atau apresiasi yang akan mereka terima di akhir proyek.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Fernanda et.al. "Peran Self Efficacy Terhadap Social Loafing Pada Mahasiswa di Kota Makassar". *Jurnal Psikologi Karakter*, 4 (1), Juni 2024 <https://journal.unibos.ac.id/jpk>. 131

<sup>25</sup> Julia Martins. Social Loafing. 26 Januari 2025. <https://asana.com/id/resources/social-loafing>. Diakses tanggal 23 Februari 2025.

Kerja tim dan kerja kelompok bukan penyebab berkurangnya kontribusi individu. Penyebab sebenarnya? Kurangnya kejelasan. Saat pekerja pengetahuan tidak memiliki kejelasan tentang hal yang mereka kerjakan atau cara pekerjaan tersebut berdampak pada perusahaan, mereka tidak dapat memprioritaskan atau mengeksekusi pekerjaan berdampak tinggi secara efektif. Inilah kontributor terbesar kelelahan bekerja yang menurut laporan telah dialami 71% pekerja pengetahuan global setidaknya satu kali pada 2020. Lalu, satu dari tiga pekerja pengetahuan tersebut melaporkan merasa kelelahan bekerja dan melembur karena kurangnya kejelasan tentang tugas dan peran. Jadi, jika anggota tim terkesan memiliki kinerja atau partisipasi di bawah standar, mereka bukan social loafer. Sebaliknya, mereka mungkin sebenarnya sedang kesulitan. Mengetahui hal yang memengaruhi produktivitas atau motivasi mereka dapat membantu mereka menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Pada akhirnya, ini juga akan membantu memastikan setiap individu merasa lebih nyaman dan didukung di tempat kerja.<sup>26</sup>

### **3. Information Overload Theory (Teori Beban Informasi)**

Kelebihan informasi merupakan faktor penentu yang mendorong “lingkungan kerja yang negatif yang membunuh produktivitas, meredam kreativitas, dan membuat kita tidak bahagia”<sup>27</sup>. Informasi yang berlebihan terjadi ketika para pengambil keputusan menghadapi tingkat informasi yang lebih besar daripada kapasitas pemrosesan informasi mereka, yaitu, beban informasi yang

---

<sup>26</sup> Julia Martins. Social Loafing. 26 Januari 2025. <https://asana.com/id/resources/social-loafing>. Diakses tanggal 23 Februari 2025.

<sup>27</sup> Dean, Derek, and Caroline Webb.. Recovering from information overload. *McKinsey Quarterly* 11 (1), 2011: 80–88.

terlalu tinggi <sup>28</sup>. Tingkat dan kompleksitas komunikasi berlebih untuk individu juga dapat digambarkan sebagai *communication overload*. *Communication overload* diukur sejauh mana individu atau pengguna mengalami lebih banyak kuantitas, kompleksitas, dan ketegasan informasi selama periode waktu tertentu lebih dari apa yang mereka butuhkan atau mereka dapat atur dalam proses komunikasi tersebut.

Menurut Klausegger et al, fitur konsisten dari berbagai definisi ilmiah tentang kelebihan informasi adalah bahwa jumlah informasi awalnya terkait dengan kinerja yang lebih baik atau keputusan yang lebih baik tetapi, di atas jumlah informasi tertentu, efeknya berubah, dan jumlah informasi mengarah pada hasil yang lebih buruk (hubungan berbentuk U terbalik)<sup>29</sup>. Lebih khusus lagi, Klapp mendefinisikan kelebihan informasi sebagai jumlah informasi yang berlebihan sehingga penerima tidak dapat lagi memproses secara efisien tanpa gangguan, stres, peningkatan kesalahan, atau biaya lain yang mengurangi penggunaan informasi yang efisien<sup>30</sup>. Demikian pula, Eppler dan Mengis berpendapat bahwa terlalu banyak informasi dapat membebani karyawan/individu menyebabkan kebingungan, stress, dan ketidakmampuan mengambil keputusan yang efektif. <sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Eppler, M.J., and J. Mengis. The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS and related disciplines. *The Information Society* 20 (5), 2004: 325–344.

<sup>29</sup> Klausegger C., Sinkovics R. R., Zou H. Information overload: a cross-national investigation of influence factors and effects. *Mark. Intell. Plan.* 25, 2007. 691–718. doi: 10.1108/02634500710834179

<sup>30</sup> Klapp O. E. *Overload and boredom: essays on the quality of life in the information society*. New York: Greenwood Press. 1986

<sup>31</sup> Eppler, M.J., and J. Mengis. The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS and related disciplines. *The Information Society* 20 (5), 2004: 325–344.

Kelebihan informasi merupakan masalah yang diperburuk oleh digitalisasi dunia kerja yang sedang berlangsung dan meningkatnya penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Bukti empiris menunjukkan bahwa kelebihan informasi berkorelasi positif dengan ketegangan, kejenuhan<sup>32</sup>, dan berbagai keluhan kesehatan<sup>33</sup>, dan berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja<sup>34</sup>. Lebih jauh, kelebihan informasi dikaitkan dengan kerugian kinerja yang serius, terutama yang berhubungan dengan gangguan dan interupsi<sup>35</sup>. Terakhir, penelitian menunjukkan bahwa kualitas keputusan individu dipengaruhi oleh kelebihan informasi<sup>36</sup>.

#### **4. Theory Social Presence (Teori Kehadiran Sosial)**

Social presence atau kehadiran sosial adalah tentang bagaimana antarmuka digital dapat mempengaruhi “rasa ketika bersama orang lain” pada interaksi *human-computer*.<sup>37</sup> Teori kehadiran sosial tersebut dikembangkan atas dasar komunikasi interpersonal dan juga interaksionisme simbolik, pada mulanya teori *social presence* diperkenalkan pertama kali secara formal oleh John Short, Ederyn Williams, dan Bruce Christie dalam *The Social Psychology of Telecommunications*.

<sup>32</sup>Antoni C. H., Ellwart T. Informationsüberlastung bei digitaler Zusammenarbeit– Ursachen, Folgen und Interventionsmöglichkeiten. Gruppe, Interaktion, Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie* 48, 2017: 305–315. doi: 10.1007/s11612-017-0392-4

<sup>33</sup>Junghanns G., Kersten N. (2020). Informationsüberflutung am Arbeitsplatz: Gesundheitliche Konsequenzen. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 70, 2020: 8–17. doi: 10.1007/s40664-019-00370-w

<sup>34</sup>Hunter G. L., Goebel D. J. Salespersons’ information overload: scale development, validation, and its relationship to salesperson job satisfaction and performance. *J. Pers. Sell. Sales Manag.* 28, 21–35. doi: 10.2753/PSS0885-3134280102

<sup>35</sup>Rigotti T. *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Störungen und Unterbrechungen. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA [Federal Institute for Occupational Safety and Health].* 2016

<sup>36</sup>Phillips-Wren G., Adya M. Decision making under stress: the role of information overload, time pressure, complexity, and uncertainty. *J. Decis. Syst.* 29, 2020: 213–225. doi: 10.1080/12460125.2020.1768680

<sup>37</sup> Frank Biocca, Chad Harms, and Judee K. Burgoon, “Toward a More Robust Theory and Measure of Social Presence: Review and Suggested Criteria,” *Presence: Teleoperators and Virtual Environments* 12, no. 5 (2003): 456–80, <https://doi.org/10.1162/105474603322761270>

Short et al. merancang teori kehadiran sosial untuk memahami komunikasi interpersonal dan pembangunan hubungan dalam lingkungan bisnis saat menggunakan media telekomunikasi dan bagaimana hal ini memengaruhi pengaruh sosial yang dapat diberikan mitra komunikasi satu sama lain. Menurut mereka, setiap media telekomunikasi dicirikan oleh tingkat di mana ia dapat mengomunikasikan isyarat verbal dan nonverbal yang menyampaikan informasi sosio-emosional sedemikian rupa sehingga orang lain yang terlibat dalam komunikasi tersebut dipersepsikan sebagai “nyata” dan hadir secara fisik. Dengan demikian, mereka mendefinisikan kehadiran sosial sebagai “tingkat saliensi orang lain dalam interaksi dan saliensi hubungan interpersonal yang diakibatkannya”. Short et al menyatakan bahwa kehadiran sosial “bervariasi antara media yang berbeda, ia memengaruhi sifat interaksi dan ia berinteraksi dengan tujuan interaksi untuk memengaruhi media yang dipilih oleh individu yang ingin berkomunikasi”. Mereka lebih lanjut menyatakan bahwa “Kehadiran Sosial adalah kualitas dari media itu sendiri”.<sup>38</sup>

Kehadiran atau dalam pemahaman awalnya dari bahasa Inggris, *presence*, dapat diartikan sebagai ilusi persepsi tanpa suatu mediasi. Pemahaman seperti ini memperlihatkan bahwa orang-orang merasa suatu kehadiran disebabkan adanya keinginan perasaan akan ketidakpercayaan yang perlu dijelaskan dengan bangunan realitas dalam lingkungan yang termediasi. Lee dan Nass mengatakan bahwa kehadiran sebagai suatu keadaan psikologi dalam pengalaman yang virtual yang tidak disadari. Kehadiran seringkali dikategorisasikan dalam dua fenomena

---

<sup>38</sup>Short, J., Williams, E., & Christie, B. *The social psychology of telecommunications*. Wiley. 1976, 65.

yang saling terkait yaitu pertama, *telepresence*, perasaan mereka yang berinteraksi tentang kehadiran dalam ruang virtual tanpa perasaan menjadi bersama dengan orang lain misalnya dalam komunikasi telemarketing. Kedua adalah *social presence*, yang memperlihatkan mereka-mereka yang berinteraksi menjadi bersama dengan orang lain dalam ruang seperti berbagi emosi atau pikiran antara mereka yang saling berinteraksi melalui komunikasi yang termediasi.<sup>39</sup>

## 5. Kinerja Karyawan

### 5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai seseorang). Besaran yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>40</sup>. Torang berpendapat bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasilkerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi<sup>41</sup>.

<sup>39</sup>Regina Febriyani Prasodjo, “Keterkaitan Antara Pengalaman Membeli, Kehadiran Sosial, Dan Kepercayaan Dengan Niat Membeli Dalam Transaksi Online (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta)”. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2013.

<sup>40</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 67.

<sup>41</sup> Dr.Syamsir Torang, , *Organisasi dan Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 74.

Kinerja karyawan, menurut Mathis & Jackson, didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja ini dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Armstrong & Baron mengemukakan bahwa kinerja hasil pekerjaan sangat terkait dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi<sup>42</sup>. Sedangkan menurut Ariyanto, Wardoyo dan Rusdianti kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja SDM terkait erat dengan hasil pekerjaan dalam suatu organisasi<sup>43</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi sebab semakin baik kinerja karyawan, maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut<sup>44</sup>:

---

<sup>42</sup>Rindy Saputri, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, Volume 3, No. 1 (Februari, 2024): 269, Universitas Brawijaya. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>

<sup>43</sup> Indah Agustina and Ali Mutaufiq, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia", *Jurnal TADBIR PERADABAN*, Volume 4, No.1 (Januari, 2024): 11.

<sup>44</sup> Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 189-193.

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik akan memberikan hasil yang baik, dan begitu pun sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya. Misalnya, jika pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

d. Kepribadian

Kepribadian adalah kepribadian atau karakter seseorang, tidak ada dua orang yang sama. Seseorang dengan kepribadian atau sifat yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya juga baik.

e. Motivasi kerja

Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya untuk melakukan pekerjaannya, karyawan akan terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini dikenal sebagai motivasi kerja.

f. Kepemimpinan

Pemimpinan didefinisikan sebagai perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengelola, dan memerintah anggota timnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana tempat kerja. Lingkungan kerja dapat mencakup ruang kerja, layout, sarana dan perlengkapan, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan tenang, hasil kerja akan lebih baik, tetapi jika tidak, suasana kerja akan menjadi terganggu.

Menurut Husein faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut<sup>45</sup>:

1. Faktor internal individu yaitu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
2. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
3. Faktor psikologis meliputi spritualitas, persepsi, sikap, keperibadian dalam pekerjaan (prilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Amstrong dan Baron juga mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu<sup>46</sup>:

- a) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- c) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

---

<sup>45</sup> Husein, F, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 47.

<sup>46</sup>Wibowo, “*Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*”, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 84.

e) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Sedangkan menurut Dessler faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain<sup>47</sup>:

- 1) Sumber daya manusia
- 2) Manajemen informasi
- 3) Manajemen lingkungan
- 4) Kepemimpinan
- 5) Komunikasi

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor ini tidak hanya berasal dari tanggung jawab karyawan sendiri, tetapi juga faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi, seperti anggota organisasi dan faktor pendukung lainnya. Kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

### 5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut<sup>48</sup>:

- a. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan serta seberapa sempurna tugasnya berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

<sup>47</sup>Alfiyanti Nasabella, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (2021): 13.

<sup>48</sup>Siti Fatimah, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)", *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2022, 67 <<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>>.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kantor dan komitmennya terhadap perusahaan.

## **6. Kerjasama Tim**

### **6.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Keberhasilan kerja bergantung pada kerjasama tim, hal tersebut akan memberikan energi dan sinergisitas kepada anggota tim. Ide-ide cemerlang tidak akan muncul jika tidak ada kerja sama yang baik. Kerja sama tim, menurut Amirullah, adalah cara yang bagus untuk menggabungkan berbagai bakat dan menghasilkan solusi kreatif yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan daripada individu. Keberhasilan tim kerja bergantung pada kerja kelompok yang efektif. Kerja kelompok yang efektif dapat dicapai hanya jika semua anggota memiliki komitmen yang sama. Jika tim tidak bekerja sama, kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan menghambat waktu penyelesaian tugas

yang diberikan<sup>49</sup>. Menurut Robbins & Timothy menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri<sup>50</sup>.

Dewi mengemukakan bahwa kerjasama tim (*teamwork*) adalah jenis kerja dalam kelompok yang harus diatur dan dikelola dengan baik. Untuk bekerja sama dengan pimpinan, tim terdiri dari individu-individu yang berasal dari berbagai bidang keahlian. Mereka sangat bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Namun, menurut Bachtiar, kerja sama adalah sinergisitas kekuatan beberapa orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai kesuksesan, orang harus bekerja sama<sup>51</sup>.

Kerja tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam dan antar bagian organisasi. Biasanya kerjasama tim terdiri dari orang-orang yang mempunyai keahlian berbeda-beda sehingga menjadi suatu kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim adalah suatu kelompok di mana upaya individu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individu (Walter et al)<sup>52</sup>. Bekerja sebagai tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Misalnya, struktur di mana setiap anggota tim mempunyai

<sup>49</sup> Imam Winandar, 'Pengaruh Kerjasama Tim Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu', (3Februari 2022): 13 <<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17250>>..

<sup>50</sup> Chrisensia Novita Setyo Rahayu and Susanto, "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS ASIA", *SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Volume 22, No. 1 (Januari, 2024): 14..

<sup>51</sup>Siti Fatimah, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)", *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2022, 45. <<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>>..

<sup>52</sup> Paulino Mendonça and others, 'The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste)', *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3.I (2021), pp. 12–23, doi:10.51703/bm.v3i1.32

dampak langsung terhadap efisiensi total organisasi. Hasilnya, mereka akan memiliki pemahaman lebih dalam mengenai pentingnya pekerjaan mereka dan dampaknya terhadap rekan kerja dan perusahaan secara keseluruhan. Ini merupakan ide bagus karena departemen bekerja lebih lancar dan efisien (Petkova dkk dan Zhang dkk)<sup>53</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kumpulan orang dengan bakat, potensi, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang digabungkan untuk mencapai tujuan bersama dalam satu kegiatan.

## 6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Sunyoto, ada 7 (tujuh) faktor yang akan menciptakan kerjasama tim menjadi efektif, yaitu<sup>54</sup>:

### a. Komunikasi yang terjaga

Hubungan kerja yang baik bergantung pada komunikasi yang baik. Hubungan yang terjaga akan membuat hubungan menjadi terbuka. Dalam situasi apa pun, semua orang harus berusaha untuk berkomunikasi.

### b. Saling Menghormati

Setiap orang dalam kelompok memiliki batasan yang berbeda-beda. Meskipun kemampuan untuk bekerja bukanlah sesuatu yang serupa, tidak seorang pun harus merasa paling penting dan salah menilai yang lain.

<sup>53</sup>Layal Bokaii, "IMPACT OF TEAMWORK ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES IN THE NON-GOVERNMENTAL SECTOR", *The EURASEANS: journal on global socio-economic dynamics*, Volume 2 (39), March - April, Year 2023: 46. [https://www.euraseans.com/2\(39\)](https://www.euraseans.com/2(39))

<sup>54</sup>Alfiyanti Nasabella, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (2021): 24-25.

c. Rasa memiliki

Rasa saling menghormati akan menghasilkan kerja sama tim yang kuat. Oleh karena itu, semua orang bersemangat untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin. Ada komitmen bersama untuk menyelesaikan tugas.

d. Membangun rasa percaya

Hubungan kerja yang lebih sehat akan terbentuk ketika anggota tim percaya satu sama lain. Tidak ada yang saling curiga, tetapi setiap orang belajar untuk saling mempercayai.

e. Memahami peran masing-masing

Dalam tim kerja, setiap anggota memiliki peran dan tugas yang berbeda, tetapi semuanya akan berdampak pada pekerjaan anggota tim lainnya dan tujuan.

f. Berkolaborasi

Jika Anda mampu mencapai sesuatu seorang diri, Anda akan membutuhkan orang lain untuk membantu Anda jika Anda ingin mencapai tujuan yang lebih besar. Ini adalah fungsi tim.

g. Fokus pada tujuan bersama

Setiap orang harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama, meskipun mereka mungkin memiliki kepentingan lain di luar pekerjaan mereka. Semua orang harus tetap pada jalurnya.

### 6.3 Indikator Kerjasama Tim

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kerjasama tim yang dikemukakan oleh West adalah sebagai berikut<sup>55</sup>:

a. Tanggung jawab

Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

b. Saling berkontribusi

Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

c. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

## 7. Komunikasi

### 7.1 Pengertian Komunikasi

Dalam sebuah perusahaan, komunikasi sangat penting, karena setiap tindakan dalam organisasi harus dikomunikasikan secara jelas dan dapat diamati secara konsisten dari satu pihak ke pihak berikutnya yang saling berhubungan. Hal ini merupakan jalan menuju hasil organisasi yang sebenarnya.

Menurut Alo Liliweri (2017:359) komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu<sup>56</sup>.

Lijan Poltak Sinambela mengemukakan bahwa (2018:511) komunikasi adalah

<sup>55</sup> Alfiyanti Nasabella, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (2021): 26.

<sup>56</sup> Alo Liliweri, *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT Bumi. Aksara, 2017), 359.

suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu<sup>57</sup>. Selanjutnya Andrew E. Sikula mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain<sup>58</sup>. Sedangkan menurut pendapat Deddy Mulyana komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih<sup>59</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan pesan informasi kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat memahaminya dengan benar.

## 7.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Adapun unsur-unsur komunikasi yang dikemukakan oleh Murhanto Toha dan Darmanto adalah sebagai berikut<sup>60</sup>:

- a) Komunikator. Seseorang yang mengirim informasi ke orang lain, serta seseorang yang melaksanakan komunikasi.
- b) Pesan. Pandangan yang perlu ditransformasikan menjadi simbol dalam pikiran yang dapat dipahami oleh penerima pesan.
- c) Media. Agar pesan dapat dengan cepat dipahami oleh penerima dalam proses komunikasi, maka penggunaan media dapat dilakukan secara bersamaan atau berurutan dengan berbagai cara dalam organisasi.

<sup>57</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018), 511.

<sup>58</sup> Andrew E. Sikula, *Komunikasi Bisnis*, (Surakarta: Erlangga, 2017), 145.

<sup>59</sup> Deddy Mulyana, *Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis*. (Yogyakarta : PT Buku Seru, 2015), 11.

<sup>60</sup>Murhanto Toha & Darmanto, *Buku Materi Pokok ADPU4431/ Perilaku Organisasi* (Cetakan Keempat) (2 ed.). (Tangerang Selatan, 2016), 66.

- d) Penerima. Komunikator memberi informasi ke penerima, kemudian setelah menerima informasi, ada operasi menafsirkan informasi sehingga konteksnya mampu ditafsirkan.
- e) Umpan balik. Dalam prosedur komunikasi membutuhkan timbal balik, agar dapat dikatakan bahwa komunikasi berjalan dengan baik.
- f) Gangguan. Dalam prosedur komunikasi, rintangan kerap terjadi akibat konteks pengirim dan penerima pesan yang berlainan, sebagai politis, mental, maupun bervariasi sepanjang pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka.

### 7.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Purwanti ada 8 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu<sup>61</sup>:

- a) Perkembangan, merupakan cara berkomunikasi berdasarkan proses yang dialami oleh seseorang ketika masih kecil hingga dewasa dalam memahami cara komunikasi yang baik.
- b) Persepsi, cara pandang seseorang terhadap suatu pesan yang diterimanya.
- c) Emosi, perasaan yang muncul secara mendadak ketika berkomunikasi.
- d) Jenis kelamin, cara memahami komunikasi yang sangat berbeda antara laki-laki dan perempuan.
- e) Pengetahuan, sangat diperlukan untuk bisa membantu berkomunikasi dengan baik.
- f) Peran dan hubungan, menjadi salah satu gaya komunikasi yang harus memiliki peran dan hubungan antara orang yang saling berkomunikasi.

---

<sup>61</sup> Ricky Marcelino Chandra, Michael Kurniawan Sudjianto, Erica Adriana, "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir", *Student Research Journal*, Volume 1, No. 3 (Juni, 2023): 53-54, <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345>.

- g) Lingkungan, lingkungan yang nyaman akan membentuk interaksi komunikasi efektif.
- h) Jarak, membantu dalam menimbulkan rasa yang aman ketika berkomunikasi dengan jarak yang jauh.

#### 7.4 Indikator Komunikasi

Adapun alat ukur/indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana komunikasi itu berjalan lancar dan efektif menurut Suranto adalah sebagai berikut<sup>62</sup>:

##### a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cara yang dimaksudkan oleh komunikator dikenal sebagai pemahaman. Komunikasi dikatakan efektif apabila ia mampu memahami dengan tepat, dan komunikator dikatakan efektif apabila ia berhasil menyampaikan pesan dengan cermat.

##### b. Kesenangan

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

##### c. Pengaruh pada sikap

Seseorang mengatakan bahwa sikap dipengaruhi oleh komunikasi ketika seseorang menerima pesan dan sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

---

<sup>62</sup>Alfiyanti Nasabella, "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, (2021): 20-21.

Kehidupan sehari-hari di perkantoran termasuk bertindak berdampak pada orang lain. Dalam berbagai situasi, kita berusaha memengaruhi orang lain dan berusaha agar orang lain bertindak dengan cara yang kita inginkan.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa secara tidak sengaja, tingkat hubungan interpersonal meningkat selama proses komunikasi yang efektif. Komunikasi di perkantoran seringkali dilakukan dengan tujuan bukan untuk menyampaikan informasi atau mengubah sikap, tetapi kadang-kadang terdapat tujuan implicit, yaitu untuk membangun hubungan baik.

e. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan.

## **8. Lingkungan Kerja**

### **8.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan memengaruhi semangat dan keghairahan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk mencapai tingkat kemampuan terbaik mereka.

Menurut Wibowo, Fx Pudjo dan Widiyanto lingkungan kerja ialah keadaan psikis dan fisik yang terdapat pada organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada para pegawai dalam

menyiapkan lingkungan kerja yang baik<sup>63</sup>. Menurut Afandi, lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ini termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja. Alat dan lingkungan yang dihadapi oleh seorang karyawan, cara mereka bekerja, dan bagaimana hal itu berdampak pada pekerjaan mereka, baik secara individu maupun kelompok, disebut lingkungan kerja. Anam mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi perasaan individu keamanan, kenyamanan, dan kepuasan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan<sup>64</sup>.

Lingkungan kerja adalah semua hal di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung. Menurut Hermawati dan Mas lingkungan kerja terdiri dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, kebisingan, dan hubungan kerja. Selain itu, sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dianut oleh karyawan dalam hubungannya dengan organisasi mereka adalah bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi daya gerak dan kehidupan suatu organisasi. Ini karena lingkungan kerja tidak pernah stabil. Sedangkan menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

<sup>63</sup>Derrick Hendriawan, Nana Sutisna, "Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci", *Jurnal EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*. 1(3), 2022. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

<sup>64</sup>Angga Hadiano, et.al, "THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPD KALTIM KALTARA WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE", *Jurnal Ekonomi*, Volume 12, No 04 (2023): 949, <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>.

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya<sup>65</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat pekerja merasa aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung membuat pekerja tidak merasa aman dan nyaman.

## 8.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut<sup>66</sup>:

### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak

---

<sup>65</sup> Paulino Mendonça and others, 'The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste)', *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3.I (2021), pp. 12–23, doi:10.51703/bm.v3i1.32

<sup>66</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), 25.

sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dan lain-lain.

#### b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Semua kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan, baik dengan pimpinan, mitra kerja, atau anak buah, disebut lingkungan kerja non-fisik. Ini adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan. Perusahaan harus memberikan lingkungan yang mendorong kerjasama antara atasan dan bawahan. untuk menciptakan lingkungan perusahaan yang penuh dengan pengendalian diri, komunikasi yang baik, dan suasana keluarga. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari<sup>67</sup>:

- 1) Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
- 2) Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- 4) Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.

### 8.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai

---

<sup>67</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika Aditama, 2017), 25.

berikut(Fatimah, 2022):

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan perwakilan ini ada dua koneksi, lebih spesifiknya hubungan sebagai individu, inspirasi dari pekerja berasal dari perwakilan dan bos yang berbeda. Sehubungan dengan hubungan secara kolektif, maka pada saat itu seorang pekerja.

b. Tingkat Kebisingan Karyawan

Lingkungan kerja yang yang tidak sunyi atau bising akan membuat perbedaan negatif, lebih spesifiknya dengan keresahan di tempat kerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang bagus dan jelas dapat memengaruhi pemenuhan dan pelaksanaan perwakilan untuk kemajuan panggilan dalam organisasi.

d. Penerangan

Penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan sangat penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja. Ketidakjelasan menunda pekerjaan, menyebabkan banyak kesalahan, dan pada akhirnya mengurangi efisiensi, membuat tujuan organisasi sulit dicapai.

e. Penyebaran udara

Penyebaran atau pertukaran udara yang memadai merupakan hal utama yang harus dilakukan untuk memberikan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar, terutama di ruangan yang dianggap terlalu panas.

#### f. Keamanan

Tempat kerja dengan rasa aman akan membuat tenang dan nyaman, dimana hal ini akan sangat mendukung untuk bekerja.

### 8.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut<sup>68</sup>:

- a. Suasana Kerja. Kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan antara anggota atau karyawan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan harmonis di antara karyawan saat ini di lingkungan kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja. Fasilitas yang lengkap dapat membantu kelancaran pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat.

## 9. Kompensasi

### 9.1 Pengertian Kompensasi

Setiap karyawan atau pegawai yang bekerja untuk suatu perusahaan pasti memerlukan kompensasi yang memadai dan adil. Idealnya, perusahaan harus kompetitif dibandingkan dengan perusahaan atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik sangat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas seseorang. Sebuah sistem kompensasi yang efektif membutuhkan metode rasional untuk memastikan bahwa orang dibayar atau dikompensasi sesuai dengan apa yang mereka lakukan.

---

<sup>68</sup>Rokhayati et al, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 19, No.2 (26 November 2022): 31. <http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah segala penghasilan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung. barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Membangun sebuah sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi suatu perusahaan mempunyai dampak strategis pertunjukan. Menurut Wibowo, kompensasi adalah keseluruhan paket yang ditawarkan oleh pihak organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga mereka. Marwansyah mengemukakan bahwa kompensasi mengacu pada imbalan langsung atau tidak langsung, finansial atau non-finansial yang adil dan masuk akal bagi karyawan sebagai respon atau kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Rachmawati, kompensasi adalah salah satunya cara organisasi meningkatkan kinerja kerja, motivasi, dan kepuasan kerja di kalangan karyawan<sup>69</sup>.

Prinsip utama dalam kompensasi menurut syariah adalah keadilan dalam berbagi kekayaan. Artinya, pembayaran kompensasi harus didasarkan pada prinsip kesetaraan, proporsionalitas, dan keadilan sebagaimana Allah berfirman dalam Surat Q.S An-Nahl (16): 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

---

<sup>69</sup>Angga Hadiano, et.al, "THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BPD KALTIM KALTARA WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE", *Jurnal Ekonomi*, Volume 12, No 04 (2023): 949, <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>.

Artinya:

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.*<sup>70</sup>

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah uang atau barang yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan perusahaan atas jasa atau hasil pekerjaannya untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi sangat penting bagi karyawan secara individu karena ukuran kompensasi merupakan representasi atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan secara tidak memadai atau tidak tepat, maka kinerja karyawan akan berkurang.

## 9.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Gary Dessler mengemukakan tiga komponen kompensasi yaitu sebagai berikut<sup>71</sup>:

<sup>70</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahan*”, (Jakarta : Sinerji Pustaka Indonesia, 2021). 450

<sup>71</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*, Salemba Empat, Jakarta, 2015), 12.

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dana asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### 9.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut<sup>72</sup>:

#### a. Faktor Pemerintah

Dalam memilih strategi remunerasi yang representatif, perusahaan dipengaruhi oleh undang-undang tidak resmi yang terkait dengan kompensasi paling rendah, tugas tahunan, evaluasi bahan alami, biaya transportasi, perluasan, dan penurunan nilai.

#### b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Strategi dalam menentukan gaji juga dapat dipengaruhi ketika ada kesepakatan tentang berapa banyak upah yang harus diberikan oleh organisasi kepada perwakilannya.

---

<sup>72</sup>Siti Fatimah. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). In *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2022  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>

#### c. Standar Biaya Hidup Karyawan

Kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan standar biaya hidup minimal karyawan karena ini adalah kebutuhan dasar karyawan dan keluarga mereka. Terpenuhinya kebutuhan dasar ini akan memberi karyawan rasa aman dan memungkinkan mereka bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### d. Ukuran Perbandingan Upah

Penelitian tentang gaji perwakilan harus berfokus pada institusi pendidikan yang adil dan jujur, durasi administrasi yang lama, dan ukuran organisasi. Dengan kata lain, pendekatan untuk menentukan gaji juga dipengaruhi oleh ukuran organisasi, tingkat pelatihan perwakilan, dan lamanya administrasi pekerja.

#### e. Permintaan dan Persediaan

Memutuskan pendekatan upah pekerja perlu mempertimbangkan tingkat penawaran dan minat pasar. Ini menyiratkan bahwa situasi ekonomi yang sedang berlangsung harus dipikirkan dalam memutuskan tingkat kompensasi pekerja.

#### f. Kemampuan Membayar

Dalam memutuskan pendekatan upah pekerja harus didasarkan pada kapasitas organisasi untuk membayar upah yang representatif. Jadi jaminan strategi pembayaran tidak menya-nyiakan kapasitas organisasi saat ini.

### 9.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Henry Simamora adalah sebagai berikut<sup>73</sup>:

---

<sup>73</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIEY, 2015), 445.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

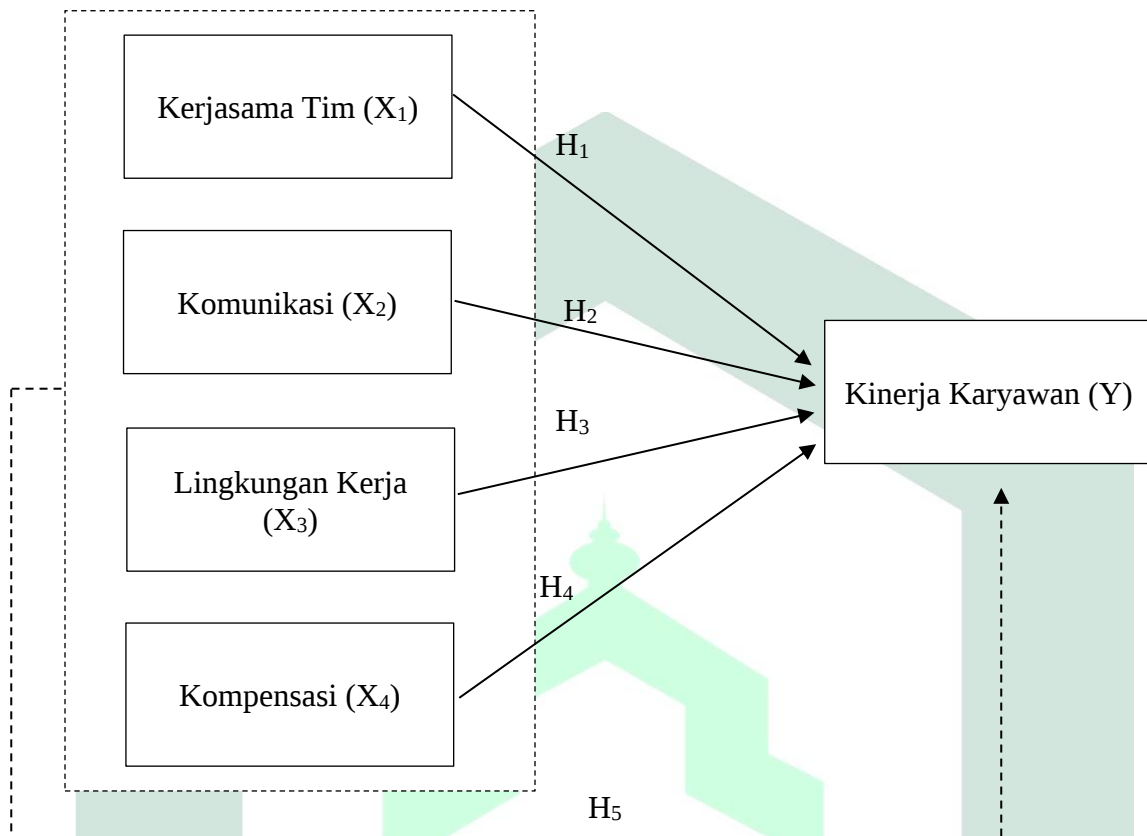
d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

**C. Kerangka Pikir**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, keempat variabel independen ini telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang memiliki potensi signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kerangka ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh masing-masing dari variabel independen tersebut. Jika digabungkan, keempat variabel ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Keterangan:

Garis — : Uji parsial (Uji t)

Garis --- : Uji simultan (Uji F)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data<sup>74</sup>. Berdasarkan karangka berpikir dan kajian teori yang diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Diduga kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.  
 $H_1$  : Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
2.  $H_0$  : Diduga komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.  
 $H_2$  : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
3.  $H_0$  : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.  
 $H_3$  : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
4.  $H_0$  : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.  
 $H_4$  : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.
5.  $H_0$  : Diduga kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.

---

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cetakan Ke - 23 (Bandung: Alfabeta, cv, 2016), 64.

H<sub>5</sub> : Diduga kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berupa angka-angka, bersifat ilmiah yaitu tindakan dalam proses pengetahuan ilmiah menggunakan cara berfikir rasional dan empirik dengan membuat penghubung berupa pengajuan hipotesis<sup>75</sup>. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal yaitu pendekatan yang bersifat mempertanyakan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat juga diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KC Palopo, pada bulan November – Desember 2024.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (Y) adalah hasil pencapaian individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

---

<sup>75</sup> Priyono. *Metodelogi penelitian*, (Surabaya: Zifatama publishing, 2014), 45.

Indikator yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2. Kerjasama tim ( $X_1$ ) adalah kumpulan orang dengan bakat, potensi, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang digabungkan untuk mencapai tujuan bersama dalam satu kegiatan. Indikator yang digunakan adalah tanggung jawab, saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan secara maksimal.
3. Komunikasi ( $X_2$ ) adalah proses menyampaikan pesan informasi kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat memahaminya dengan benar. Indikator yang digunakan adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.
4. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja. Indikator yang digunakan adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.
5. Kompensasi ( $X_4$ ) adalah uang atau barang yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan perusahaan atas jasa atau hasil pekerjaannya untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang digunakan adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>76</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI KC Palopo yang berjumlah 31 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan teknik *sampling jenuh* adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 31 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Data hasil kuesioner akan diolah menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

---

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 49.

**Tabel 3.1** Skor Penilaian Jawaban Kuesioner

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Netral (N)                | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

## F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Penelitian ini akan menggunakan instrumen kuesioner tertutup untuk mengumpulkan data dari variabel independen (X), yang terdiri dari kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi dan variabel dependen (Y), yang terdiri dari kinerja karyawan BSI KC Palopo. Peneliti akan langsung terjun kelapangan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk *print out* atau *google form* kepada karyawan BSI KC Palopo .

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat dikatakan instrument tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut<sup>77</sup>. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson dengan menggunakan bantuan program *SPSS for window ver. 22*.

Dalam memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi ( $r$  hitung) tersebut dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5%. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid. Selain dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, bisa juga dilakukan dengan melihat tanda bintang pada taraf kesalahan 5% dalam penelitian. Jika pada nilai *Pearson Correlation* terdapat tanda bintang, maka instrument tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika pada nilai *pearson correlation* tidak ada bintang maka dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

Valid tidaknya kuesioner dapat diperoleh apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dicari pada signifikan 0,05, dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $N$ ) = 31,  $df = 31 - 2 = 29$ , maka didapatkan  $r$  tabel sebesar 0,355. Hasil uji validitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>77</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| Variabel                              | Item<br>Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---------------------------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Kerjasama Tim<br>(X <sub>1</sub> )    | 1                  | 0,775    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 2                  | 0,723    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 3                  | 0,797    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 4                  | 0,785    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 5                  | 0,847    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 6                  | 0,790    | 0,355   | Valid      |
| Komunikasi (X <sub>2</sub> )          | 1                  | 0,443    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 2                  | 0,480    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 3                  | 0,698    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 4                  | 0,599    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 5                  | 0,646    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 6                  | 0,454    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 7                  | 0,725    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 8                  | 0,809    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 9                  | 0,774    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 10                 | 0,791    | 0,355   | Valid      |
| Lingkungan Kerja<br>(X <sub>3</sub> ) | 1                  | 0,754    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 2                  | 0,698    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 3                  | 0,701    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 4                  | 0,801    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 5                  | 0,879    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 6                  | 0,857    | 0,355   | Valid      |
| Kompensasi (X <sub>4</sub> )          | 1                  | 0,476    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 2                  | 0,485    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 3                  | 0,558    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 4                  | 0,704    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 5                  | 0,639    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 6                  | 0,784    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 7                  | 0,857    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 8                  | 0,838    | 0,355   | Valid      |
| Kinerja Karyawan<br>(Y)               | 1                  | 0,768    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 2                  | 0,452    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 3                  | 0,393    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 4                  | 0,772    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 5                  | 0,478    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 6                  | 0,387    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 7                  | 0,456    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 8                  | 0,586    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 9                  | 0,714    | 0,355   | Valid      |
|                                       | 10                 | 0,811    | 0,355   | Valid      |

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa pernyataan dari masing-masing variabel semuanya valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu<sup>78</sup>. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$  yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                           | Nilai <i>cronbach alpha</i> | Level <i>cronbach alpha</i> | Kesimpulan |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|
| Kerjasama Tim (X <sub>1</sub> )    | 0,795                       | 0,60                        | Reliabel   |
| Komunikasi (X <sub>2</sub> )       | 0,760                       | 0,60                        | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,796                       | 0,60                        | Reliabel   |
| Kompensasi (X <sub>4</sub> )       | 0,767                       | 0,60                        | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)               | 0,746                       | 0,60                        | Reliabel   |

Sumber: Data olah SPSS (2024)

<sup>78</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 47.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data dari masing-masing variabel nilai *cronbach alpha* melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan handal (*reliable*) atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah dikumpulkan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Dalam analisis regresi berganda hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Adapun uji asumsi klasik meliputi:

##### a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Alat uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

### b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolineritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$  maka tidak terdapat multikolineritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai *VIF*  $> 10$  maka asumsi tersebut mengandung multikolineritas<sup>79</sup>.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidkasanan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastitas<sup>80</sup>. Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastitas, data akan di uji dengan uji Glejser dengan bantuan program SPSS, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau

<sup>79</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 152.

<sup>80</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 139.

sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastitas dan sebaliknya.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan :

a : Koefisien regresi (konstanta)

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>3</sub>

b<sub>4</sub> : Koefisien regresi untuk X<sub>4</sub>

X<sub>1</sub> : Variabel bebas yaitu Kerjasama tim

X<sub>2</sub> : Variabel bebas yaitu Komunikasi

X<sub>3</sub> : Variabel bebas yaitu Lingkungan kerja

X<sub>4</sub> : Variabel bebas yaitu Kompensasi

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. t hitung diperoleh melalui bantuan program SPSS yaitu pada tabel *coefficients*. Model dikatakan signifikan jika nilai  $\text{sig. } t \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS yaitu dilihat pada tabel ANOVA. Model dikatakan signifikan jika  $\text{Sig. } F \leq \alpha$ . Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi  $r^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh

sama sekali ( $= 0\%$ ) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak  $r^2$  berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ .  $r^2$  secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*).  $r^2$  menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor  $r^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **a. Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia**

Bank Syariah Indonesia didirikan pada tahun 2021, dengan sejarah perjalanan yang cukup panjang. Pada awal tahun 2016, Otoritas Jasa Keuangan menyiapkan peta jalan atau *roadmap* pengembangan keuangan syariah. 2019, Otoritas Jasa Keuangan atau OJK mendorong Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah milik pemerintah berkonsolidasi atau merger perbankan. Di antaranya PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah, PT Bank BRI Syariah, Unit Usaha Syariah, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. 2 Juli 2020, Menteri Badan Usaha Milik Negara Erick Thohir berencana menggabungkan bank syariah BUMN yaitu BRI Syariah, BNI Syariah, BTN Syariah, dan Mandiri Syariah. Oktober 2020, Pemerintah secara resmi mengumumkan rencana merger Bank Syariah dari tiga Bank himbara yaitu Mandiri Syariah, BNI Syariah dan BRI Syariah. 11 Desember 2020, Konsolidasi Bank Syariah Himbara menetapkan nama perusahaan hasil merger menjad PT Bank Syariah Indonesia Tbk. 27 Januari 2021, OJK secara resmi mengeluarkan izin merger usaha tiga Bank Syariah. Surat itu terbit dengan Nomor SR-3/PB.1/2021. 1 Februari 2021, Presiden Jokowi meresmikan PT Bank Syarah Indonesia (BSI).<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup>Hasnawati, “Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Mikro BSI KC Palopo”. Skripsi. IAIN Palopo, 2023, 45-46. <http://repository.iainpalo.ac.id/id/eprint/6912/1/HASNAWATI.pdf>

Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Palopo pertama kali beroperasi pada tanggal 1 Februari 2021 yang dulunya merupakan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Mikro Palopo, yang berlokasi, di Jl. Andi Jemma No.150, Batupasi, Kec. Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91913, Indonesia. BSI KC Palopo didirikan di Kota Palopo karena merupakan kawasan di Sulawesi Selatan yang sangat potensial untuk Bank Syariah yang perekonomiannya masyarakatnya sangat bagus dan memiliki jumlah masyarakat yang banyak pula. Selain itu, kedatangan BSI KC Palopo disambut baik oleh masyarakat Kota Palopo. Dengan tujuan memperkenalkan kepada masyarakat bahwa Bank Syariah Indonesia tidak kalah dengan bank-bank konvensional, karena dalam pemahaman mereka hanya mengetahui kegiatan-kegiatan dalam bank konvensional. Fungsi Bank Syariah itu sendiri ialah sebagai pihak ketiga antara nasabah yang membutuhkan dana dan nasabah yang kelebihan dana artinya Bank Syariah sebagai tempat menampung dana dan menyediakan dana. Bank syariah membantu masyarakat dalam pembiayaan dana usaha kecil, menengah dan besar.<sup>82</sup>

## **b. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia**

### **Visi**

“ Top 10 Global Islamic Bank”

---

<sup>82</sup> Anto, Karyawan BSI KC Palopo Bagian Mikro *Relationship Manager* (MRM). Wawancara Pada Tanggal 15 November 2024.

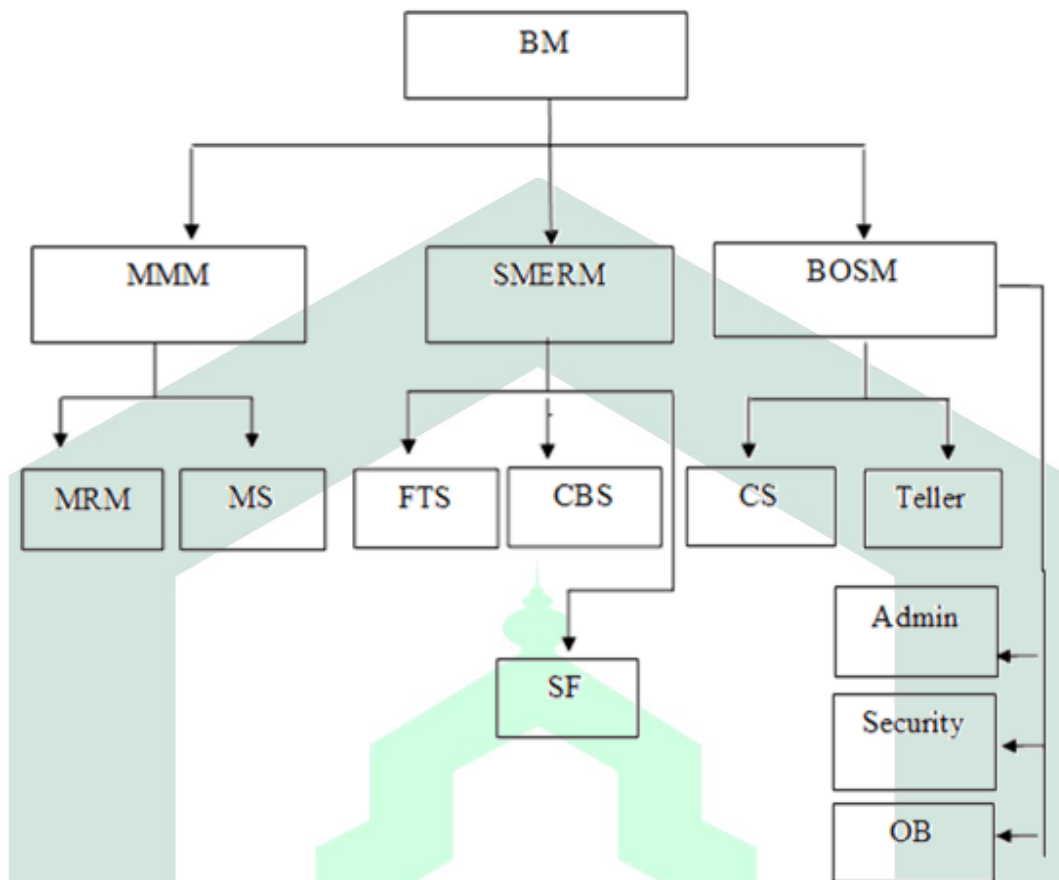
## Misi

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia  
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham  
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia  
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> Visi dan Misi BSI, [https://ir.bankbsi.co.id/vision\\_mission.html](https://ir.bankbsi.co.id/vision_mission.html) diakses tanggal 17 November 2024

### c. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI KC Palopo

Keterangan:

BM (Branch Manager) : Umar

MRM (Mikro Relationship Manager): Anto

MS (Mikro Staf) : 1.Marsuki 2. Fajrin 3. Asril

SMERM (Small Medium Enterprise Relationship Manager): Hidayat Syahrin

FTS ( Funding Transaction Staf) : Reski Amelia

CBS (Consumer Bisnis Staf) : Adhim Bahri

BOSM (Branch Operation Service Manager) : Deliana

CS (Customer Service) : Zarah

Teller : Ario Pratama

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

### a. Analisis Karakteristik Responden

Penulis menyebar kuesioner sebanyak 31 kuesioner, di mana responden merupakan pegawai/karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Dalam kuesioner yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil responden akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| Laki-laki     | 16                | 51,61          |
| Perempuan     | 15                | 48,39          |
| Jumlah        | 31                | 100            |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BSI KC Palopo didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase laki-laki sebesar 51,61 % dan perempuan sebesar 48,39 %.

#### 2. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia          | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| 25 – 34 Tahun | 19                | 61,29          |
| 35 – 44 Tahun | 12                | 38,71          |
| > 44 Tahun    | -                 | -              |
| Jumlah        | 31                | 100            |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 25-34 tahun dengan persentase 61,29%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KC Palopo rata – rata berusia

25-34 tahun dan sisanya sekitar 38,71% berusia 36-45 tahun. Usia 25-34 tahun adalah usia produktif, ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Indonesia KC Palopo mengutamakan karyawan berusia produktif untuk bekerja diperusahaan, karena pada usia ini kinerja karyawan masih optimal dan masih memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

### 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| SMA/SMK            | 6                 | 19,35          |
| D3                 | -                 | -              |
| S1                 | 25                | 80,65          |
| S2                 | -                 | -              |
| Jumlah             | 31                | 100            |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan BSI KC Palopo adalah S1 dengan persentase sebesar 80,65%, sedangkan sisanya 19,35% merupakan lulusan SMA/SMK. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BSI KC Palopo adalah orang-orang yang memiliki pendidikan tinggi, selanjutnya dengan jenjang pendidikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan, maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

#### 4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 0-5 Tahun          | 13                | 41,94          |
| 6-10 Tahun         | 18                | 58,06          |
| > 10 Tahun         | -                 | -              |
| Jumlah             | 31                | 100            |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden yang diteliti memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 58,06%, sedangkan sisanya 41,98% memiliki masa kerja 0-5 tahun. Karakteristik berdasarkan masa kerja ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BSI KC Palopo adalah orang-orang yang memiliki pengalaman yang cukup baik dibidangnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimana semakin tinggi masa kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga dalam tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

#### **b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan akan diuji secara statistik seperti pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| X1 (Kerjasama Tim)     | 31 | 21      | 30      | 26.06 | 3.376          |
| X2 (Komunikasi)        | 31 | 31      | 48      | 38.52 | 4.857          |
| X3 (Lingkungan Kerja)  | 31 | 17      | 30      | 24.13 | 3.827          |
| X4 (Kompensasi)        | 31 | 29      | 40      | 34.23 | 3.364          |
| Y (Kinerja Karyawan)   | 31 | 28      | 40      | 35.68 | 3.691          |
| Valid N (listwise)     | 31 |         |         |       |                |

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pada variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum 30, rata-rata (*mean*) jawaban 26,06 dengan standar deviasi sebesar 3,376. Selanjutnya pada variabel Komunikasi ( $X_2$ ) jawaban minimum responden sebesar 31 dan maksimum 48, rata-rata (*mean*) jawaban 38,52 dengan standar deviasi sebesar 4,857. Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) jawaban minimum responden sebesar 17 dan maksimum 30, rata-rata (*mean*) jawaban 24,13 dengan standar deviasi sebesar 3,827. Kemudian pada variabel kompensasi ( $X_4$ ) jawaban minimum responden sebesar 29 dan maksimum 40, rata-rata (*mean*) jawaban 34,23 dengan standar deviasi sebesar 3,364. Dan terakhir pada variabel kinerja karyawan (Y) jawaban minimum responden sebesar 28 dan maksimum 40, rata-rata (*mean*) jawaban 35,68 dengan standar deviasi sebesar 3,691.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Alat uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS ver.22 *for window*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data

berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.18869585              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .134                    |
|                                  | Positive       | .134                    |
|                                  | Negative       | -.118                   |
| Test Statistic                   |                | .134                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .169 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,169 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

#### **b. Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolineritas dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*, yaitu jika *Tolerance Value*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ . Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel                   | Perhitungan      |       | Keterangan                      |
|----------------------------|------------------|-------|---------------------------------|
|                            | <i>Tolerance</i> | VIF   |                                 |
| Kerjasama Tim ( $X_1$ )    | 0,980            | 1,020 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Komunikasi ( $X_2$ )       | 0,871            | 1,149 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 0,989            | 1,011 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kompensasi ( $X_4$ )       | 0,877            | 1,141 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerence* dari semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

### c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, maka dilakukan analisis dengan menggunakan uji Glejser. Uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel                           | Sig.  | Keterangan                |
|------------------------------------|-------|---------------------------|
| Kerjasama Tim (X <sub>1</sub> )    | 0,607 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Komunikasi (X <sub>2</sub> )       | 0,623 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) | 0,156 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Kompensasi (X <sub>4</sub> )       | 0,082 | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)          | 3.097                       | 6.205      |                           | .499  | .622 |
| X1 (Kerjasama Tim)    | -.037                       | .128       | -.034                     | -.287 | .776 |
| X2 (Komunikasi)       | -.033                       | .095       | -.044                     | -.352 | .728 |
| X3 (Lingkungan Kerja) | .238                        | .113       | .247                      | 2.112 | .044 |
| X4 (Kompensasi)       | .850                        | .136       | .774                      | 6.234 | .000 |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,097 - 0,037X_1 - 0,033X_2 + 0,238X_3 + 0,850X_4$$

Dari persamaan diatas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (a) sebesar 3,097 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan akan bernilai 3,097 (tetap).
- b. Nilai koefisien regresi kerjasama tim ( $X_1$ ) sebesar -0,037 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,037 dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.
- c. Nilai koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) sebesar -0,033 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,033 dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.
- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,238 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.
- e. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_4$ ) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi ( $X_4$ ) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,850 dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1, H_2, H_3, H_4$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1, H_2, H_3, H_4$  ditolak.  $t_{tabel}$  didapatkan dari :  $t(df(n-k-1))$ ,  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel bebas sehingga diperoleh  $df = 31 - 4 - 1 = 26$ ,  $\alpha = 0,05$  = 1,706. Hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t

| Variabel                   | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Signifikan | Keterangan     |
|----------------------------|---------------------|--------------------|------------|----------------|
| Kerjasama Tim ( $X_1$ )    | -0,287              | 1,706              | 0,776      | $H_1$ ditolak  |
| Komunikasi ( $X_2$ )       | -0,352              | 1,706              | 0,728      | $H_2$ ditolak  |
| Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) | 2,112               | 1,706              | 0,044      | $H_3$ diterima |
| Kompensasi ( $X_4$ )       | 6,234               | 1,706              | 0,000      | $H_4$ diterima |

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Adapun penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas diperoleh bahwa variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,287 < t_{tabel} 1,706$  dengan nilai signifikansi  $0,776 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas diperoleh bahwa variabel komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,352 < t_{tabel} 1,706$  dengan nilai signifikansi  $0,728 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Hal ini berarti bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 3) Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,112 > t_{tabel} 1,706$  dengan nilai signifikansi  $0,044 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil olah data pada tabel di atas diperoleh bahwa variabel kompensasi ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,234 > t_{tabel} 1,706$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dengan kriteria jika probabilitas  $< 0,05$  dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Dan sebaliknya jika probabilitas  $> 0,05$  dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.  $F_{tabel}$  yang diperoleh dengan melihat tabel untuk derajat  $df$ ;  $\alpha$ , ( $df_1 = k - 1$ ), ( $df_2 = n - k - 1$ ) atau  $0,05$ ;  $(4 - 1)$ ,  $(31 - 4 - 1) = 2,975$ .

Tabel 4.11 Hasil Uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             | F      | Sig.              |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square |        |                   |
| 1     | Regression | 265.063            | 4  | 66.266      | 11.989 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 143.712            | 26 | 5.527       |        |                   |
|       | Total      | 408.774            | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X4 (Kompensasi), X1 (Kerjasama Tim), X3 (Lingkungan Kerja), X2 (Komunikasi)

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $11,989 > F_{tabel} \ 2,975$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .805 <sup>a</sup> | .648     | .594              | 2.351                      |

a. Predictors: (Constant), X4 (Kompensasi), X1 (Kerjasama Tim), X3 (Lingkungan Kerja), X2 (Komunikasi)

Sumber: Data olah SPSS (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594 atau 59,40%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,40%, sedangkan sisanya 40,60% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo. Penelitian ini memperoleh hasil

penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim belum tentu meningkatkan kinerja karyawan di BSI KC Palopo, begitupun sebaliknya. Semakin buruk kerjasama tim belum tentu menurunkan kinerja karyawan di BSI KC Palopo.

Kerjasama tim tidak mempengaruhi kinerja karyawan di BSI KC Palopo disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang masih suka bekerja secara individu meskipun mereka masih dalam satu divisi yang sama, sehingga hal tersebut tentunya dapat menimbulkan ketidakkompakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan berdampak pula pada kinerja karyawan itu sendiri. Kerjasama tim menjadi penting dikarenakan dengan adanya kerjasama tim pada karyawan perusahaan termasuk BSI KC Palopo, maka setiap anggota memiliki kesempatan untuk saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik. Selain dapat menghasilkan kinerja terbaik, kerjasama tim juga dapat mempererat hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jerman Maximilien Ringelmann (*Ringelmann effect*) yang menyatakan bahwa seseorang kurang berkontribusi dalam suatu tugas ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan dengan bekerja sendiri. Saat bekerja sendiri, banyak orang cenderung lebih berusaha. Namun, ketika dilibatkan dalam suatu kelompok, usaha dari orang tersebut justru berkurang. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bibb Latané, Kipling Williams, dan Stephen Harkins (*social loafing*) yang menyatakan bahwa semakin besar kelompok, semakin sedikit upaya yang diberikan setiap individu. Mereka menyakini bahwa ini karena kelompok yang lebih besar berarti lebih sedikit upaya yang diberikan setiap individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiyanti Nasabella yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi belum tentu meningkatkan kinerja karyawan di BSI KC Palopo, begitupun sebaliknya. Semakin buruk komunikasi yang terjalin belum tentu menurunkan kinerja karyawan di BSI KC Palopo.

Komunikasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan BSI KC Palopo disebabkan karena komunikasi yang terjalin antar karyawan masih kurang baik, sebab karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo dalam melakukan komunikasi kurang efektif karna hampir setiap harinya divisi marketing berada dilapangan, sedangkan yang berada di kantor hanya ada karyawan dalam pelayanan nasabah dan operasional sehingga terjadi komunikasi yang tidak intens dan seringkali terjadi miskomunikasi, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Peran komunikasi didalam perusahaan sangatlah penting karena akan membantu terjalinnya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar anggota dalam mencapai tujuan. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Komunikasi yang efektif dalam organisasi akan berkontribusi pada peningkatan performa karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Eppler dan Mengis yang menyatakan bahwa terlalu banyak informasi dapat membebani karyawan/individu menyebabkan kebingungan, stress, dan ketidakmampuan mengambil keputusan yang efektif. Hal ini juga didukung oleh pendapat Klapp yang mengungkapkan bahwa kelebihan informasi sebagai jumlah informasi yang berlebihan sehingga penerima tidak dapat lagi memproses secara efisien tanpa gangguan, stres, peningkatan kesalahan, atau biaya lain yang mengurangi penggunaan informasi yang efisien. Selain itu hasil penelitian ini juga berhubungan dengan teori kehadiran sosial yang dikemukakan oleh Short et al. yang mengatakan bahwa untuk memahami komunikasi interpersonal dan

pembangunan hubungan dalam lingkungan bisnis saat menggunakan media telekomunikasi dan bagaimana hal ini memengaruhi pengaruh sosial yang dapat diberikan mitra komunikasi satu sama lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Derrik Hendriawan dan Nana Sutisna yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Vica Indriyani yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan BSI KC Palopo Medan, begitupun sebaliknya semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan BSI KC Palopo.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BSI KC Palopo disebabkan karena lingkungan kerja seperti fasilitas (fisik) yang diberikan cukup memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan, selain itu adanya hubungan yang baik (non fisik) antar karyawan maupun dengan atasan yang menimbulkan rasa nyaman dan semangat untuk bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berhubungan dengan kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang

mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya, mereka akan cepat merasa malas dan lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan motivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Organizational behavior* yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa lingkungan fisik dan sosial yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wida Wahyuni yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang

diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan BSI KC Palopo, begitupun sebaliknya. Semakin buruk atau rendah kompensasi yang diberikan, maka akan menurunkan kinerja karyawan BSI KC Palopo.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo disebabkan karena perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan teratur berupa gaji, upah, insentif diberikan tepat waktu, perusahaan memberikan tunjangan-tunjangan, bonus, dan fasilitas sehingga membuat karyawan sejahtera atau merasa puas dan lebih optimal lagi untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan perusahaan akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapat imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa adanya motivasi pemuas yaitu diantaranya prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggungjawab serta perkembangan maka kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Kompensasi juga dapat berupa finansial yaitu dengan cara diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Selain itu hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Amelia yang

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sesti Agus, Olivia S. Nelwan dan Yantje Uhing yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan diperoleh bahwa kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Dengan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,594 atau 59,40%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,40%, sedangkan sisanya 40,60% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah yang menyatakan bahwa kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini disebabkan karena karyawan BSI KC Palopo memiliki kinerja individu yang tinggi dibandingkan dengan kinerja tim.
2. Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini disebabkan karena komunikasi atau informasi yang berlebihan yang diterima oleh karyawan justru dapat memberikan kebingungan, stress dan ketidakmampuan dalam mengambil keputusan yang efektif sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan motivasi dan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berdampak baik bagi kinerja karyawan.

4. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang dipikul oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa dihargai dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Secara simultan kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Dengan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,594 atau 59,40%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,40%, sedangkan sisanya 40,60% di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Palopo**

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo, sehingga peneliti menyarankan agar pihak Bank Syariah Indonesia KC Palopo lebih banyak memberikan tugas secara individu kepada karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang harus dikerjakan secara tim sebab dengan bekerja secara individu justru lebih meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan bekerja dalam tim atau berkelompok.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga peneliti menyarankan agar tidak memberikan informasi yang berlebihan pada saat melakukan komunikasi sebab informasi yang berlebih justru membuat karyawan menjadi bingung, stress dan tidak dapat mengambil keputusan yang efektif sehingga hal tersebut justru akan dapat menurunkan kinerjanya. Untuk itu sebaiknya melakukan komunikasi yang efektif dan efisien agar sistem penyampaian informasi bisa berjalan lancar, sehingga dapat tercapai kinerja yang maksimal sesuai tujuan perusahaan.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo, sehingga peneliti menyarankan agar terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo, sehingga peneliti menyarankan agar pihak bank terus mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang saat ini telah dijalankan sebab dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan menjadikan hal tersebut sebagai motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan merasa dihargai atas dedikasi atau kontribusinya bagi perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 4 (empat) variabel bebas yaitu kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Mutaufiq, A. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, Volume 4, No.1 (Januari, 2024): 7-17.
- Amelia, S., Khoirunnisa, S., Nurhidayat, D., Munawaruzaman, A.. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. *TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah*, Volume 5, No. 1, (Juni, 2023): 29-42.
- Andjarwati, T. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17 : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01) (April, 2015). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Antoni C. H., Ellwart T. Informationsüberlastung bei digitaler Zusammenarbeit– Ursachen, Folgen und Interventionsmöglichkeiten. *Gruppe, Interaktion, Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie* 48, 2017: 305–315. doi: 10.1007/s11612-017-0392-4
- Aprilia, Zefanya. Milad Ketiga, BSI Hadir ke Pelosok Negeri, Nasabah Nyaris 20 Juta. 01 Februari 2024. <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240201115748-17-510860/milad-ketiga-bsi-hadir-ke-pelosok-negeri-nasabah-nyaris-20-juta> diakses tanggal 05 Agustus 2024.
- Arsanti, K.D, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Volume 2, No. 1(Juli, 2019): 101-118. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Binus University, ‘*Motivation Hygiene Theory Dan Dual Factor Theory*’ <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/> diakses tanggal 07 Agustus 2024.
- Bokaii, Layal, “*IMPACT OF TEAMWORK ON THE PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES IN THE NON-GOVERNMENTAL SECTOR*”, *The EUrASEANs: journal on global socio-economic dynamics*, Volume 2 (39), (March - April, Year 2023): 45-58. [https://www.euraseans.com/2\(39\)](https://www.euraseans.com/2(39))
- Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student*

*Research Journal*, 1(Juni, 2023): 1–7.  
<https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345>.

Dean, Derek, and Caroline Webb. 2011. Recovering from information overload. *McKinsey Quarterly* 11 (1), 2011: 80–88.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*. Salemba Empat, Jakarta. 2015.

Eppler, M.J., and J. Mengis. The concept of information overload: A review of literature from organization science, accounting, marketing, MIS and related disciplines. *The Information Society* 20 (5), 2004: 325–344.

Fatimah, S. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2022 <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>

Frank Biocca, Chad Harms, and Judee K. Burgoon, “Toward a More Robust Theory and Measure of Social Presence: Review and Suggested Criteria,” *Presence: Teleoperators and Virtual Environments* 12, no. 5 (2003): 456–80, <https://doi.org/10.1162/105474603322761270>

Julia Martins. Social Loafing. 26 Januari 2025. <https://asana.com/id/resources/social-loafing>. Diakses tanggal 23 Februari 2025

Junghanns G., Kersten N. Informationsüberflutung am Arbeitsplatz: Gesundheitliche Konsequenzen. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 70, 2020: 8–17. doi: 10.1007/s40664-019-00370-w

Juniarti, Atty. T, Darra Gusti Putri, *FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. Kab. Banyumas: CV. PENA PERSADA. 2021.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.

Hadianto, Angga, Eny Rochaida, Saida Zainurossalamia, “the influence of compensation, work environment, and leadership on employee performance at pt bpd kaltim kaltara with job satisfaction as a mediating variable”, *Jurnal Ekonomi*, Volume 12, No 04 (2023): 948-958,

<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

Hafidz, Luqman. Teamwork: Definisi, Manfaat, Peran, dan Data”, 13 Maret 2023, <https://talentics.id/resources/blog/teamwork-adalah/>, diakses tanggal 07 Agustus 2024.

Hendriawan, Derrik, Nana Sutisna. Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Jurnal EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*. 1(3), 2022. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

Hunter G. L., Goebel D. J. Salespersons’ information overload: scale development, validation, and its relationship to salesperson job satisfaction and performance. *J. Pers. Sell. Sales Manag.* 28, 2008: 21–35. doi: 10.2753/PSS0885-3134280102

Husein, F, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2017.

Indriyani, Kurnia Vica. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Untung Collection Ungaran ). *Skripsi*, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi. 2020.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.

Kementrian Agama Republik Indonesia. Al-Quran dan Terjemahan. Jakarta: Sinerji Pustaka Indonesia. 2021.

Klapp O. E. *Overload and boredom: essays on the quality of life in the information society*. New York: Greenwood Press. 1986

Klausegger C., Sinkovics R. R., Zou H. (2007). Information overload: a cross-national investigation of influence factors and effects. *Mark. Intell. Plan.* 25, 2007: 691–718. doi: 10.1108/02634500710834179

Liliweri, Alo. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi. Aksara. 2017.

Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017.

Mendonça, P., Soares, A., Riana, G., & da Costa, C. *The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili*

- Timor-Leste*). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 2021. 12-23. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.32>
- Mulyana, Deddy. *Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta : PT Buku Seru. 2015.
- Nasabella, A. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2021
- Phillips-Wren G., Adya M. Decision making under stress: the role of information overload, time pressure, complexity, and uncertainty. *J. Decis. Syst.* 29, 2020: 213–225. doi: 10.1080/12460125.2020.1768680
- Prasodjo, Regina, F. Keterkaitan Antara Pengalaman Membeli, Kehadiran Sosial, Dan Kepercayaan Dengan Niat Membeli Dalam Transaksi Online (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2013.
- Priyono. *Metodelogi penelitian*. Surabaya: Zifatama publishing. 2014.
- Ramadhani, Rahmi, and Nuraini Sri Bina, *Statistika Peneitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis Dan Aplikasi SPSS*, pertama. Jakarta: Kencana. 2021.
- Rigotti T. *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Störungen und Unterbrechungen*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA [Federal Institute for Occupational Safety and Health]. 2016.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 19, No. 2(26 November 2022): 25-34, <http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>
- Saputri, R. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*. Volume 03, Number 1, 2024. Pages 266-277. Universitas Brawijaya. DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>.
- Sari, Eca Ratna. Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Manajemen Syariah (Studi pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. 2023.

- Sianturi, C., & Nasution, N. *The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at the BAPPEDA (Regional Development Planning Agency) Office of Bengkulu Province. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 2024. 1329–1336. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5063>
- Sembel, S. S., Adolfina, & Taroreh, R. N. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4) (September, 2018): 3108– 3117.
- Short, J., Williams, E., & Christie, B. *The social psychology of telecommunications*. Wiley. 1976
- Sikula, Andrew E. *Komunikasi Bisnis*. Surakarta: Erlangga. 2017.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Toha, Murhanto, Darmanto. *Buku Materi Pokok ADPU4431/ Perilaku Organisasi (Cetakan Keempat) (2 ed.)*. Tangerang Selatan. 2016.
- Torang, D. S. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Wahyuni, Wida, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta’, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.2, No.10 Oktober 2024, <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i10.2693>
- Wibowo. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. 2017.
- Winandar, I. Pengaruh Kerjasama Tim dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri Cabang Lubuk Pakam Bakaran Batu. 3-Feb-2022. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/17250>
- Wowor, F. A., Zubair, A. G. H., & Minarni, M. (2024). Peran Self Efficacy Terhadap Social Loafing Pada Mahasiswa Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(1), 130–135. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3419>

# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### A. PENGANTAR

#### **Kuesioner Penelitian Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo**

Responden yang terhormat,

Saya Surianti S, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Saya mohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner di bawah ini berdasarkan jawaban Anda. Penelitian ini hanya sekedar kebutuhan akademis dan kerahasiaan identitas Anda akan terjaga. Atas ketersediaan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Surianti S

## B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
2. Pendidikan Terakhir : a. SLTA c. S1  
b. D-III d. S2
3. Usia :
4. Masa Kerja :

## C. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah pernyataan yang menandakan variabel Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Berilah tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan Penilaian:

| Simbol | Kategori            | Nilai / Bobot |
|--------|---------------------|---------------|
| STS    | Sangat Tidak Setuju | 1             |
| TS     | Tidak Setuju        | 2             |
| N      | Netral              | 3             |
| S      | Setuju              | 4             |
| SS     | Sangat Setuju       | 5             |

## 1. Variabel Kerjasama Tim (X<sub>1</sub>)

| No                                            | Pernyataan                                                                                                | SS | S | N | TS | STS |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| <b>Tanggung Jawab</b>                         |                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 1                                             | Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.                          |    |   |   |    |     |
| 2                                             | Segala pekerjaan yang saya kerjakan merupakan sebuah pengabdian terhadap organisasi.                      |    |   |   |    |     |
| <b>Saling Berkontribusi</b>                   |                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 3                                             | Saya dan rekan tim kerja selalu memberikan kontribusi secara maksimal, baik secara tenaga maupun pikiran. |    |   |   |    |     |
| 4                                             | Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.                               |    |   |   |    |     |
| <b>Pengeralahan kemampuan secara maksimal</b> |                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 5                                             | Dalam menjalankan pekerjaan, setiap anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal.      |    |   |   |    |     |
| 6                                             | Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.            |    |   |   |    |     |

Sumber: Alfiyanti Nasabella (2021)

## 2. Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Sumber: Alfiyanti Nasabella (2021)

| No                              | Pernyataan                                                                                                                          | SS | S | N | TS | STS |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| <b>Pemahaman</b>                |                                                                                                                                     |    |   |   |    |     |
| 1                               | Saya memahami segala arahan yang diberikan oleh atasan.                                                                             |    |   |   |    |     |
| 2                               | Saya cepat tanggap dalam menjalankan perintah atasan.                                                                               |    |   |   |    |     |
| <b>Kesenangan</b>               |                                                                                                                                     |    |   |   |    |     |
| 3                               | Saya selalu melakukan interaksi dengan semua orang yang ada di perusahaan.                                                          |    |   |   |    |     |
| 4                               | Saya senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh pegawai.                                                                     |    |   |   |    |     |
| <b>Pengaruh pada sikap</b>      |                                                                                                                                     |    |   |   |    |     |
| 5                               | Dalam berhubungan sesama rekan kerja dikantor, saya berusaha untuk memberikan masukan-masukan maupun solusi-solusi dalam pekerjaan. |    |   |   |    |     |
| 6                               | Saya sering memberi motivasi kepada rekan kerja untuk terus bekerja lebih baik.                                                     |    |   |   |    |     |
| <b>Hubungan yang makin baik</b> |                                                                                                                                     |    |   |   |    |     |
| 7                               | Pegawai dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja.                                                                   |    |   |   |    |     |
| 8                               | Selain dikantor, pegawai dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja.                                 |    |   |   |    |     |
| <b>Tindakan</b>                 |                                                                                                                                     |    |   |   |    |     |
| 9                               | Pegawai bisa menerima instruksi atau perintah kerja.                                                                                |    |   |   |    |     |
| 10                              | Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan.                                         |    |   |   |    |     |

### 3. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

| No                                 | Pernyataan                                                                                                           | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| <b>Suasana Kerja</b>               |                                                                                                                      |    |   |   |    |     |
| 1                                  | Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik.                                                         |    |   |   |    |     |
| 2                                  | Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada                                                  |    |   |   |    |     |
| <b>Hubungan dengan rekan kerja</b> |                                                                                                                      |    |   |   |    |     |
| 3                                  | Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan. |    |   |   |    |     |
| 4                                  | Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera di selesaikan.                                 |    |   |   |    |     |
| <b>Tersedianya fasilitas kerja</b> |                                                                                                                      |    |   |   |    |     |
| 5                                  | Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai.                          |    |   |   |    |     |
| 6                                  | Akses terhadap internet perlu ditingkatkan agar tidak mengganggu rekan kerja yang sedang melakukan aktivitas kerja.  |    |   |   |    |     |

Sumber: Rokhayati et al (2022)

#### 4. Variabel Kompensasi (X<sub>4</sub>)

| No                      | Pernyataan                                                                                                                | SS | S | N | TS | STS |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| <b>Gaji</b>             |                                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 1                       | Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.                                                |    |   |   |    |     |
| 2                       | Gaji yang saya terima sudah bisa memenuhi kebutuhan pangan keluarga.                                                      |    |   |   |    |     |
| <b>Insentif (bonus)</b> |                                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 3                       | Insentif yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat saya dalam bekerja.                                              |    |   |   |    |     |
| 4                       | Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. |    |   |   |    |     |
| <b>Tunjangan</b>        |                                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 5                       | Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/ posisi saya di perusahaan.                             |    |   |   |    |     |
| 6                       | Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR).                                                                  |    |   |   |    |     |
| <b>Fasilitas</b>        |                                                                                                                           |    |   |   |    |     |
| 7                       | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan.                              |    |   |   |    |     |
| 8                       | Adanya tempat ibadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.    |    |   |   |    |     |

Sumber: Siti Fatimah (2022)

### 5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No                     | Pernyataan                                                                                              | SS | S | N | TS | STS |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|-----|
| <b>Kualitas</b>        |                                                                                                         |    |   |   |    |     |
| 1                      | Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada.                        |    |   |   |    |     |
| 2                      | Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan                               |    |   |   |    |     |
| <b>Kuantitas</b>       |                                                                                                         |    |   |   |    |     |
| 3                      | Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan pada hari itu juga.                                   |    |   |   |    |     |
| 4                      | Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya.                                           |    |   |   |    |     |
| <b>Ketepatan waktu</b> |                                                                                                         |    |   |   |    |     |
| 5                      | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.                                   |    |   |   |    |     |
| 6                      | Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan. |    |   |   |    |     |
| <b>Efektivitas</b>     |                                                                                                         |    |   |   |    |     |
| 7                      | Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.                                         |    |   |   |    |     |
| 8                      | Karyawan proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis.      |    |   |   |    |     |
| <b>Kemandirian</b>     |                                                                                                         |    |   |   |    |     |
| 9                      | Karyawan dapat bekerja secara mandiri.                                                                  |    |   |   |    |     |
| 10                     | Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta terlebih dahulu oleh atasan.           |    |   |   |    |     |

Sumber: Henry Simamora (2015)

## LAMPIRAN 2: DATA HASIL ANGKET PENELITIAN

### a. Variabel Kerjasama Tim (X<sub>1</sub>)

| No.Res | Pernyataan |   |   |   |   |   | Skor |
|--------|------------|---|---|---|---|---|------|
|        | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |      |
| 1      | 4          | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26   |
| 2      | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 3      | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21   |
| 4      | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 5      | 4          | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25   |
| 6      | 4          | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26   |
| 7      | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 8      | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21   |
| 9      | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 10     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25   |
| 11     | 5          | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29   |
| 12     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 13     | 5          | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29   |
| 14     | 4          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29   |
| 15     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25   |
| 16     | 4          | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27   |
| 17     | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21   |
| 18     | 4          | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22   |
| 19     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 20     | 3          | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22   |
| 21     | 4          | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23   |
| 22     | 4          | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22   |
| 23     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 24     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25   |
| 25     | 3          | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26   |
| 26     | 4          | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23   |
| 27     | 4          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23   |
| 28     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 29     | 3          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22   |
| 30     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 31     | 4          | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26   |

**b. Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

| No.Res | Pernyataan |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Skor |
|--------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
|        | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |      |
| 1      | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 39   |
| 2      | 5          | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40   |
| 3      | 4          | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 41   |
| 4      | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 43   |
| 5      | 4          | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5  | 42   |
| 6      | 3          | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5  | 41   |
| 7      | 4          | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 43   |
| 8      | 5          | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5  | 44   |
| 9      | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40   |
| 10     | 4          | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 46   |
| 11     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5  | 42   |
| 12     | 4          | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 35   |
| 13     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 48   |
| 14     | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 37   |
| 15     | 4          | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4  | 42   |
| 16     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4  | 41   |
| 17     | 4          | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 46   |
| 18     | 4          | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5  | 42   |
| 19     | 3          | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 41   |
| 20     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 37   |
| 21     | 4          | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 33   |
| 22     | 3          | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 32   |
| 23     | 4          | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 34   |
| 24     | 3          | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 33   |
| 25     | 3          | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 33   |
| 26     | 4          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 31   |
| 27     | 3          | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 32   |
| 28     | 5          | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4  | 36   |
| 29     | 3          | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 33   |
| 30     | 4          | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 33   |
| 31     | 4          | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 34   |

**c. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

| No.Res | Pertanyaan |   |   |   |   |   | Skor |
|--------|------------|---|---|---|---|---|------|
|        | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |      |
| 1      | 5          | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25   |
| 2      | 3          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20   |
| 3      | 4          | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25   |
| 4      | 2          | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15   |
| 5      | 5          | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 26   |
| 6      | 4          | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22   |
| 7      | 4          | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24   |
| 8      | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 9      | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21   |
| 10     | 4          | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22   |
| 11     | 5          | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29   |
| 12     | 5          | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28   |
| 13     | 4          | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28   |
| 14     | 5          | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28   |
| 15     | 4          | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25   |
| 16     | 3          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20   |
| 17     | 4          | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 18   |
| 18     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 19     | 5          | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28   |
| 20     | 4          | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17   |
| 21     | 4          | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24   |
| 22     | 4          | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17   |
| 23     | 3          | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 18   |
| 24     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 25     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 26     | 4          | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23   |
| 27     | 4          | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24   |
| 28     | 5          | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30   |
| 29     | 5          | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27   |
| 30     | 5          | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 24   |
| 31     | 4          | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20   |

#### d. Kompensasi ( $X_4$ )

[illegible]

e. Kinerja Karyawan (Y)

| No.Res | Pernyataan |   |   |   |   |   |   |   |   |    | Skor |
|--------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|
|        | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |      |
| 1      | 3          | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 34   |
| 2      | 4          | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 36   |
| 3      | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 38   |
| 4      | 4          | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5  | 39   |
| 5      | 3          | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 33   |
| 6      | 4          | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 33   |
| 7      | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 38   |
| 8      | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 38   |
| 9      | 3          | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 29   |
| 10     | 3          | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5  | 37   |
| 11     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 40   |
| 12     | 3          | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 29   |
| 13     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 38   |
| 14     | 4          | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4  | 39   |
| 15     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 39   |
| 16     | 3          | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 29   |
| 17     | 4          | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 37   |
| 18     | 4          | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 39   |
| 19     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 38   |
| 20     | 3          | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2  | 28   |
| 21     | 4          | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 38   |
| 22     | 3          | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 36   |
| 23     | 3          | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 33   |
| 24     | 3          | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 32   |
| 25     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 36   |
| 26     | 3          | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 29   |
| 27     | 4          | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  | 38   |
| 28     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 39   |
| 29     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 39   |
| 30     | 3          | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 37   |
| 31     | 4          | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 38   |

### LAMPIRAN 3: HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN

#### a. Kerjasama Tim (X<sub>1</sub>)

##### Uji Validitas

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | Total X1 |
| X1.1     | Pearson Correlation | 1            | .431*  | .919** | .370*  | .549** | .528** | .775**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .015   | .000   | .041   | .001   | .002   | .000     |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X1.2     | Pearson Correlation | .431*        | 1      | .402*  | .787** | .407*  | .311   | .723**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .015         |        | .025   | .000   | .023   | .089   | .000     |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X1.3     | Pearson Correlation | .919**       | .402*  | 1      | .400*  | .609** | .568** | .797**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .025   |        | .026   | .000   | .001   | .000     |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X1.4     | Pearson Correlation | .370*        | .787** | .400*  | 1      | .571** | .462** | .785**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .041         | .000   | .026   |        | .001   | .009   | .000     |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X1.5     | Pearson Correlation | .549**       | .407*  | .609** | .571** | 1      | .839** | .847**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001         | .023   | .000   | .001   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X1.6     | Pearson Correlation | .528**       | .311   | .568** | .462** | .839** | 1      | .790**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .002         | .089   | .001   | .009   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| Total X1 | Pearson Correlation | .775**       | .723** | .797** | .785** | .847** | .790** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 31           | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |

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

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

##### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .795             | 7          |

## b. Komunikasi (X<sub>2</sub>)

### Uji Validitas

| Correlations                 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |          |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|                              | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  | Total X2 |
| X2.1 Pearson Correlation     | 1      | .870** | .410*  | .206   | -.008  | -.063  | .152   | .302   | .147   | .169   | .443*    |
| Sig. (2-tailed)              |        | .000   | .022   | .265   | .967   | .735   | .413   | .099   | .431   | .365   | .013     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.2 Pearson Correlation     | .870** | 1      | .407*  | .212   | .070   | -.118  | .096   | .354   | .213   | .278   | .480**   |
| Sig. (2-tailed)              | .000   |        | .023   | .253   | .708   | .528   | .606   | .051   | .250   | .130   | .006     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.3 Pearson Correlation     | .410*  | .407*  | 1      | .665** | .299   | .037   | .303   | .537** | .480** | .514** | .698**   |
| Sig. (2-tailed)              | .022   | .023   |        | .000   | .102   | .844   | .098   | .002   | .006   | .003   | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.4 Pearson Correlation     | .206   | .212   | .665** | 1      | .275   | .109   | .341   | .376*  | .499** | .308   | .599**   |
| Sig. (2-tailed)              | .265   | .253   | .000   |        | .135   | .561   | .061   | .037   | .004   | .092   | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.5 Pearson Correlation     | -.008  | .070   | .299   | .275   | 1      | .536** | .680** | .374*  | .362*  | .505** | .646**   |
| Sig. (2-tailed)              | .967   | .708   | .102   | .135   |        | .002   | .000   | .038   | .045   | .004   | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.6 Pearson Correlation     | -.063  | -.118  | .037   | .109   | .536** | 1      | .656** | .294   | .177   | .236   | .454*    |
| Sig. (2-tailed)              | .735   | .528   | .844   | .561   | .002   |        | .000   | .109   | .341   | .201   | .010     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.7 Pearson Correlation     | .152   | .096   | .303   | .341   | .680** | .656** | 1      | .481** | .472** | .418*  | .725**   |
| Sig. (2-tailed)              | .413   | .606   | .098   | .061   | .000   | .000   |        | .006   | .007   | .019   | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.8 Pearson Correlation     | .302   | .354   | .537** | .376*  | .374*  | .294   | .481** | 1      | .664** | .693** | .809**   |
| Sig. (2-tailed)              | .099   | .051   | .002   | .037   | .038   | .109   | .006   |        | .000   | .000   | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.9 Pearson Correlation     | .147   | .213   | .480** | .499** | .362*  | .177   | .472** | .664** | 1      | .754** | .774**   |
| Sig. (2-tailed)              | .431   | .250   | .006   | .004   | .045   | .341   | .007   | .000   |        | .000   | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X2.10 Pearson Correlation    | .169   | .278   | .514** | .308   | .505** | .236   | .418*  | .693** | .754** | 1      | .791**   |
| Sig. (2-tailed)              | .365   | .130   | .003   | .092   | .004   | .201   | .019   | .000   | .000   |        | .000     |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| Total X2 Pearson Correlation | .443*  | .480** | .698** | .599** | .646** | .454*  | .725** | .809** | .774** | .791** | 1        |
| Sig. (2-tailed)              | .013   | .006   | .000   | .000   | .000   | .010   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
| N                            | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |

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

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

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .760             | 11         |

### c. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

#### Uji Validitas

**Correlations**

|          |                     | X3.1   | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | X3.6   | Total X3 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X3.1     | Pearson Correlation | 1      | .464** | .355*  | .625** | .560** | .555** | .754**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .009   | .050   | .000   | .001   | .001   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X3.2     | Pearson Correlation | .464** | 1      | .480** | .344   | .474** | .561** | .698**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .009   |        | .006   | .058   | .007   | .001   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X3.3     | Pearson Correlation | .355*  | .480** | 1      | .521** | .484** | .539** | .701**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .050   | .006   |        | .003   | .006   | .002   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X3.4     | Pearson Correlation | .625** | .344   | .521** | 1      | .741** | .530** | .801**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .058   | .003   |        | .000   | .002   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X3.5     | Pearson Correlation | .560** | .474** | .484** | .741** | 1      | .788** | .879**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001   | .007   | .006   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X3.6     | Pearson Correlation | .555** | .561** | .539** | .530** | .788** | 1      | .857**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .001   | .001   | .002   | .002   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| Total X3 | Pearson Correlation | .754** | .698** | .701** | .801** | .879** | .857** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |

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

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

#### Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .796             | 7          |

#### d. Kompensasi (X<sub>4</sub>)

##### Uji Validitas

##### Correlations

|          |                     | X4.1   | X4.2   | X4.3   | X4.4   | X4.5   | X4.6   | X4.7   | X4.8   | Total X4 |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X4.1     | Pearson Correlation | 1      | .907** | .674** | .453*  | .074   | .020   | .142   | .133   | .476**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .011   | .694   | .917   | .447   | .476   | .007     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.2     | Pearson Correlation | .907** | 1      | .586** | .535** | .131   | .048   | .077   | .183   | .485**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .001   | .002   | .481   | .796   | .683   | .324   | .006     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.3     | Pearson Correlation | .674** | .586** | 1      | .623** | .106   | .063   | .338   | .239   | .558**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   |        | .000   | .571   | .735   | .063   | .195   | .001     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.4     | Pearson Correlation | .453*  | .535** | .623** | 1      | .440*  | .310   | .390*  | .473** | .704**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .011   | .002   | .000   |        | .013   | .089   | .030   | .007   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.5     | Pearson Correlation | .074   | .131   | .106   | .440*  | 1      | .639** | .457** | .457** | .639**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .694   | .481   | .571   | .013   |        | .000   | .010   | .010   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.6     | Pearson Correlation | .020   | .048   | .063   | .310   | .639** | 1      | .827** | .731** | .784**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .917   | .796   | .735   | .089   | .000   |        | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.7     | Pearson Correlation | .142   | .077   | .338   | .390*  | .457** | .827** | 1      | .851** | .857**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .447   | .683   | .063   | .030   | .010   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| X4.8     | Pearson Correlation | .133   | .183   | .239   | .473** | .457** | .731** | .851** | 1      | .838**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .476   | .324   | .195   | .007   | .010   | .000   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |
| Total X4 | Pearson Correlation | .476** | .485** | .558** | .704** | .639** | .784** | .857** | .838** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .007   | .006   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31       |

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

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

##### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .767             | 9          |

### e. Kinerja Karyawan (Y)

#### Uji Validitas

##### Correlations

|         |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6    | Y7     | Y8     | Y9     | Y10    | Total Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y1      | Pearson Correlation | 1      | .513** | .398*  | .478** | .377*  | .123  | .261   | .525** | .498** | .496** | .768**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |        | .003   | .026   | .007   | .036   | .509  | .156   | .002   | .004   | .005   | .000    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y2      | Pearson Correlation | .513** | 1      | .465** | .358*  | .082   | -.029 | -.224  | .452*  | .199   | .182   | .452*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .003   |        | .008   | .048   | .662   | .877  | .226   | .011   | .283   | .327   | .011    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y3      | Pearson Correlation | .398*  | .465** | 1      | .519** | .083   | .053  | -.227  | -.067  | .127   | .224   | .393*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .026   | .008   |        | .003   | .658   | .776  | .220   | .720   | .494   | .226   | .029    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y4      | Pearson Correlation | .478** | .358*  | .519** | 1      | .454*  | .324  | .097   | .350   | .323   | .641** | .772**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .007   | .048   | .003   |        | .010   | .076  | .605   | .054   | .077   | .000   | .000    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y5      | Pearson Correlation | .377*  | .082   | .083   | .454*  | 1      | .549* | .166   | .065   | .051   | .152   | .478**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .036   | .662   | .658   | .010   |        | .001  | .371   | .728   | .784   | .415   | .007    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y6      | Pearson Correlation | .123   | -.029  | .053   | .324   | .549** | 1     | .391*  | -.135  | -.040  | .156   | .387*   |
|         | Sig. (2-tailed)     | .509   | .877   | .776   | .076   | .001   |       | .030   | .470   | .830   | .403   | .031    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y7      | Pearson Correlation | .261   | -.224  | -.227  | .097   | .166   | .391* | 1      | .261   | .389*  | .354   | .456**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .156   | .226   | .220   | .605   | .371   | .030  |        | .157   | .031   | .051   | .010    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y8      | Pearson Correlation | .525** | .452*  | -.067  | .350   | .065   | -.135 | .261   | 1      | .502** | .425*  | .586**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .002   | .011   | .720   | .054   | .728   | .470  | .157   |        | .004   | .017   | .001    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y9      | Pearson Correlation | .498** | .199   | .127   | .323   | .051   | -.040 | .389*  | .502** | 1      | .784** | .714**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .004   | .283   | .494   | .077   | .784   | .830  | .031   | .004   |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Y10     | Pearson Correlation | .496** | .182   | .224   | .641** | .152   | .156  | .354   | .425*  | .784** | 1      | .811**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .005   | .327   | .226   | .000   | .415   | .403  | .051   | .017   | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |
| Total Y | Pearson Correlation | .768** | .452*  | .393*  | .772** | .478** | .387* | .456** | .586** | .714** | .811** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000   | .011   | .029   | .000   | .007   | .031  | .010   | .001   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31    | 31     | 31     | 31     | 31     | 31      |

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

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

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .746             | 11         |

## LAMPIRAN 4: ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

### Descriptive Statistics

|                       | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| X1 (Kerjasama Tim)    | 31 | 21      | 30      | 26.06 | 3.376          |
| X2 (Komunikasi)       | 31 | 31      | 48      | 38.52 | 4.857          |
| X3 (Lingkungan Kerja) | 31 | 17      | 30      | 24.13 | 3.827          |
| X4 (Kompensasi)       | 31 | 29      | 40      | 34.23 | 3.364          |
| Y (Kinerja Karyawan)  | 31 | 28      | 40      | 35.68 | 3.691          |
| Valid N (listwise)    | 31 |         |         |       |                |

## LAMPIRAN 5: UJI ASUMSI KLASIK

### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.18869585              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .134                    |
|                                  | Positive       | .134                    |
|                                  | Negative       | -.118                   |
| Test Statistic                   |                | .134                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .169 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### b. Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)            | 3.097                       | 6.205      |                           | .499  | .622 |                         |       |
|       | X1 (Kerjasama Tim)    | -.037                       | .128       | -.034                     | -.287 | .776 | .980                    | 1.020 |
|       | X2 (Komunikasi)       | -.033                       | .095       | -.044                     | -.352 | .728 | .871                    | 1.149 |
|       | X3 (Lingkungan Kerja) | .238                        | .113       | .247                      | 2.112 | .044 | .989                    | 1.011 |
|       | X4 (Kompensasi)       | .850                        | .136       | .774                      | 6.234 | .000 | .877                    | 1.141 |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

### c. Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 4.249                       | 3.551      |                           | 1.196  | .242 |
| X1 (Kerjasama Tim)        | .038                        | .074       | .091                      | .520   | .607 |
| X2 (Komunikasi)           | -.027                       | .054       | -.093                     | -.498  | .623 |
| X3 (Lingkungan Kerja)     | .094                        | .065       | .255                      | 1.461  | .156 |
| X4 (Kompensasi)           | -.141                       | .078       | -.336                     | -1.812 | .082 |

a. Dependent Variable: abs\_res

### LAMPIRAN 6: ANALISIS REGRESI BERGANDA

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 3.097                       | 6.205      |                           | .499  | .622 |
| X1 (Kerjasama Tim)        | -.037                       | .128       | -.034                     | -.287 | .776 |
| X2 (Komunikasi)           | -.033                       | .095       | -.044                     | -.352 | .728 |
| X3 (Lingkungan Kerja)     | .238                        | .113       | .247                      | 2.112 | .044 |
| X4 (Kompensasi)           | .850                        | .136       | .774                      | 6.234 | .000 |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 265.063        | 4  | 66.266      | 11.989 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 143.712        | 26 | 5.527       |        |                   |
| Total              | 408.774        | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)

b. Predictors: (Constant), X4 (Kompensasi), X1 (Kerjasama Tim), X3 (Lingkungan Kerja), X2 (Komunikasi)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .805 <sup>a</sup> | .648     | .594              | 2.351                      |

a. Predictors: (Constant), X4 (Kompensasi), X1 (Kerjasama Tim), X3 (Lingkungan Kerja), X2 (Komunikasi)

## LAMPIRAN 7: PERSURATAN

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DELIANA

Jabatan : BOSM (Branch Operational Service Manager)

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SURIANTI S

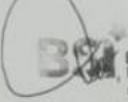
Nim : 20 0402 0126

Program Studi : Perbankan Syariah

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palopo"** dari tanggal 04 November s/d 18 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 19 November 2024

  
DELIANA

## LAMPIRAN 8: RIWAYAT HIDUP

### RIWAYAT HIDUP



**Surianti S** lahir di Beuma, Provinsi Sulawesi Selatan Indonesia pada tanggal 26 Desember 2001. Anak ke enam dari pasangan Ayahanda Syair Achmady dan Ibunda Hajerah (alm). Penulis pertama kali menempuh Pendidikan formal pada tahun tahun 2009 di SDN 307 Beuma dan tamat pada tahun 2014.

Kemudian penuli melanjutkan pendidikan ditingkat SMP, tepatnya di SMP Negeri 2 Bastem dan tamat pada tahun 2017. Selanjutkan penulis melanjutkan pendidikan ditingkat SMA, tepatnya di SMAS Muhammadiyah Kalosi dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi. Penulis melanjutkan pendidikan di **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo** dengan program studi Perbankan Syariah (PBS) Fakultas Ekonomi.