

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
SYARIAH INDONESIA DI KOTA SUMBAWA**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:  
**RUHUL MADANIA**  
NIM. 18108020024

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
SYARIAH INDONESIA DI KOTA SUMBAWA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh:**

**RUHUL MADANIA**

**NIM. 18108020024**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:**

**RIFAATUL INDANA, S.E.I., M.E**

**19870412 201903 2 006**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2022**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-628/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA SUMBAWA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RUHUL MADANIA  
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020024  
Telah diujikan pada : Rabu, 27 April 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.  
SIGNED

Valid ID: 629d9fda881eb



Penguji I

Hasan Al Banna, SEI., M.E  
SIGNED

Valid ID: 6296732fa8e9d



Penguji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I  
SIGNED

Valid ID: 629713321a9ad



Yogyakarta, 27 April 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 629da8ba8d36a



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal: Skripsi Saudari Ruhul Madania

Kepada:

**YTH. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ruhul Madania

NIM : 18108020024

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa

Sudah dapat diajukan Kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera di munaqosah. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 8 April 2022  
Pembimbing,

**Rifaatul Indana, S.E.I., M.E**  
**NIP: 19870412 201903 2 006**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruhul Madania

NIM : 18108020024

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA SUMBAWA”** adalah benar-benar hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 12 April 2022  
Penulis,



**Ruhul Madania**  
**NIM: 18108020024**

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ruhul Madania  
NIM : 18108020024  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive-Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA SUMBAWA”**

Beserta perangkat yang (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Maret 2022  
Yang menyatakan,



**Ruhul Madania**  
**NIM:18108020024**

## MOTTO

وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى

And that there is not for man except that (good) for which he strives.

And that his effort is going to be seen.

(QS: AN-NAJM 39-40)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

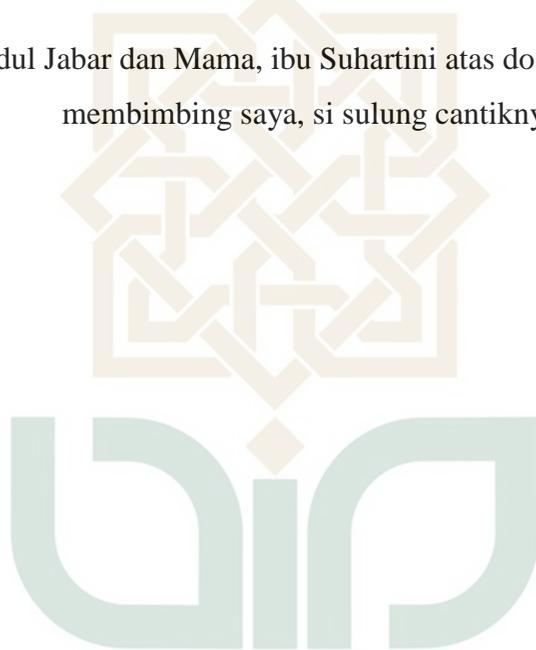
*Alhamdulillah rabbil 'alamin.*

Segala puji bagi Allah Tuhan seluruh alam.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

*My lovely parents,*

Aba, bapak Abdul Jabar dan Mama, ibu Suhartini atas do'a dan usahanya dalam membimbing saya, si sulung cantiknya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	be
ت	Tā'	T	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	de
ذ	Zāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi

ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

عَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
متعددة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' marbūṭāh*

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal atau pun berada di tengah penggabungan kata (kata yang dikutip oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	Ditulis	A
-----ِ-----	Kasrah	Ditulis	i
-----ُ-----	Ḍammah	Ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
نَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهليّة	Ditulis	<i>ā</i>
	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā' mati تَنَسَى	Ditulis	<i>ā</i>
	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis	<i>ī</i>
	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati فُرُوض	Ditulis	<i>ū</i>
	Ditulis	<i>furūd</i>

### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>ai</i>
	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati قَوْل	Ditulis	<i>au</i>
	Ditulis	<i>qaul</i>

### G. Vokal Pendek Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَاتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوى الفروض	Dibaca	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Dibaca	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Syukur selalu tercurahkan kepada-Nya atas kenikmatan yang tak terhingga bagi hati yang bertasbih untuk-Nya. Yang telah menciptakan bola dunia dengan berjuta fenomena yang di dalamnya ada diriku dan dirimu. Maka tak ada kata yang pantas terucap selain puja serta puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sholawat serta salam selalu kita junjungkan kepada kekasih sang pemilik arsyi yang telah pergi namun begitu berarti ialah Nabi besar Muhammad SAW. Yang telah berjuang tanpa pedang namun tetap menang walau rintangan menghadang bahkan menjadi kenangan yang tak pernah padam.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S. Ag., MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S. Psi, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M. Sc selaku Dosen pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

6. Seluruh dosen Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Perbankan Syariah S1 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan Cabang dan seluruh Karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Aba dan Mama yang senantiasa berdoa untuk kemudahan dan kesuksesan saya selama ini.
10. Abang Akram dan Adik Firin yang paling rajin memberi semangat.
11. Teman Nindy, Afra, Arfi, Elvi, Shaina, Defi yang selalu direpotkan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Perbankan Syariah 2018 yang telah kebersamai kuliah luring dan daring ini.
13. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, yang tidak dapat penulis sebut satu per satu, terima kasih atas do'a dan dukungannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Hormat Saya



Ruhul Madania

NIM:18108020024

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xvii
<b>ABSTRACT</b> .....	xviii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	7
<b>C. Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>D. Sistematika Pembahasan</b> .....	9
<b>BAB II</b> .....	11
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	11
<b>A. Kajian Teori</b> .....	11
<b>B. Penelitian terdahulu</b> .....	25
<b>C. Kerangka Berpikir</b> .....	28
<b>D. Pengembangan Hipotesis</b> .....	29
<b>BAB III</b> .....	32
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	32
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	32
<b>B. Populasi dan Sampel</b> .....	32
<b>C. Definisi Operasional Variabel</b> .....	33
<b>D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data</b> .....	35
<b>E. Skala Pengukuran</b> .....	37
<b>F. Metode Analisis Data</b> .....	38
<b>BAB IV</b> .....	43
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	43
<b>A. Gambaran Umum Penelitian</b> .....	43
<b>B. Deskripsi Karakteristik Responden</b> .....	45
<b>C. Hasil Uji Instrumen Data</b> .....	50
<b>D. Uji Asumsi Klasik</b> .....	52
<b>E. Uji Hipotesis</b> .....	54
<b>F. Analisis Regresi Linier Berganda</b> .....	56
<b>G. Pembahasan</b> .....	57
<b>BAB V</b> .....	65

<b>PENUTUP</b> .....	65
<b>A. Kesimpulan</b> .....	65
<b>B. Saran</b> .....	65
<b>C. Keterbatasan Penelitian</b> .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	68
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	73



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji $R^2$ .....	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji t.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi .....	45
Gambar 2. 2 Jenis Kelamin .....	46
Gambar 2. 3 Usia Responden.....	47
Gambar 2. 4 Tingkat Pendidikan .....	48
Gambar 2. 5 Lama Bekerja .....	49
Gambar 2. 6 Jabatan Responden .....	50



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa dengan jumlah sampel 44 orang karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode survey, metode survey mengumpulkan data dengan mengambil sampel dari suatu populasi juga menggunakan kuesioner yang disebar oleh peneliti sebagai teknik pengambilan data. Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar  $0,169 < t_{tabel} 2,021$  yaitu berpengaruh tidak signifikan ditunjukkan oleh nilai  $Sig. 0,867 > 0,05$ . Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,089 > t_{tabel} 2,021$  yaitu berpengaruh dan nilai  $Sig. 0,001 < 0,05$ . Variabel komunikasi menunjukkan  $t_{hitung} 2,809 > t_{tabel} 2,021$  yaitu berpengaruh dan nilai  $Sig. 0,008 < 0,05$ . Secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa dengan nilai  $f_{hitung} 14,776 > f_{tabel} 2,84$  dan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah 0,490 atau sebesar 49% kinerja karyawan dipengaruhi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study aims to explain the effect of leadership, work environment, and communication on employee performance. This study is located in Bank Syariah Indonesia Sumbawa with 44 samples. This is quantitative research with the method used as a survey method. The survey method collects data by taking samples from a population and also using a questionnaire distributed by researchers as a data collection technique. In analyzing the data of this study using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, f-test, and t-test.*

*The results showed in this study that the  $t_{count}$  value of the leadership variable was  $0,169 < t_{table} 2,021$ , which has no significant effect, as shown by the value of Sig.  $0,867 > 0,05$ . The work environment variable shows a  $t_{count}$  value of  $3,089 > t_{table} 2,021$  which is influential and the value of Sig.  $0,001 < 0,05$ . The communication variable shows  $t_{count} 2,809 > t_{table} 2,021$  which is influential and the value of Sig.  $0,008 < 0,05$ . Simultaneously, the variables of leadership, work environment, and communication affect the performance of Bank Syariah Indonesia employees in Sumbawa City with a  $f_{count} 14,776 > f_{table} 2,84$  and Sig.  $0,000 < 0,05$ . The coefficient of determination of Adjusted R Square is 0,490 Or 49% of employee performance is influenced by leadership, work environment, and communication variables. While the remaining 51% is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *Leadership, Work Environment, Communication, Employee Performance*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Bank Syariah Indonesia yang kemudian disingkat BSI merupakan hasil merger dari tiga bank BUMN lainnya yaitu BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Syariah Mandiri yang diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 lalu. Berdirinya Bank Syariah Indonesia merupakan suatu langkah dari usaha dan tanggung jawab pemerintah untuk mengedepankan ekonomi syariah sebagai tonggak dasar kegiatan ekonomi nasional dengan harapan jangka panjang mampu membawa Indonesia menjadi salah satu sentral keuangan syariah dunia. Selain itu, diharapkan juga mampu menjadi gambaran perbankan syariah yang global dan modern.

Hadirnya Bank Syariah Indonesia di berbagai wilayah memudahkan masyarakat dalam menjangkaunya. Kini jaringan Bank Syariah Indonesia sudah memiliki sekitar 1.300 kantor cabang yang tersebar di berbagai Kota dan wilayah. Salah satunya adalah Kota Sumbawa. Untuk memberi manfaat kepada masyarakat maka Bank Syariah Indonesia terus mempertahankan kinerjanya.

Dalam rangka mencapai hal tersebut maka perusahaan perlu memiliki manajemen kinerja. Manajemen kinerja yaitu manajemen yang mengatur sumber daya yang mengarah pada kinerja yang melakukan komunikasi secara transparan dan konstan dengan membangun visi bersama dan pendekatan strategis serta sistematis sebagai tujuan untuk mencapai tujuan organisasi

(Wibowo, 2010). Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan kapabilitas serta perbuatan dalam keadaan tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan, lingkungan kerja juga komunikasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Gibson (Gibson et al., 2014). Teori ini menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, komunikasi dan geografis. Faktor psikologi meliputi persepsi, sikap, peran, lingkungan kerja, komitmen, kepuasan kerja, kepribadian dan motivasi. Faktor organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan dan desain pekerjaan.

Variabel-variabel tersebut telah digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan kinerja. Diantaranya adalah hasil penelitian oleh (Laoh, 2016) tentang kemampuan dan keterampilan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Husain, 2018) mengenai pengalaman kerja, selanjutnya penelitian (Atika et al., 2017) mengenai komunikasi, latar belakang oleh (Mufidah, 2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa keseluruhan variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk faktor psikologi, oleh (Can & Yasr, 2016) tentang motivasi dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, serta penelitian (Saputra, 2020) tentang desain pekerjaan dan lingkungan kerja, dan penelitian (Roring, 2017) dimana hasil

dari penelitian-penelitian tersebut adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari ketiga faktor tersebut peneliti menggunakan masing-masing satu variabel dari tiap-tiap faktor yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Oleh (Bayu Saputro & Hotlan, 2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas perusahaan selain itu pentingnya seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan bawahan. Sementara itu, karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting bagi perusahaan, untuk itu perusahaan perlu untuk memberikan tempat kerja yang nyaman agar kinerja yang dihasilkan optimal. Selain itu juga, dalam organisasi atau perusahaan pasti adanya interaksi atau komunikasi untuk tujuan tertentu dalam perusahaan, pentingnya komunikasi demi kelancaran dan kenyamanan kerja juga menjadi alasan peneliti kemudian peneliti memilih ketiga variabel ini untuk melihat bagaimana kinerja Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa.

Penggunaan ketiga variabel ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyebabkan adanya *research gap*. Diantaranya, penelitian dari (Haryanto, 2017) dan (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) bahwasanya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian dari (Wahyudin & Astuti, 2020) yang memiliki hasil sebaliknya. Selanjutnya penelitian oleh (Syafriana & Manik, 2018) dan (Suryadi et al., 2019) mengenai lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparman, 2020) yang memiliki hasil negatif. Begitu juga dengan komunikasi, sebagaimana dalam penelitian oleh (Rabiqy, 2018) yang menunjukkan hasil yang positif tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shaikh et al., 2017) bahwa komunikasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pengaruh kinerja karyawan yang pertama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mendorong dan memberi pengaruh kepada orang lain (Syahril, 2019). Sebuah organisasi harus bisa merespon setiap perubahan yang ada dengan positif. Disini peran pemimpin sangat penting untuk memberi pengertian kepada setiap anggota kelompoknya. Adanya seorang pemimpin dapat membantu untuk mengarahkan kepada tujuan dari organisasi tersebut. Namun, pemimpin tidak semata-mata dipilih akan tetapi juga perlu memenuhi syarat-syarat tertentu, memiliki kemampuan berfikir dan mempertimbangkan segala tindakannya.

Faktor pengaruh kinerja karyawan yang kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor dalam suatu organisasi baik yang berbentuk fisik dan nonfisik (Fachreza et al., 2018). Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana, lingkungan sekitar tempat kerja, pengaturan kerja individu dan kelompok yang ada di tempat kerja (Suryadi et al., 2019). Dalam penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja, Rofiliana dan Rofiuddin (2021), Fachreza, Musnadi dan Majid (2018), Suryadi, Basri, Maryanti dan Zulhelmi (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor pengaruh karyawan yang ketiga adalah komunikasi. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan proses memberikan dan memahami informasi baik secara verbal maupun nonverbal (Gibson et al., 2014). Dalam organisasi tentunya akan terjadi komunikasi, dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik maka akan organisasi akan berjalan dengan lancar dan begitu pula sebaliknya, apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik maka tentunya akan membuat perjalanan organisasi tidak lancar (Muhammad, 2009). Di penelitian sebelumnya Arumsari dan Widowati (2019), Lubis (2016), Prabasari, Martini dan Suardika (2018) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga disini dapat dilihat bahwa komunikasi mempunyai peranan penting dalam memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Maka disamping itu komunikasi merupakan salah satu faktor yang sudah seharusnya dijaga.

Penelitian tentang kinerja karyawan juga telah banyak dilakukan di berbagai bank baik syariah maupun konvensional (Lubis, 2016; Bernanthos, 2018; Rofiliana, 2021; Noviarita, 2021; Rukmana, 2021). Objek penelitian di bank syariah setelah merger yaitu Bank Syariah Indonesia yang berlokasi di Kota Sumbawa. Kota Sumbawa merupakan salah satu kabupaten yang ada di provinsi Nusa Tenggara Barat. Kota Sumbawa menurut statistik ekonomi 2020 Kota Sumbawa mengalami pertumbuhan negatif di sektor jasa keuangan yang salah satunya perbankan. Simpanan masyarakat menurun sebesar 35,68% pada tahun 2020 berada pada nominal 1.187.538 juta rupiah. Sementara disisi lain

pinjaman masyarakat untuk modal kerja meningkat sebesar 18,67%. Sehingga berdasarkan fungsinya, maka perbankan sangat diperlukan sebagai salah satu penggerak ekonomi.

Dengan dilakukannya penelitian di Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa ini maka diharapkan mampu untuk membantu pertumbuhan ekonomi yang menurun dengan memperbaiki dan mempertahankan kinerjanya. Maka berdasarkan hal tersebut menjadi alasan peneliti memilih Kota Sumbawa sebagai objek penelitian. Selain itu, dekatnya jarak yang bisa ditempuh peneliti menuju lokasi penelitian juga menjadi alasan yang akan membantu peneliti bisa mendapatkan data yang dibutuhkan sedikit lebih muda. Adapun Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa memiliki tiga kantor cabang pembantu diantaranya BSI KCP Sumbawa Besar, BSI KCP Sumbawa Diponegoro dan BSI KCP Sumbawa Wahidin.

Selain itu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak digunakan secara bersama untuk variabel dependen kinerja dalam penelitian lain, selain itu penelitian tentang kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dilihat masih baru dan belum banyak dilakukan, Didukung juga dengan lokasi penelitian yang berbeda dan jarang dilakukan penelitian, sehingga peneliti penelitian ini menarik untuk diteliti. Hal ini juga yang kemudian melatarbelakangi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN

## KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA SUMBAWA”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa?
- d. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Sumbawa?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa.

- d. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang kajian perbankan syariah, terutama tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bank syariah.

### b. Manfaat praktis

#### 1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan sebagai bahan perbandingan penelitian yang akan datang, serta diharapkan mampu menjadi tolak ukur untuk penelitian selanjutnya.

#### 2. Bagi Bank Syariah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bank syariah. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi bahan rujukan yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bank syariah.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka akan disajikan suatu sistematika penulisan yang menunjukkan garis besar dari isi penelitian ini. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat landasan teori, yang mencakup kajian teori dari masing-masing variabel penelitian, telaah pustaka sebagai pendukung penelitian, kerangka pemikiran dan juga pengembangan hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, kemudian jenis penelitian, waktu serta tempat penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menjelaskan hasil dari analisis data, pengumpulan data, analisis deskriptif data, hasil penelitian serta interpretasi hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi temuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya pada pembahasan, analisis data, juga berisi saran dan keterbatasan penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Menurut hasil uji statistik yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank Syariah Indonesia di Kota Sumbawa. Sementara, secara parsial hubungan dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen adalah variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa. Dan juga variabel komunikasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Bank Syariah Indonesia kota Sumbawa

Hasil dari penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan, masih kurang dalam mempengaruhi kinerja karyawan lain halnya dengan lingkungan kerja dan komunikasi yang ada di Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa sudah baik. Maka dari itu maka Bank Syariah Indonesia perlu untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan lingkungannya agar lebih bagus

lagi. Begitu juga dengan komunikasi yang sudah terjalin di Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa agar senantiasa membentuk komunikasi yang baik. Maka dengan hal ini kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Sumbawa diharapkan terus meningkat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti di penelitian selanjutnya disarankan bisa menambahkan variabel lain yang lebih *fresh* dan baru serta menggunakan teori terkini yang membahas terkait dengan kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan dengan rencana yang sistematis untuk mencegah terjadinya hal-hal yang diinginkan.

## C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan karya ilmiah ini merasa banyak sekali kekurangan. Adapun beberapa keterbatasan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang hanya berjumlah 44 orang responden kurang mampu dalam menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Dalam proses pengambilan data penelitian ini responden tidak semuanya mengisi kuesioner.
3. Respon yang diterima dari bank cukup lama, sehingga memperlambat proses penelitian.

4. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sementara masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). *pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai bank bri syariah kabupaten subang*. 6, 35–46.
- Arumsari, S. S., & Widowati, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(1).
- Athoillah, A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV Pustaka Setia.
- Atika, A., Fristin, Y., & Suwandaru, A. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT.PLN (PERSERO) Area Malang Rayon Malang Kota). *Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 23.
- Bayu Saputro, G., & Hotlan, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood. *Agora*, 5(3).
- Bernanthos, B. (2018). Employees' performance in islamic banking. *European Research Studies Journal*, 21(1), 31–42. <https://doi.org/10.35808/ersj/927>
- Cahyono, A. (2019). *Unggul Berkomunikasi*. Penerbit Uwais Inspirasi Indoensia. [https://www.google.co.id/books/edition/Menciptakan\\_Sebuah\\_Kekuatan\\_Komunikasi\\_E/kfnJDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=komunikasi+adalah&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Menciptakan_Sebuah_Kekuatan_Komunikasi_E/kfnJDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=komunikasi+adalah&printsec=frontcover)
- Can, A., & Yasr. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media.
- Diwanti, D. P., & Kandiyah, N. (2020). PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan ....*
- Efferin, S. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi*. Graha Ilmu.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachreza, Musnadi, S., & Abd Majid, M. . (2018). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh*. 2(1), 115–122.

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). Organizations - Behavior, Structure & Processes. In *Igarss 2014* (Issue 1).
- Hadipranata, A. E. (2004). *Asip E Hadipranata*.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20.
- Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Laoh, C. F. . (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 786–793.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); 10th ed.). ANDI.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64.
- Makawimbang, J. H. (2013). *Supervisi Klinis*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mufidah, Z. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Cabang Kediri. *Simki-Economic*, 1.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Naibaho. (2020). Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Parulian Teladan T.a 2019/2020. *Jurnal Stindo Profesional*, VI(1), 105–120.
- Ningrum, M. E. (2020). PERANAN KOMUNIKASI INTERNAL DI LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 3(1). <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/104>
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174. <https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>

- Ovan, & Saputra, A. (2020). *Aplikasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Rabiqy, Y. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BANDA ACEH. *SOURCE : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2). <https://doi.org/10.35308/source.v3i2.644>
- Riniwati, & Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Cipta Media Aksara.
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenadamedia Group.
- Saputra, M. A. S. (2020). *Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta*. universitas Islam Indonesia.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Antaseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka. [https://www.google.co.id/books/edition/ANTESEDEN\\_KINERJA\\_PEGAWAI/uF0wEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/ANTESEDEN_KINERJA_PEGAWAI/uF0wEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1)
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandar Maju.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 252522.
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). Factors Affecting to Employee's Performance. A Study of Islamic Banks. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 67.

- Soekarso, & Iskandar, P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Buku & Artikel Karya Iskandar Putong.
- Sony, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Subagyo, P., & Djarwanto. (2005). *Statistik Induktif*. BPF.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). In *Bandung: Alfabeta*.
- Suparman Dadang H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. [www.stiepasim.ac.id](http://www.stiepasim.ac.id)
- Suryadi, N., Basri, Y. Z., & Maryanti, T. (2019). *Islamic Work Ethics as a Mediator of the Influence of Compensation, Career Development, Work Environment and Leadership on the Performance of Islamic Bank Employees in Riau Province Reviewed from Islamic Perspectives*. 2016(8), 1–11.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2).
- Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. In *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* (Vol. 4, Issue 02). <https://doi.org/10.32332/riayah.v4i02.1883>
- Tasmara, T. (2002). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Thoah, M. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Balai Pustaka.
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.480>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (Ketiga). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2001). *Leadership in Organization* (E. Tanya (ed.); 5th ed.). PT. Indeks.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Zahara, E. (2018). PERANAN KOMUNIKASI ORGANISASI BAGI PIMPINAN ORGANISASI. *Warta Dharmawangsa*, 0(56), 1829–7463. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/8>
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi

Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>

