

The Influence Of Communication Ethics, Information Systems, And Work Environment On Employee Performance At Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan

Pengaruh Etika Komunikasi, Sistem Informasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan

Sarah Isabella Sihombing ¹⁾; Yohny Anwar ²⁾; Wilchan Robain ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ isabellashbg@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 Desember 2025]

Revised [05 Februari 2026]

Accepted [09 Februari 2026]

KEYWORDS

Employee Performance,
Communication Ethics,
Information Systems.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Central Asia, Tbk KCP HM Yamin Medan. Objek penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja di Bank BCA KCP HM Yamin Medan yang berjumlah sampel sebanyak 47 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa etika komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 3.139 > 1.681 dan nilai signifikannya 0.003 < 0.05 kemudian variabel sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 2.125 > 1.681 dan nilai signifikansinya 0.001 < 0.05 kemudian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 3.139 > 1.681 dan nilai signifikannya 0.039 < 0.05. Selanjutnya secara simultan menunjukkan etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 17.494 > 2.820 dan nilai signifikannya 0.001 < 0.05. Selain itu 74,8% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja, sementara itu 25,2% lainnya merupakan variabel lain di luar penelitian.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication ethics, information systems, and work environment on employee performance at PT. Bank Central Asia, Tbk KCP HM Yamin Medan. The object of this study was all employees working at Bank BCA KCP HM Yamin Medan with a sample of 47 people. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The partial results of the study showed that communication ethics had a significant effect on employee performance with a t-count value of 3.139 > 1.681 and a significance value of 0.003 < 0.05 then the information system variable had a significant effect on employee performance with a t-count value of 2.125 > 1.681 and a significance value of 0.001 < 0.05 then the work environment variable had a significant effect on employee performance with a t-count value of 3.139 > 1.681 and a significance value of 0.039 < 0.05. Furthermore, it simultaneously shows that communication ethics, information systems, and work environment have a significant effect on employee performance with an F-count value of 17,494 > 2,820 and a significance value of 0.001 < 0.05. In addition, 74.8% of employee performance variables are influenced by communication ethics, information systems, and work environment, while the other 25.2% are other variables outside the study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada kemampuan menyeluruh dari pikiran dan tenaga fisik yang ada pada seseorang yang meliputi sifat alami, karakter, serta keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman, yang semuanya berpengaruh pada kemampuannya untuk mencapai kinerja (Edison et al., 2022). Keberhasilan dalam mencapai prestasi atau target organisasi sangat bergantung pada kontribusi seluruh anggota organisasi, di mana manajemen memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama (Daulay & Sanny, 2023). Dengan kinerja karyawan yang baik, tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif sesuai dengan rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun, dalam sebuah organisasi, tidak semua karyawan menghasilkan kinerja yang memuaskan, karena setiap individu memiliki tingkat kerja yang berbeda-beda. Setiap karyawan juga memiliki cara unik untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu (Batubara & Insan, 2022). Kinerja memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan bantuan dari karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya. Kinerja merupakan indikator dari prestasi atau hasil dalam mengatur dan menjalankan

sebuah organisasi, yang berkaitan dengan semua aktivitas yang telah atau akan dilakukan oleh organisasi itu dalam periode tertentu. Kinerja perusahaan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu dan lokasi tertentu oleh karyawan dari organisasi yang bersangkutan (Winanda & Anwar, 2024). Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu selalu berada di level yang optimal agar mampu menghasilkan *output* yang berkualitas dan selaras dengan sasaran yang telah ditentukan (Tarigan & Anwar, 2024).

Dalam upaya peningkatan kinerja harus didukung oleh dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari diri karyawan itu sendiri yang berupa etika komunikasi dan faktor eksternal yang berasal dari dukungan organisasi yaitu sistem informasi dan lingkungan kerja.

Etika dalam komunikasi adalah elemen krusial dalam dunia kerja. Para pegawai senantiasa berinteraksi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja, untuk mencegah terjadinya kebingungan dalam penyampaian informasi. Komunikasi yang baik akan dianggap efektif apabila pengirim dan penerima pesan agar mencapai pemahaman dan kesimpulan yang sama tentang apa yang sebenarnya ingin disampaikan (Mariana & Artiyany, 2022). Maka dari pada itu, dengan membangun etika komunikasi yang baik, dipercaya dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas interaksi di tempat kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai.

Selain etika komunikasi, proses peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari adanya fasilitas yang mendukung mereka dalam mengolah data dan informasi demi mencapai tujuan organisasi. Di sinilah peran sistem informasi menjadi sangat penting sebagai alat bagi organisasi untuk menyampaikan keputusan yang diambil berdasarkan data yang telah diproses. Selain itu, organisasi juga perlu menyadari bahwa informasi merupakan kebutuhan dasar serta sumber daya penting yang harus dikelola dengan baik. Dengan begitu, implementasi sistem informasi yang efektif akan mempermudah akses terhadap data, mempercepat penyebaran informasi, dan mengurangi risiko kesalahan yang tidak diinginkan akibat keterlambatan dalam pengolahan informasi (Purba, 2021).

Bank Central Asia merupakan perbankan yang dikenal sebagai perusahaan yang sangat peduli terhadap kinerja dan pengembangan setiap pegawainya. BCA telah menyediakan berbagai program serta fasilitas guna mendukung pegawai dalam mencapai kinerja optimal serta meningkatkan kompetensi mereka. Salah satu cabang Bank Central Asia yang turut mengoptimalkan kinerja tiap-tiap pegawainya yaitu Bank Central Asia KCP HM Yamin yang beralamatkan di Jl. Prof. H. M. Yamin No.245 A-B, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara.

Setelah melakukan prasurvei ke Bank Central Asia KCP HM Yamin dan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja yang memberikan berdampak kepada kinerja pegawai di lokasi tersebut. Permasalahan yang berkaitan dengan etika komunikasi yaitu belum optimalnya pembentukan etika komunikasi antar pegawai dengan pegawai lainnya atau antar karyawan dengan pimpinannya sehingga fenomena salah paham dalam penyampaian atau menerima pesan sangat sering terjadi. Pegawai sering tidak memahami instruksi yang diberikan oleh atasannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut terjadi karena ketika diinstruksikan sebuah pekerjaan, atasan tidak mengkomunikasikan secara jelas terkait detail tugas yang diberikan kepada bawahannya. Selain itu, karena adanya kesenjangan jabatan antar pegawai dengan atasan, hal tersebutlah yang menjadikan pegawai segan untuk bertanya lebih lanjut terkait tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang kurang memuaskan akibat kesalahpahaman pegawai terhadap instruksi yang diberikan seperti inilah yang perlahan akan mempengaruhi kinerja pegawai secara perlahan. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan sistem informasi yaitu masih ada beberapa kendala teknis dalam pengiriman laporan harian, seperti masalah koneksi internet yang tidak stabil. Selain itu, keterlambatan dalam pengiriman laporan dan penyampaian data yang tidak valid juga sering terjadi, dan hal tersebut tidak dipungkiri selalu menjadi masalah yang berulang. Kesalahan yang muncul dalam sistem informasi ini berdampak langsung pada kinerja karyawan dan mempengaruhi efisiensi operasional secara keseluruhan.

Selain itu, peneliti juga menemukan permasalahan terkait lingkungan kerja di Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan. Adanya lingkungan kerja yang kompetitif sering kali menjadi pemicu para pegawai merasa tertekan dan mengalami stress kerja yang berat. Selain itu, lingkungan kerja perbankan yang menganjurkan pegawainya untuk multifungsi juga berlaku di Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan, yang mana atasan memaksakan para karyawan untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang multi talenta, dituntut harus mampu melakukan manajemen keuangan, menguasai penggunaan teknologi yang mendukung operasional, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada para nasabahnya. Tuntutan tersebut sering kali menjadi tekanan berat bagi karyawan terutama pegawai baru yang sedang mencoba untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya. Hal seperti inilah yang kerap kali menurunkan kinerja pegawai karena karyawan menerima beragam tuntutan yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya mempengaruhi



kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif. Terlebih lagi adanya lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya komunikasi, dukungan, atau pengakuan, juga dapat memperburuk situasi tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Namun, konsep ini memiliki makna yang lebih luas, mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kasmir (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang berbentuk kualitas, kuantitas, dan perilaku sesuai tanggung jawab (Risa et al., 2024).

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Selain itu, Hasibuan (2021) mendeskripsikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur tanggung jawab karyawan serta sebagai dasar untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi mereka. Menurut (Edison et al., 2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang bisa diukur pada kurun waktu tertentu sinkron dengan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Adhari (2020) juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berasal dari fungsi tugas tertentu atau aktivitas di dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan mutu dan jumlah dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan dalam memenuhi syarat pekerjaan, yaitu saat tujuan kerja dapat tercapai tepat waktu dan tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan, sehingga tujuan tersebut sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika perusahaan (Husna & Prasetya, 2024). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan output kerja secara kualitas & kuantitas yang dicapai sang seseorang pegawai pada melaksanakan manfaatnya sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yanti, 2022).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau pencapaian yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun jumlah, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja pegawai mencakup cara seseorang bekerja, kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, dan hasil yang berhasil mereka capai.

Kasmir (2020) mengemukakan bahwa terdapat 6 (enam) indikator yang dipergunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, yang meliputi:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas adalah tingkat di mana hasil atau proses dari pelaksanaan suatu aktivitas mendekati kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)
Kinerja juga dapat diukur dengan memperhatikan jumlah yang dihasilkan oleh individu.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk beberapa jenis pekerjaan, ditetapkan batas waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja seringkali berhubungan dengan kolaborasi antar karyawan serta antara pimpinan. Dalam konteks ini, diukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik, dan kerja sama di antara mereka.
5. Penekanan biaya
Pengeluaran untuk setiap aktivitas perusahaan telah direncanakan sebelum kegiatan dilaksanakan. Ini berarti anggaran yang telah disusun berfungsi sebagai pedoman agar tidak melebihi batas yang ditetapkan.
6. Pengawasan
Melalui pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka, dan jika terjadi penyimpangan, hal ini akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan perbaikan dengan segera.

Etika Komunikasi

Pengertian Etika (Etimologi) berasal dari istilah Yunani “Ethos” yang berarti karakter moral atau kebiasaan sosial. Etika sering kali berhubungan dengan istilah moral, yang berasal dari bahasa Latin “Mos” dan bentuk jamaknya “Mores”, yang juga merujuk pada cara hidup atau praktik yang baik serta

menjauhi perilaku yang buruk. Etika dan moral memiliki makna yang hampir sama, tetapi dalam kehidupan sehari-hari mereka berbeda; moral berkaitan dengan penilaian tindakan yang dilakukan, sedangkan etika berfokus pada analisis sistem nilai yang ada (Saadjad & Kristiyanto, 2018).

Dalam berbagai kesempatan, komunikasi diungkapkan sebagai ilmu yang berhubungan erat dengan berbagai disiplin ilmu lainnya. Etika komunikasi berusaha mengembangkan standar etis yang menjadi pedoman bagi komunikator dan komunikan dalam berinteraksi. Arief et al. (2021) mengemukakan bahwa etika dapat dipahami sebagai prinsip yang mengatur perilaku dalam masyarakat.

Menurut Cangara (2023), etika komunikasi adalah pedoman moral yang mengatur perilaku komunikator agar komunikasi berlangsung secara baik, benar, dan bertanggung jawab. Etika ini berfungsi untuk menjaga agar komunikasi tidak merugikan pihak lain dan tetap berada dalam koridor norma sosial dan hukum.

Komunikasi merupakan proses interaksi antara individu, yang meliputi pengiriman dan penerimaan pesan. Oleh karena itu, etika komunikasi dapat didefinisikan sebagai prinsip yang mengatur interaksi antarmanusia. Selain itu, etika komunikasi juga mencakup norma, nilai, dan perilaku yang harus dipegang dalam menjalin komunikasi. Penggunaan etika dalam komunikasi bertujuan agar informasi dapat disampaikan dengan tepat, membangun hubungan yang baik, serta mencerminkan sopan santun. Hal ini juga merupakan bagian dari rasa saling menghormati dan menghargai orang lain (Putri, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi etika komunikasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa etika komunikasi merupakan pedoman, prinsip, dan tata cara yang mengatur bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain, baik secara tatap muka maupun melalui berbagai media, dengan maksud untuk membangun relasi yang baik, saling menghargai, dan mencegah terjadinya kesalahpahaman.

Cangara (2023) mengemukakan bahwa terdapat 7 (tujuh) indikator pada etika komunikasi, yaitu meliputi:

1. Kejujuran dalam menyampaikan informasi
Dalam komunikasi yang etis, kejujuran menjadi prinsip utama. Komunikator harus menyampaikan informasi secara apa adanya, tidak memutarbalikkan fakta, serta menghindari penyebaran informasi palsu atau hoaks. Kejujuran ini penting untuk membangun kepercayaan antara komunikator dan komunikan, sekaligus menjaga kredibilitas dalam jangka panjang.
2. Keadilan dalam penyampaian pesan
Keadilan mengandung arti bahwa pesan yang disampaikan tidak boleh memihak secara berlebihan atau menyudutkan kelompok tertentu. Komunikator harus menjaga agar pesan bersifat netral dan objektif, serta memberikan ruang bagi semua pihak untuk mendapatkan perlakuan yang setara dalam proses komunikasi.
3. Menghormati hak dan martabat orang lain
Komunikasi yang etis harus menjunjung tinggi hak-hak individu, termasuk hak atas privasi dan martabat pribadi. Oleh karena itu, isi pesan tidak boleh mengandung unsur penghinaan, pelecehan, atau serangan pribadi yang dapat merendahkan seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Tanggung jawab atas dampak komunikasi
Setiap komunikator bertanggung jawab atas dampak yang ditimbulkan dari pesan yang ia sampaikan. Tanggung jawab ini mencakup kesadaran terhadap potensi reaksi atau akibat negatif dari pesan tersebut, sehingga komunikator perlu mempertimbangkan konteks dan situasi sebelum menyampaikan informasi.
5. Kebebasan yang bertanggung jawab
Kebebasan berekspresi memang diakui sebagai bagian penting dalam komunikasi, namun harus dilakukan secara bertanggung jawab. Komunikator bebas mengemukakan pendapat, tetapi tetap harus mempertimbangkan norma sosial, etika, hukum, serta dampak pesan terhadap orang lain dan lingkungan sosial.
6. Empati dan kepedulian sosial
Dalam komunikasi, empati sangat dibutuhkan agar komunikator dapat memahami perasaan dan sudut pandang audiens. Pesan yang disampaikan sebaiknya tidak menyinggung, menyingkirkan, atau menyakiti kelompok tertentu, melainkan mencerminkan kepedulian dan sikap inklusif terhadap keberagaman.
7. Tidak menggunakan komunikasi untuk tujuan yang tidak etis
Etika komunikasi menolak penggunaan komunikasi untuk tujuan yang manipulatif atau merusak, seperti menyebarkan kebencian, melakukan propaganda negatif, atau mengeksploitasi publik. Komunikasi harus digunakan sebagai sarana untuk membangun pemahaman, bukan sebagai alat untuk memperkeruh situasi atau merugikan orang lain.



Sistem Informasi

Pada teori Mcleod (2010) dikemukakan bahwa sistem informasi merupakan sebuah sistem yang mampu mengumpulkan data dari beragam sumber dan memanfaatkan berbagai jenis media untuk menyajikan informasi tersebut. Selain itu, Arifin et al. (2021) mengemukakan bahwa sistem informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang dirancang oleh manusia, yang terdiri dari berbagai komponen dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan utama yaitu untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat.

Sumarno & Rahmawati (2020) mengemukakan bahwa sistem informasi merupakan suatu sistem yang menyajikan informasi untuk semua tingkatan dalam organisasi kapan pun diperlukan. Sistem ini berfungsi untuk menyimpan, mengambil, mengubah, mengolah, serta mengkomunikasikan informasi yang diterima, dengan memanfaatkan teknologi dan perangkat sistem informasi.

Menurut Kurniawan (2020), sistem informasi terdiri dari berbagai elemen yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan akhir. Masing-masing elemen memiliki bagian-bagian lain yang disesuaikan dengan tujuan masing-masing subsistem atau tujuan dari seluruh sistem. Jika salah satu bagian dalam elemen pendukung mengalami masalah atau kesalahan, hal itu dapat memengaruhi bagian atau elemen berikutnya, bahkan juga berdampak pada sistem secara keseluruhan jika elemen tersebut sangat penting.

Berdasarkan beberapa definisi sistem informasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa sistem informasi merupakan gabungan antara teknologi, manusia, dan prosedur yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan mendistribusikan informasi dengan cara yang terorganisir. Sasaran utamanya adalah mendukung organisasi atau individu dalam membuat keputusan, melaksanakan aktivitas, dan meraih sasaran mereka.

Adapun indikator yang dipergunakan untuk mengukur keefektifitasan sebuah sistem informasi yaitu sebagai berikut (Mcleod, 2010):

1. Akurat (*Accuracy*)
Informasi wajib memiliki tingkat akurasi yang tinggi, karena informasi yang tidak tepat dapat menyebabkan banyak kebisingan yang bisa mengubah atau merusak data tersebut. Data yang diperoleh harus bebas dari kesalahan dan tidak boleh menyesatkan, serta harus mencerminkan maksud yang sebenarnya.
2. Relevan (*Relevancy*)
Informasi haruslah berguna bagi orang yang membutuhkannya, dan harus mendukung suatu proses bisnis. Data yang disediakan harus dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang memerlukan.
3. Tepat waktu (*Timeliness*)
Informasi yang diterima oleh pihak yang memerlukan tidak boleh terlambat. Data yang sudah kadaluarsa tidak memiliki nilai, karena informasi adalah landasan dalam pengambilan keputusan, dan keterlambatan bisa berdampak serius pada organisasi, instansi, atau perusahaan. Informasi harus sesuai dengan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu.
4. Lengkap (*Complete*)
Informasi harus disajikan dengan jelas, menyeluruh atau rinci, dan mutakhir sesuai dengan yang diinginkan dan diperlukan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena seseorang akan bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang dinyatakan juga bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat dan bahan yang digunakan, area di sekitar tempat individu bekerja, cara mereka bekerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun tim. Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai lokasi bagi berbagai tim di mana tersedia berbagai sarana pendukung guna mencapai tujuan bisnis selaras dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2021).

Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang terdapat di sekitar para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja yang sesuai.

Nitisemito (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala faktor yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Contohnya seperti kebersihan, musik, dan sejenisnya. Mengingat hal ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan, setiap perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan yang memberikan dampak positif bagi karyawannya. Sementara itu, Ahyari (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah ruang di mana para karyawan melakukan tugas mereka, yang mencakup berbagai elemen kondisi di mana mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan setiap hal yang ada di sekeliling karyawan dan dapat berdampak pada cara mereka melaksanakan tugas. Ini meliputi aspek fisik, sosial, dan mental di lokasi kerja yang memengaruhi pekerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan kesetiaan karyawan, sementara suasana kerja yang negatif dapat mengurangi semangat.

Menurut Sedarmayanti (2021), indikator lingkungan kerja terdiri dari hal-hal berikut:

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah keadaan di sekitar karyawan saat menjalankan tugas yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Suasana ini mencakup tempat kerja, sarana, dan alat yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Interaksi antar karyawan harus dijaga agar mereka bisa saling mendukung dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar individu tidak hanya bersifat resmi, tetapi juga penting adalah hubungan emosional yang lebih informal.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Kualitas seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap otoritas dan efektivitasnya. Jika pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya, atau jika karyawan menghormati pemimpin karena sifat atau kemampuannya, maka pemimpin tersebut tidak perlu bergantung pada jabatan formal atau kekuasaan yang dimiliki.
4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan
Fasilitas adalah kemudahan yang diberikan kepada semua pegawai, khususnya bagi yang memiliki prestasi, agar pegawai tersebut tetap termotivasi untuk bekerja di perusahaan tersebut dan tidak berkeinginan untuk berpindah ke tempat lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur data secara numerik, menganalisis hubungan antar variabel, serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Seperti yang dikemukakan oleh Sinambela (2021) bahwa penelitian kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berformatkan angkat untuk mengolah data dan kemudian menjadikannya serangkaian informasi yang terorganisir. Sedangkan penelitian asosiatif ialah suatu masalah yang disusun sebagai rumusan dalam penelitian yang bersifat untuk menanyakan terkait hubungan antara dua variabel atau bahkan lebih (Sugiyono, 2021).

Populasi adalah totalitas dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk keperluan penelitian, sebelum akhirnya diambil kesimpulan (Sujarweni, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bank Central Asia (BCA) KCP HM Yamin Medan yang berjumlah 47 orang. Populasi dipilih secara keseluruhan karena jumlah pegawai yang relatif terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik sampel jenuh (census sampling), yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Kuesioner disusun dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan validitas model regresi. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t guna mengetahui kekuatan pengaruh antarvariabel dalam model penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier berganda ini digambarkan dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
 α : Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2, X_3
 X_1, X_2, X_3 : Variabel Independen (Etika Komunikasi, Sistem Informasi, dan Lingkungan Kerja)
 E : Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah gambaran umum mengenai identitas dan kondisi responden penelitian yang disajikan untuk mengetahui profil partisipan secara ringkas. Karakteristik ini mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, lama bekerja, maupun variabel lain yang relevan dengan penelitian.

Tabel 1 Deskripsi Karakteristik Responden

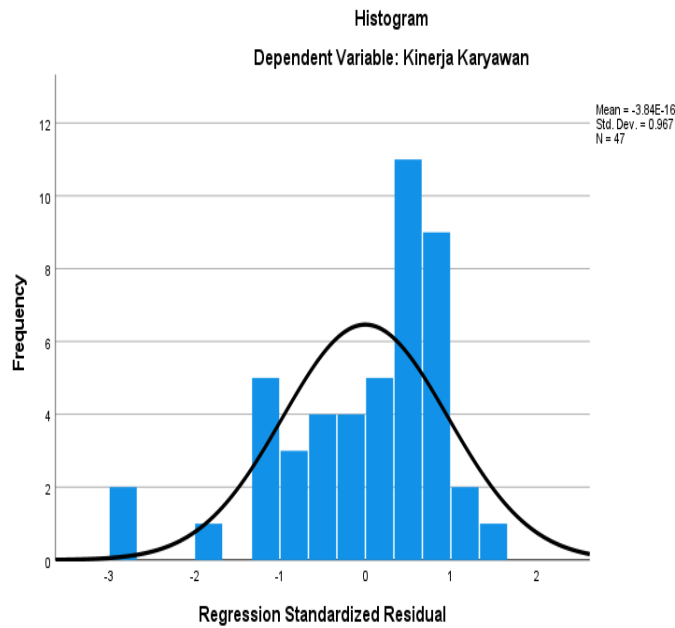
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	40,42%
Perempuan	28	59,58%
Total	47	100%
Usia	Frekuensi	Persentase
19-25	13	27,65%
26-30	17	36,18%
31-40	12	25,53%
41-50	5	10,64%
Total	47	100%
Posisi Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Kepala KCP	1	27,65%
Kabag. Customer Service	1	68,10%
Kabag. Teller	1	4,25%
Teller	9	
Customer Service	9	
Back Office	11	
Staff Marketing Kredit Dan Asuransi	15	
Total	47	100%
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	13	27,65%
D4/S1	32	68,10%
S2	2	4,25%
Total	47	100%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden dalam penelitian “Pengaruh Etika Komunikasi, Sistem Informasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan” menunjukkan bahwa dari 47 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu 28 orang (59,58%), sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang (40,42%). Dari segi usia, sebagian besar berada pada rentang 26–30 tahun sebanyak 17 orang (36,18%), diikuti usia 19–25 tahun sebanyak 13 orang (27,65%), usia 31–40 tahun sebanyak 12 orang (25,53%), dan usia 41–50 tahun sebanyak 5 orang (10,64%).

Berdasarkan posisi pekerjaan, responden terdiri atas Kepala KCP, Kepala Bagian Customer Service, dan Kepala Bagian Teller masing-masing 1 orang, Teller 9 orang, Customer Service 9 orang, Back Office 11 orang, serta Staff Marketing Kredit dan Asuransi 15 orang. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden adalah lulusan D4/S1 sebanyak 32 orang (68,10%), diikuti lulusan D3 sebanyak 13 orang (27,65%), dan S2 sebanyak 2 orang (4,25%). Data ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai berusia muda, berpendidikan tinggi, serta mayoritas bekerja pada posisi staf operasional dan marketing.

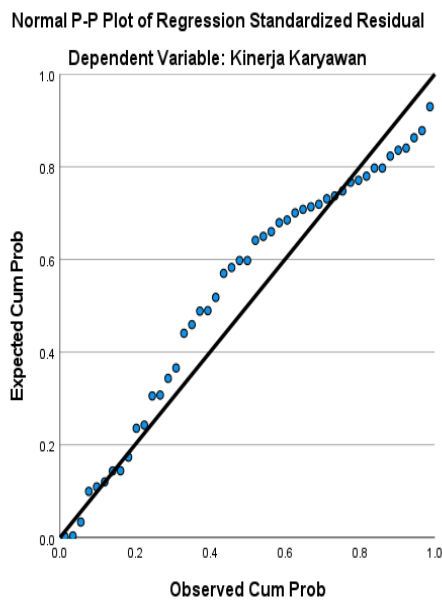
Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Histogram



Berdasarkan diagram histogram, menunjukkan dalam penelitian ini distribusi data dalam kategori normal dikarenakan histogram berbentuk seperti lonceng yang tidak melenceng ke arah kanan maupun ke arah kiri. Selanjutnya akan dilakukan pengujian p-plot.

Gambar 2 Uji P-P Plot



Berdasarkan grafik p-plot, menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal. Selanjutnya akan dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 2 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.64177679
Most Extreme Differences	Absolute		0.147
	Positive		0.093
	Negative		-0.147
Test Statistic			0.147
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.126
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.013
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.010
		Upper Bound	0.016

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (2 tailed) sebesar 0.126, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) yaitu $0.126 > 0.05$. Selanjutnya akan dilakukan pengujian multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Komunikasi	0.757	1.322
	Sistem Informasi	0.745	1.342
	Lingkungan Kerja	0.968	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas, dengan nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, yakni etika komunikasi (0,757; 1,322), sistem informasi (0,745; 1,342), dan lingkungan kerja (0,968; 1,034).

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.686	2.694		2.111	0.041
	Etika Komunikasi	0.029	0.082	0.058	0.354	0.725
	Sistem Informasi	0.014	0.091	0.025	0.153	0.879
	Lingkungan Kerja	0.022	0.085	0.074	0.100	0.313

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan pengujian di atas, maka nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0.05 (>0.05) maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.679	4.710		
	Etika Komunikasi	0.448	0.143		0.369
	Sistem Informasi	0.545	0.159		0.406
	Lingkungan Kerja	0.403	0.190		0.221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari nilai regresi yang didapatkan, maka persamaan regresi yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.679 + 0.448 X_1 + 0.545 X_2 + 0.403 X_3$$

Keterangan model regresinya adalah:

- Nilai konstanta sebesar 3.679 dengan arah hubungan positif, menunjukkan variabel independen yaitu etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap atau konstan yaitu sama dengan nol maka kinerja pegawai memiliki nilai 3.679.
- Nilai koefisien etika komunikasi sebesar 0.448, apabila terjadi kenaikan 1 (satu) satuan pada variabel etika komunikasi maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0.448.
- Nilai koefisien sistem informasi sebesar 0.545, apabila terjadi kenaikan 1 (satu) satuan pada variabel sistem informasi maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0.545.
- Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.403, apabila terjadi kenaikan 1 (satu) satuan pada variabel lingkungan kerja maka variabel kinerja pegawai akan naik sebesar 0.403.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.679	4.710		4.781	0.004
	Etika Komunikasi	0.448	0.143	0.369	3.139	0.003
	Sistem Informasi	0.545	0.159	0.406	3.428	0.001
	Lingkungan Kerja	0.403	0.190	0.221	2.125	0.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan metode dalam menentukan besaran nilai yang ditetapkan pada tabel-t, maka dapat digunakan tingkat signifikan 5%. Dari hasil penetapan nilai df maka nilai tabel-t yang dimiliki adalah 1.681.

Berdasarkan tabel uji parsial dapat diketahui nilai t-hitung hasil pengujian diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel etika komunikasi (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3.139 > 1.681 (t-tabel) dan nilai signifikannya 0.003 < 0.05, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel etika komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel sistem informasi (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3.428 > 1.681 (t-tabel) dan nilai signifikannya 0.001 < 0.05, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2.125 > 1.681 (t-tabel) dan nilai signifikannya 0.039 < 0.05, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Tabel 7 Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.818	3	130.606	17.494	0.000 ^b
	Residual	321.033	43	7.466		
	Total	712.851	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Komunikasi, Sistem Informasi

Dalam menentukan besaran F-tabel yang akan digunakan, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 47 - 3 - 1$$

$$df = 43$$

Keterangan:

df : degree of freedom

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstanta

Dari hasil penetapan nilai df maka nilai tabel-F yang dimiliki adalah 2.82. Pada tabel pengujian maka diperoleh F-hitung sebesar 17.494 > 2.82 (F-tabel) dan nilai signifikannya 0.001 < 0.05, sehingga dari hasil pengujian hipotesis tersebut disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.741 ^a	0.748	0.518	2.732

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Komunikasi, Sistem Informasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai yang didapatkan berdasarkan tabel pengujian R-square yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.748 \times 100\%$$

$$D = 74,8\%$$

Berdasarkan hitungan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai R-Square sebesar 0.748 menunjukkan 74,8% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu, 25,2% lainnya merupakan variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian yang dilakukan.

Pembahasan

Pengaruh Etika Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data variabel etika komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung 3.139 > 1.681 (t-tabel) dan nilai signifikannya 0.003 < 0.05, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka variabel etika komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan.

Etika komunikasi sangat memengaruhi kinerja pegawai karena menjadi dasar dari semua interaksi dan operasional di tempat kerja. Ketika komunikasi berjalan secara etis, lingkungan kerja menjadi lebih harmonis dan produktif. Etika komunikasi menumbuhkan kepercayaan dan rasa saling menghargai antar pegawai. Komunikasi yang jujur, terbuka, dan sopan membuat anggota tim merasa nyaman untuk

berbagi ide, memberikan masukan, dan berkolaborasi. Ketika setiap orang merasa dihargai dan didengar, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Hal ini secara langsung meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja tim selain itu etika komunikasi juga mencegah miskomunikasi, kesalahpahaman, dan kesalahan dalam pekerjaan.

Pengaruh Sistem Informasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data variabel sistem informasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung $2.125 > 1.681$ (t-tabel) dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan.

Sistem informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena berperan sebagai alat esensial untuk mengelola data, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengoptimalkan proses kerja. Dengan adanya sistem informasi yang efektif, pegawai dapat bekerja lebih produktif, akurat, dan terorganisir. Sistem informasi menyediakan akses yang cepat dan mudah ke data dan informasi yang relevan. Misalkan, pegawai tidak perlu lagi mencari dokumen fisik atau menghubungi banyak orang untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Semua informasi yang diperlukan tersedia dalam satu platform terpusat, yang mempercepat pengambilan keputusan dan memastikan semua orang bekerja dengan data yang akurat dan konsisten. Sistem informasi yang baik juga dapat memberdayakan pegawai dengan memberikan mereka alat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung $3.139 > 1.681$ (t-tabel) dan nilai signifikannya $0.039 < 0.05$, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena lingkungan kerja menciptakan kondisi dan suasana yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dan didukung oleh lingkungannya, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang suportif di mana setiap orang saling menghargai, membantu, dan berkomunikasi dengan baik akan mendorong kolaborasi, meningkatkan motivasi, dan mengurangi stres. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang positif menciptakan fondasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja secara optimal, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini pada akhirnya akan tercermin pada peningkatan kinerja individu dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Etika Komunikasi, Sistem Informasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data variabel etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai F-hitung sebesar $17.494 > 2.82$ (F-tabel) dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$, sehingga dari hasil pengujian hipotesis tersebut disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan.

Etika komunikasi, sistem informasi, serta lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana bekerja yang terbuka dan saling menghargai. Ketika setiap individu merasa nyaman untuk menyampaikan ide, masukan, dan kekhawatiran mereka tanpa takut dihakimi, maka kolaborasi akan berjalan lebih lancar. Selain itu hal-hal seperti ini akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan sehingga hubungan ini sangatlah saling bergantung satu sama lainnya demi tujuan kinerja yang dikehendaki perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka di dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan. Berdasarkan hasil pengujian data variabel sistem informasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung $2.125 > 1.681$ (t-tabel) dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan. Berdasarkan hasil pengujian data variabel sistem informasi terhadap kinerja pegawai



- diperoleh nilai t-hitung $2.125 > 1.681$ (t-tabel) dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan. Berdasarkan hasil pengujian data variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung $3.139 > 1.681$ (t-tabel) dan nilai signifikannya $0.039 < 0.05$, sehingga dari hasil uji hipotesis tersebut disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
 4. Etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Central Asia KCP HM Yamin Medan. Berdasarkan hasil pengujian data variabel etika komunikasi, sistem informasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai F-hitung sebesar $17.494 > 2.82$ (F-tabel) dan nilai signifikannya $0.001 < 0.05$, sehingga dari hasil pengujian hipotesis tersebut disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahyari. (2020). *Manajemen Personalia dan Bisnis*. Kabupaten Malang.
- Arief, A. S., Purba, S., Butarbutar, M., Hasyim, Simarmata, H. M. P., Purba, B., Muliatie, Y. E., Shabrina, N., Sudarso, A., Gandasari, D., & Simatupang, S. (2021). *Dasar-Dasar Komunikasi Bisnis*. Kita Menulis.
- Arifin, N. Y., Tyas, S. S., Sulistiani, H., Hardiansyah, A., & Suri, G. P. (2021). *Analisa Perancangan Sistem Informasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1).
- Cangara, H. (2023). *Etika Komunikasi Menjadi Manusia yang Santun Berkomunikasi dalam Era Digital*. Prenada Media Group.
- Daulay, M. T., & Sanny, A. (2023). Analysis Of The Effect Of Training And Motivation On The Performance Of Civil Servants At The Sumber Melati Diski Village. *International Journal of Commerce and Management Research*, 9(6), 83–85.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (CetakanKe3 ed.). Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi* (Keempat). Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. T. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi dengan Pendekatan Simulasi*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariana, L., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 2(2), 159–172.
- Mcleod, R. (2010). *Sistem Informasi Manajemen*. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Empat). Ghalia Indonesia.
- Purba, E. (2021). Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Tirta Bina Labuhanbatu. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(1), 34–39. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i1.254>
- Putri, V. K. M. (2021). *Etika Komunikasi: Pengertian dan Fungsinya*. Kompas.Com.
- Risa, T. A., Robain, W., Rizky, C., & Farine, K. F. (2024). *PENTINGNYA KINERJA PEGAWAI DALAM KAJIAN EMPIRIS DAN PRAKTIS*. Pena Persada.
- Saadjad, K. A., & Kristiyanto, S. (2018). Pengaruh Etika Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai. *Jurnal Sosio Sains*, 4(2), 118–131.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif -Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi: Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Sumarno, & Rahmawati, I. D. (2020). *Buku Ajar Sistem Informasi Akuntansi Dan Manajemen (Pertama)*. Umsida Press.
- Tarigan, K. A., & Anwar, Y. (2024). Analysis of Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Population Office and the Civil Registry of Medan City Kunsanusi Awal Tarigan, Yohny Anwar. *1St International Conference Epicentrum of Economic Global Framework*, 711–726.
- Winanda, R., & Anwar, Y. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Commodities: Journal of Economic and Business*, 5(2).
- Yanti, E. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *Journal of Community Research and Service*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.24114/jcrs.v6i1.32807>