

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK ACEH SYARIAH**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**ZIAH ISRAYATI
NIM. 150603093**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M/1441 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ziah Israyati
NIM : 150603093
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawaban.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.*
4. *Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas nama karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 Desember 2019
Yang menyatakan,



Ziah Israyati

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas
Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah**

Disusun Oleh :

Ziah Israyati
NIM. 150603093

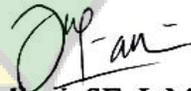
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian
studi pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,



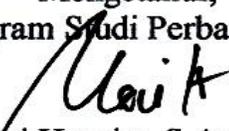
Ayumiati, SE., M.Si
NIP. 197806152009122002

Pembimbing II,



Zuliani, SE. I.MM
NIDN. 1303078701

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Ziah Israyati
NIM. 150603093

Dengan Judul:
**Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas
Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah**

Telah Disidangkan oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 Dalam Bidang Perbankan
Syari'ah.

Pada Hari/Tanggal: Selasa/ 07 Januari 2020

Banda Aceh
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,

Ayumiati, SE., M.Si
NIP. 197806152009122002
Penguji I,

Sekretaris,

Zuliani, SE. I, MM
NIDN. 1303078701
Penguji II,

Israk Ahmadsyah, B. Ec., M.Ec., M.Sc
NIP. 197209072000031001

Evriyenni, SE.M.Si
NIDN. 2013048301

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
Darussalam-Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M.Ag

NIP. 196403141992031003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt, berkat *qudrah* dan *iradah*-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syari’ah”. Shalawat beriring salam senantiasa penulis sampaikan keharibaan Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabatnya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu tugas dan syarat dalam menyelesaikan studi dan mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Keberhasilan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah memberi masukan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi (Prodi) Perbankan Syari’ah.
3. Ayumiati, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Zuliani, SE., M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak berkenan meluangkan waktu untuk senantiasa membimbing penulis

serta memberikan dorongan dan masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium FEBI yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar di Prodi Perbankan Syari'ah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Pimpinan dan karyawan PT Bank Aceh Syari'ah yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data dalam proses penelitian.
7. Ayahanda tercinta Muzakkir, SE dan Ibunda Rahmaniah yang selalu memberikan do'a, semangat, motivasi yang tiada habisnya kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Perbankan Syari'ah.
8. Terima kasih kepada seluruh sahabat seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terutama di Prodi Perbankan Syari'ah.

Kepada Allah SWT jualah penulis berserah diri dengan harapan semoga yang telah penulis lakukan selama penulisan ini bermanfaat serta mendapat ridha dan maghfirah dari Allah Swt. *Āmīn yā Rabb al- Ālamīn.*

Banda Aceh, 25 Desember 2019
Penulis,

Ziah Israyati

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL.....	i
KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Penjelasan Istilah	9
1.6 Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II : LANDASAN TEORITIS	13
2.1 Pengertian Insentif	13
2.1.1 Tujuan Insentif.....	15
2.1.2 Bentuk Insentif.....	16
2.2 Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.3 Kinerja.....	23
2.4 Loyalitas Kerja.....	27
2.4.1 Pengertian Loyalitas	27
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	31
2.5. Penelitian Terdahulu	34
2.6. Kerangka Konsep Penelitian.....	38
2.7. Hipotesis.....	38

BAB III: METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis dan Metode Penelitian.....	40
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Jenis dan Data Penelitian	42
3.5 Skala Pengukuran.....	43
3.6 Variabel Penelitian.....	44
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
3.7.1. Uji Validitas	46
3.7.2. Uji Reliabilitas	46
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.1. Uji Normalitas.....	47
3.8.2. Uji Multikolinieritas.....	48
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.9 Keterkaitan/ Korelasi Antar Variabel.....	49
3.10. Metode Analisis (Regresi Linier Berganda).....	49
3.11. Pengujian Hipotesis.....	50
3.11.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	50
3.11.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	51
3.12. Koefisien Determinasi (R^2).....	52
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Gambaran Umum PT Bank Aceh Syari'ah	53
4.2. Karakteristik Responden.....	59
4.3. Deskripsi Data Penelitian.....	62
4.3.1. Deskripsi Variabel Insentif	63
4.3.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	63
4.3.3. Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja.....	64
4.4. Pengujian Instrumen Data	65
4.4.1. Pengujian Validitas	65
4.4.2. Pengujian Reliabilitas	68
4.5. Pengujian Asumsi Klasik	70
4.5.1. Pengujian Normalitas.....	70
4.5.2. Pengujian Multikolinieritas	71

4.5.3. Pengujian Autokorelasi	73
4.5.4. Pengujian Heteroskedastisitas.....	75
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.6.1. Persamaan Regresi	76
4.6.2. Koefisien Korelasi (R)	78
4.6.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.7. Pengujian Hipotesis.....	81
4.7.1. Pengujian F (Simultan)	81
4.7.2. Pengujian t (Parsial).....	81
4.8. Pembahasan.....	83
4.8.1. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syari'ah.....	83
4.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syari'ah	84
4.8.3. Insentif dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syari'ah	85
BAB V : PENUTUP.....	87
4.1. Kesimpulan	87
4.2. Saran.....	88
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	92
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	115

ABSTRAK

Nama : Ziah Israyati
NIM : 150603093
Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syari'ah
Tebal Skripsi : 130 halaman
Pembimbing I : Ayumiati, SE.,M.Si
Pembimbing II : Zuliani, SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syari'ah dari pengaruh variabel Insentif dan Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini digunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,185 > 1,99714$) dengan probabilitas 0.000. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,902 > 1,99714$) dengan probabilitas 0.000. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh terhadap loyalitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan pengujian F, didapat nilai F hitung sebesar 86.930, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 atau F hitung $86.930 > F_{tabel} 3,15$ dengan probabilitas 0.000.

Kata Kunci : Insentif, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja, PT. Bank Aceh Syari'ah

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Usaha Bank Aceh Tahun 2014-2019	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Skala Likert.....	44
Tabel 3.2	Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	62
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Insentif	63
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja	65
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Insentif	66
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Kerja.....	68
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	69
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Multikolinieritas	72
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Autokorelasi	74
Tabel 4.14	Durbin Watson.....	74
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Regresi.....	77
Tabel 4.16	Korelasi Variabel.....	79
Tabel 4.17	Korelasi Variabel (R^2)	80
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Simultan (F).....	81
Tabel 4.19	Hasil Pengujian t (Parsial)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Karangka Konseptual	38
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Normalitas.....	71
Gambar. 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan bank di Indonesia yang semakin pesat, setiap bank diuntut untuk mampu menghadapi persaingan-persaingan dengan semua sumber daya yang dimilikinya, oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat penting dan perlu dilakukan dengan sangat terencana. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM secara maksimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang terus perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini karena pada dasarnya sumber daya manusialah yang bergerak mengelola perusahaan.potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci sukses suatu

perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia lah yang merupakan faktor terpenting di dalam perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuh kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap bertahan di saat sulit sekalipun.

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan (Istijanto, 2005).

Berdasarkan survei yang dilakukan Towers Watson menunjukkan *engagement* atau loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia ini sangat rendah. Perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai *Global Workforce Study 2012* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan,

survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%.ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak engagement terhadap perusahaannya. Pertama yaitu soal *salary* atau gaji yang dirasa masih kurang sesuai.Faktor lainnya yaitu beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya (Watsons, 2014).

Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu memperhatikan kualitas terhadap karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan perbankan tersebut, di perlukan suatu usaha untuk mengolah secara professional agar terwujudnya suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan perbankan tersebut. Namun dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin, maka perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan, baik yang bersifat material ataupun yang bersifat non material (Baharuddin, 2011).

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah insentif dan lingkungan kerja. Insentif merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Baharuddin, 2011).

Insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Lingkungan kerja dalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan atau suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi (Sedarmayati, 2001).

Kedua faktor tersebut merupakan suatu pendukung dalam mencapai kinerja yang baik. Selain itu juga menjadi faktor

kesetiaan karyawan pada suatu perusahaan tempat bekerja. Hal tersebut sebagaimana yang terjadi pada karyawan PT. Bank Aceh, bahwa sebagian besar karyawannya masih mengeluhkan kondisi kerja yang tentunya berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

PT. Bank Aceh Syariah memiliki visi, misi dan tujuan yang dapat terwujud bila di dukung oleh berbagai pihak, di antaranya adalah karyawan. Sebagaimana karyawan merupakan penggerak dalam melakukan kegiatan Bank. Dan karyawan juga asset yang begitu berharga yang dimiliki oleh perusahaan, di karenakan karyawan sangat berperan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan, maka dari itu PT. Bank Aceh Syariah memiliki program pemberian insentif sebagai salah satu kebijakan manajemen yang paling di utamakan selain program penggajian karyawan.

PT. Bank Aceh Syariah memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan pendapatan Bank pada setiap periodenya, hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Iqbal, devisa SDI Bank Aceh Syariah bahwa semakin besar pendapatan bank maka semakin besar insentif yang diberikan. Adapun tabel pendapatan Bank Aceh Syariah dalam kurun waktu 4 tahun terakhir yaitu:

Tabel 1.1
Hasil Usaha Bank Aceh Tahun 2014-2018
(Dalam Milyar)

Uraian	Tahun 2018	Tahun 2017	Tahun I Years		Pertumbuhan I Growth (%)		
			2015	2014	2018	2017	2016
Pendapatan Pengelolaan Dana	2.191.888	2.050.567	1.980.598	1.697.886	6,89	1,88	1,62
Beban Dana	(560.9455)	(541.060)	(697.308)	(494.999)	3,68	(16,62)	(6,95)
Pendapatan Operasional Neto	1.630.943	1.509.507	1.283.288	1.202.887	8,04	10,68	6,28
Pendapatan Lainnya	335.600	183.021	159.125	135.975	83,37	(70,16)	285,48
Pembentukan Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	(252.145)	(77.833)	159.125	135.975	83,37	(70,16)	838,00
Beban Operasional Lainnya	(1.185.921)	(1.123.271)	(43.120)	(70.879)	223,97	(80,76)	838,00
Laba Operasional	528.467	491.424	(884.232)	(778.892)	5,58	(0,39)	27,53
Pendapatan dan Beban Non Operasional	528.467	41.263	515.061	489.091	7,54	10,39	(13,57)
Laba Sebelum Pajak Penghasilan	11.814	41.263	40.271	46.740	(71,37)	(31,78)	50,19
Beban Pajak Penghasilan	540.281	532.687	555.332	535.831	1,43	5,35	(8,95)
Laba Setelah Pajak	100.848	99.110	132.094	138.259	1,75	(36,97)	19,04
Penghasilan (Beban)	493.433	433.577	423.238	397.527	1,35	24,45	(17,68)
Penghasilan Komprehensif lainnya	(108.625)	(49.883)	(19.188)	28.319	117,76	(12,355)	196,60
Laba Komprehensif Tahun Berjalan	330.808	383.695	404.050	425.891	-13,78	31,63	(27,86)

Sumber : Bankaceh.co.id, 2018.

Dari tabel di atas, maka dapat dilihat adanya penurunan pendapat laba komprehensif Bank Aceh dalam beberapa tahun terakhir, oleh sebab itu maka akan terjadi penurunan insentif bagi

karyawan, penurunan insentif tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Selain insentif, lingkungan kerja juga turut berpengaruh terhadap loyalitas kerja, seperti hubungan antara karyawan dengan devisa serta devisa dengan atasan. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut (Watsons, 2014).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis sangat berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang membahas tentang pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah?
3. Apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
3. Untuk mengetahui apakah insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Menambah wawasan mengenai pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah dan sebagai syarat kelulusan program studi perbankan syariah.
2. Bagi FEBI UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Memperkaya literature dan menjadikan referensi penelitian tentang pemberian insentif terhadap karyawan dan menambah wawasan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya jurusan S1 perbankan syariah.
3. Bagi Bank Aceh

Menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan bagi Bank Aceh Syariah dalam pemberian insentif secara tepat.

1.5. Penjelasan Istilah

Agar tidak terjadi perbedaan pemahaman tentang judul skripsi ini, maka penulis memberikan penjelasan terhadap istilah yang terdapat pada judul skripsi. Istilah-istilah tersebut adalah:

1. Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Baharuddin, 2011).

Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George, 2006). Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu (Budiyono, 2004).

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Fautisno, 2003).

3. Loyalitas Kerja

Loyalitas menurut kamus umum bahasa Indonesia berarti taat, patuh, dan setia (Poerwopoespito, 2004). Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang

mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Poerwadaarminta, 2004).

Poerwopoespito menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Malayu, 2011).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang timbul dengan sendirinya, bertahan dalam organisasi/perusahaan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

1.6. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini penulis membagi dalam lima bab dan di dalam setiap bab terbagi dalam beberapa sub sub bab, hal ini dibuat agar lebih mudah dipahami dan lebih jelas. Secara garis besar pembahasan sebagai berikut:

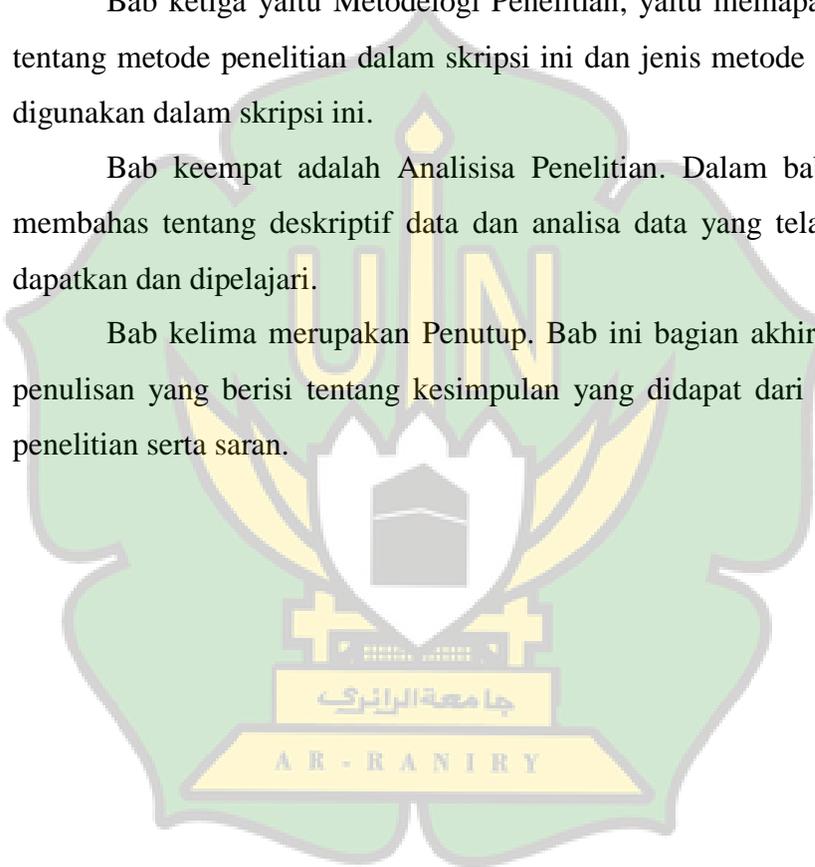
Bab pertama yaitu pendahuluan. Membahas tentang latar belakang Perbankan Syariah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi penulis dan bagi mahasiswa serta sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan Kajian Pustaka. Membahas tentang Tinjauan pustaka yang berisikan sub-sub bab yang membahas tentang teori insentif, teori lingkungan kerja,loyalitas, kinerja karyawan.

Bab ketiga yaitu Metodologi Penelitian, yaitu memaparkan tentang metode penelitian dalam skripsi ini dan jenis metode yang digunakan dalam skripsi ini.

Bab keempat adalah Analisisa Penelitian. Dalam bab ini membahas tentang deskriptif data dan analisa data yang telah di dapatkan dan dipelajari.

Bab kelima merupakan Penutup. Bab ini bagian akhir dari penulisan yang berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta saran.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Pengertian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Baharuddin, 2011). Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Hani Handoko mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Hani, 1995).

Menurut Wibowo insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Insentif menurut Hasibuan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Malayu, 2001).

Sedangkan insentif menurut Martoyo pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan di dasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan indikator menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: insentif material dan insentif non material. Insentif keuangan dapat berarti jumlah yang dibayarkan kepada karyawan, dalam bentuk pembayaran bulanan atau dalam bentuk lainnya yang berfungsi penghasilan tambahan kepada karyawan.

Insentif keuangan tidak dapat memperoleh tanpa insentif moral. Nilai insentif moral yang tergantung pada posisi sosial dari organisasi. Sosial pengakuan meliputi: perhatian pribadi yang biasanya diungkapkan secara lisan melalui ekspresi keprihatinan, konfirmasi dan harga untuk pekerjaan (Hussain 2012:2029).

2.1.1. Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan pihak yaitu:

1. Bagi perusahaan:
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
2. Bagi pegawai:
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
 - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain (Veitzal, 2009). Program insentif adalah salah satu cara

untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

2.1.2. Bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya terkira.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya (Malayu, 2001).

Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan produktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan (Veitzal, 2009), yaitu:

- a. Bonus tahunan. Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.
- b. Insentif langsung. Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.
- c. Insentif individu. Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu.
- d. Insentif tim. Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan

pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

- e. Pembagian keuntungan. Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Veitzal, 2009).

Jadi dengan pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan

lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan di lain pihak akan menguntungkan karyawan itu sendiri, karena dengan diberikannya insentif berarti mereka memperoleh kesempatan untuk menerima penghasilan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Selain itu mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang sangat besar dan membuat mereka merasa dibutuhkan sehingga mampu memotivasi mereka bekerja dengan lebih baik, menjadi layak dan mempunyai komitmen tinggi terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.* Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut (Nitisemito, 1996), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan. Menurut (Sedarmayati, 2001), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu menurut (Saydam, 2000), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George, 2006). Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001).

Sementara itu, menurut Bambang Kussrianto bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan (Kussrianto, 1991). Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam

maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/ atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Fautisno, 2003).

Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Adapun indikator- indikator lingkungan kerja menurut Herman (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur kerja adalah, rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Standar kerja, adalah fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
3. Pertanggung jawaban Supervisor, tanggung jawab supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara

efektif dan adil. Juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kejelasan tugas, dalam hal ini karyawan dituntut memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan interuksi dari atasan.
5. Sistem penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2.3. Kinerja

Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Istilah “

kinerja” atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris “*performance*”. (Bernadin dan Russel, 1993) yang memberikan definisi tentang *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja menurut (Rue dan Byars, 1980) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Murti dalam (Mathis dan Jackson, 2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Samsudin, 2005) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi

mereka pada organisasi. Kinerja adalah proses melalui kegiatan-kegiatan karyawan dan hasil yang diperolehnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Syafaruddin, 2001). Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Terdapat lima indikator yang umum digunakan yaitu : *pertama*, indikator kinerja input. Indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM informasi, serta kebijakan.

Kedua, Indikator kinerja output, Indikator kinerja output merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun nonfisik. *Ketiga*, Indikator kinerja outcome. Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah. *Keempat*, Indikator kinerja manfaat. Indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Dan *kelima* adalah indikator kinerja dampak. Indikator kinerja dampak merupakan pengaruh

yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Walaupun demikian, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran, apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan sumber daya non manusia yang mendukung maka suatu organisasi dapat memberikan hasil kerja yang baik sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan juga ikut mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin, umum dan pembangunan. Kemampuan berprestasi memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bilamana pegawai mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman yang cukup

tinggi, mental yang baik, dan moral yang baik pula. Akan tetapi, jika kesanggupan dalam memangku jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat maka hal itu tidak akan menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen yang produktif sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sukarna, 1990), bahwa dalam administrasi negara yang sehat, penempatan orang-orangnya dilakukan menurut prinsip-prinsip *the right man is the right place* atau penempatan orang-orang yang tepat di tempat pekerjaan yang baik pula.

2.4. Loyalitas Kerja

2.4.1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas menurut kamus umum bahasa Indonesia berarti taat, patuh, dan setia (Poerwadarminta, 2004). Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Malayu, 2011).

Utomo (Tommy *dkk.*, 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu

sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal Maharani *dkk.*, Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut (Sudimin, 2003), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan loyal menurut (Siagian, 2005), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut (Robbins, 2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut (Hasibuan, 2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Poerwopoespito menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Poerwopoespito, 2004). Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa

sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Suhendi berpendapat loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Suhendi dan Anggara, 2010).

Shih (2001) menjelaskan bahwa ukuran loyalitas adalah lamanya mereka bertahan dalam perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan melakukan *Employee Retention Program* (ERP). Sayangnya ERP sering disalahpahami semata-mata pada kebutuhan fisik karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan, *golden handcuff*, program kepemilikan saham, dan sebagainya. Padahal selain kebutuhan fisik seorang karyawan memiliki tiga kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan sosial emosional, kebutuhan mental/intelektual, dan kebutuhan spiritual. Setiap orang pada dasarnya memiliki tiga kebutuhan tersebut, tetapi dengan kadar yang berbeda-beda.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan organisasi, merasa bekerja di instansi/organisasi lain lebih menguntungkan, tidak merasakan

manfaat, dan menyesali bergabung dengan organisasi. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai organisasi, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang timbul dengan sendirinya, bertahan dalam organisasi/perusahaan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Trianasari yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan ialah taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan (Trianasari, 2005).

Secara teoritis, menurut Mangkunegara (2005:117), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas sangat banyak seperti:

1. Gaya kepemimpinan
2. Produktivitas kerja
3. Pemenuhan harapan

4. Insentif
5. Lingkungan kerja
6. Jenis pekerjaan
7. Struktur organisasi
8. Kesempatan promosi,
9. Hubungan kerja

Selanjutnya Steers & Porter dalam Vannecia, Eddy, dan Roy Setiawan menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh (Soegandhi.dkk, 2013):

1. Karakteristik pribadi; Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan; Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan; Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada interen perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan; Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan

karyawan, sehingga Soegandhi (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Pengukuran pada variabel loyalitas kerja dilakukan dengan menggunakan indikator - indikator yang dikembangkan oleh Saydam (2000) adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan atau kepatuhan terhadap pekerjaan
- b. Bertanggungjawab atas pekerjaan
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pemberian insentif dan loyalitas kerja sudah banyak diteliti dan bukanlah suatu hal yang baru, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian lain adalah peneliti melihat pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Bank Aceh Syariah. Beberapa penelitian yang membahas dan mengkaji tentang pemberian insentif dan loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Alfian Zumrotul Mufidah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif, Gaji dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah

Cabang Semarang”. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (gaji, insentif dan penghargaan) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja karyawan) sebesar 36,6%. Persamaan penggunaan variabel pengaruh insentif, Gaji dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan Maziah (2016) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini juga melihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian peneliti melihat pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Ayu Safitri (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. BNI Cabang Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sama-sama melihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu peneliti hanya melihat pengaruh insentif dan lingkungan kerja, dan tidak melihat dari motivasi, disiplin kerja serta kepemimpinan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Akbar (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI. Persamaan dalam penelitian ini yaitu pemakaian variable pemberian insentif dan metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti mengkaji variabel pemberian insentif serta lingkungan kerjadengan loyalitas karyawan dan lokasi penelitian di PT. Bank Aceh Syariah.

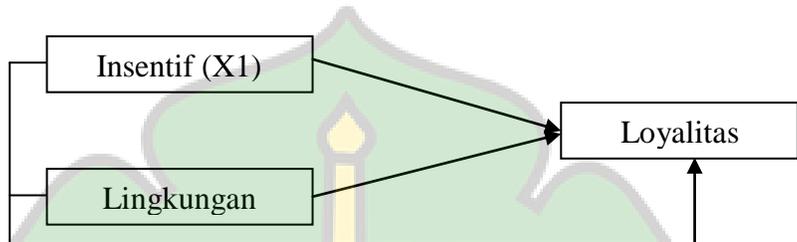
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Alfian Zumrotul Mufidah (2014)	Pengaruh Insentif, Gaji dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Cabang Semarang	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder.	Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (gaji, insentif dan penghargaan) terhadap	Penggunaan variabel pengaruh insentif, Gaji dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Kerja	Menggunakan variabel pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

				variabel dependen (loyalitas kerja karyawan) sebesar 36,6%.		
2	Maziah (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Makasar	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian juga melihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar	Sedangkan penelitian ini melihat pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah
4	Rahma Ayu Safitri (2017)	Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. BNI Cabang Palembang	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini sama-sama melihat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu peneliti hanya melihat pengaruh insentif dan lingkungan kerja, dan tidak melihat dari motivasi, disiplin kerja serta kepemimpinan
4	Fauzan Akbar (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI	Memakai variabel insentif dan metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Mengkaji variabel pemberian insentif dengan loyalitas karyawan dan lokasi penelitian di PT. Bank Aceh Syariah

2.6. Kerangka Konsep Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan jawaban yang paling memungkinkan walaupun masih harus dibuktikan dengan penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H_{01} : Insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah
- H_{a1} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah
- H_{02} : Insentif tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah
- H_{a2} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah

- Ho₃ : Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah
- Ha₃ : Insentif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011).

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Asosiatif yang penulis maksud yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah.

3.2. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Aceh Syari'ah (Kantor Pusat Operasioanal. Penelitian ini mengadakan penelitian langsung pada kantor PT Bank Aceh Syari'ah (Kantor Pusat Operasioanal). Variabel penelitian ini adalah pengaruh

insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah (Kantor Pusat Operasioanal).

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Erlina (2011) mengatakan populasi adalah sekelompok orang, kejadian suatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Bank Aceh Syari'ah (Kantor Pusat Operasioanal). Berdasarkan data internal PT Bank Aceh Syari'ah, bahwa jumlah karyawan tahun 2019 berjumlah 217 karyawan.

Sampel adalah bagian yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi (Erlina, 2008). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sesuai dengan namanya, sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Dalam menentukan besaran sampel penelitian dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004). Sehingga sampelnya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Besaran sampel

N = Populasi karyawan PT Bank Aceh Syari'ah

e = Tingkat eror (dalam penelitian ini 10%)

$$n = \frac{217}{1 + 217(0,1)^2}$$

$$n = \frac{217}{1 + 2,17}$$

$$n = \frac{217}{3,17}$$

$$n = 68$$

Dengan demikian sampel yang diambil oleh peneliti pada populasi ini sebesar 68 responden.

3.4. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2006). Data primer yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang secara langsung diisi oleh karyawan PT Bank Aceh Syari'ah.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2006). Data ini diperoleh melalui studi dokumen, buku-buku kepustakaan, hasil penelitian yang relevan, artikel dari media cetak maupun elektronik yang berkaitan, data yang diperoleh dari kamus, jurnal, web, laporan resmi, terbitan, kutipan dan penelitian terdahulu sebagai teori dalam menjawab permasalahan yang telah ditetapkan serta berbagai dokumen dan tulisan yang mendukung penelitian pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syaria'ah.

3.5. Skala Pengukuran

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dalam bentuk data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang akan dikomposisikan dilakukan dengan Skala *Likert* yaitu metode pelaksanaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi responden sebagai dasar nilai pemahamannya (Teguh, 2005: 117).

Adapun skor metode skala likert dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.1
Skala Likert

Skor	Jawaban	Skor atau Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Teguh,(2005: 117)

3.6. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 59). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2).
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja karyawan (Y).

Tabel 3.2
Variabel Penelitian

No	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Dependen Variabel				
1	Loyalitas Kerja (Y)	Loyalitas merupakan suatu bentuk ketaatan, patuh, dan setia (Poerwadaarminta, 2004).	1. Ketaatan atau kepatuhan terhadap pekerjaan 2. Bertanggungjawab atas pekerjaan 3. Pengabdian 4. Kejujuran	<i>Likert</i>
Independen Variabel				
2	Insentif (X1)	Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Baharuddin, 2011)	1. Insentif keuangan 2. Insentif moral	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmanyati, 2001)	1. Prosedur kerja 2. Standar kerja 3. Pertanggung jawaban Supervisor 4. Kejelasan tugas 5. Sistem penghargaan 6. Hubungan antar karyawan	<i>Likert</i>

3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Yang itu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, yakni dengan melihat hasil perhitungan *Cronbach alpha* $>$ 0.60 (Gozhali, 2011).

3.8. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan perhitungan statistic regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, maka diadakan pengujian asumsi klasik.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan antara lain (Ghozali, 2011):

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

3.8.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi digunakan untuk matrik kolerasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS versi 23 for windows.

Jika dari matrik kolerasi antara variabel independen ada kolerasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolonieritas, dan sebaliknya, Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Model regresi yang baik

adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Keterkaitan/ Korelasi Antar Variabel

Menurut Sugiyono dalam kutipan (Handayani, 2015), analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

3.10. Metode Analisis (Regresi Linier Berganda)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah loyalitas kerja, sedangkan yang menjadi variabel independen adalah insentif dan lingkungan kerja. Model hubungan kerja dengan variabel-

variabel bebasnya tersebut disusun dalam persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Loyalitas Kerja

a : Konstanta

b1 b2 : Koefesien regresi

X1 : Insentif

X2 : Lingkungan Kerja

e : *error*

Koefesien variabel independen dalam persamaan regresi tersebut akan diinterpretasikan dengan menggunakan *Standardized Beta Coefficients*, dalam hal ini disebabkan unit ukuran dari variabel independen tidak sama. Keuntungan menggunakan *Standardized Beta Coefficients* adalah dapat mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen (Ghozali, 2011: 102).

3.11. Pengujian Hipotesis

3.11.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011: 98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel

independen (insentif, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja) secara terpisah atau parsial.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, jika t tabel $>$ t hitung, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Jika t tabel $<$ t hitung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi jika angka probabilitas signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Jika angka probabilitas signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

3.11.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2011: 98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen yaitu insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja sebagai variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. H_0 diterima jika F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 5\%$
- b. H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 5\%$

3.12. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi α variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT Bank Aceh Syari'ah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama "PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV" dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000. (www.bankaceh.co.id)

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua

Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. (Laporan Tahunan Bank Aceh, 2015).

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. (www.bankaceh.co.id).

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No.

3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999. (www.bankaceh.co.id).

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999. (www.bankaceh.co.id).

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999.

Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar.

Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar. (Laporan Tahunan Bank Aceh, 2015).

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. (Laporan Tahunan Bank Aceh, 2015).

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa)

tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisioner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisioner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. (www.bankaceh.co.id).

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah

murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009. (www.bankaceh.co.id).

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan. (www.bankaceh.co.id).

Adapun riwayat dan perubahan nama serta badan hukum Bank Aceh yaitu:

1. Pada 19 Nopember 1958 : NV. Bank Kesejahteraan Atjeh (BKA)
2. Pada 6 Agustus 1973 : Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (BPD IA)
3. Pada 5 Februari 1993 : PD. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (PD. BPD IA)

4. Pada 7 Mei 1999 : PT. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, disingkat menjadi: PT. Bank BPD Aceh
5. Pada 29 September 2010 : PT. Bank Aceh
6. Pada 19 September 2016: PT. Bank Aceh Syariah

4.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Dalam penelitian ini mengambil 68 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel. 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	3	5
2	20-30 Tahun	28	41
3	30-40 Tahun	35	51
4	>40 Tahun	2	3
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 68 orang responden, sebagian besar berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 51%, sedangkan jumlah responden kedua terbanyak adalah responden berusia 20-30 tahun yaitu 28 orang atau 41%, dan sisanya adalah berusia di bawah 20 tahun yaitu 3 responden atau 4% dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 2 orang atau 3%.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel. 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	31	46
2	Perempuan	37	54
Jumlah		68	100

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 68 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 orang atau 54% dari total responden. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau sebesar 46%.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel. 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	13	19
2	D3	16	24
3	S1	38	56
4	S2	1	1
5	S3	0	0
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa, dari 68 orang responden, sebagian besarnya berlatar belakang pendidikan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 56%. Sedangkan jenjang pendidikan yang tidak ada adalah S3 dengan jumlah 0, sedangkan jenjang pendidikan S2 hanya 1 orang dari total jumlah responden.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel. 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

NO	Jumlah Pendapatan/Bulan	Frekuensi	Persentase (%)
1	<2,7 Juta	5	7
2	2,7-3 Juta	11	16
3	3-4 Juta	20	29
4	>4 juta	32	47
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa, dari 68 orang responden, sebagian besarnya berpendapatan di atas 4 juta, yaitu sebanyak 32 orang atau 47%, sedangkan responden yang berpendapatan paling sedikit yaitu sebanyak 5 orang dengan pendapatan di bawah 2,7 juta atau sebesar 7%.

4.3. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecendrungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

4.3.1. Deskripsi Variabel Insentif

Variabel pengetahuan pada penelitian ini diukur melalui 2 indikator yang dibagi dalam 5 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel insentif dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Insentif

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		SS	S	N	TS	STS		Min	Max	Mean
1	X1.1	34	27	4	3	0	68	2	5	4,35
2	X1.2	52	16	0	0	0	68	4	5	3,76
3	X1.3	27	32	4	3	2	68	1	5	4,16
4	X1.4	17	36	13	2	0	68	2	5	4,00
5	X1.5	19	28	19	2	0	68	2	5	3,94

Sumber: Data Primer

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju pada variabel insentif. Ini menandakan bahwa variabel insentif merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

4.3.2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 6 indikator yang dibagi dalam 5 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel kompetensi kerja dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		SS	S	N	TS	STS		Min	Max	Mean
1	X2.1	43	25	0	0	0	68	4	5	4,63
2	X2.2	34	27	4	3	0	68	2	5	4,35
3	X2.3	52	16	0	0	0	68	4	5	4,76
4	X2.4	40	23	2	3	0	68	2	5	4,47
5	X2.5	16	35	15	2	0	68	2	5	4,96

Sumber: Data Primer

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju pada variabel lingkungan kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan di mana sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan di urutan kedua setuju. Ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

4.3.3. Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator yang dibagi dalam 5 buah pernyataan. Hasil tanggapan variabel kompetensi kerja dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Kerja

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Deskriptif Statistik		
		SS	S	N	TS	STS		Min	Max	Mean
1	Y1	48	20	0	0	0	68	4	5	4,71
2	Y2	45	23	0	0	0	68	4	5	4,66
3	Y3	34	28	4	2		68	2	5	4,38
4	Y4	52	16	0	0	0	68	4	5	4,76
5	Y5	29	31	4	4	0	68	2	5	4,25

Sumber: Data Primer

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju pada variabel loyalitas kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan di mana sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan di urutan kedua setuju. Ini menandakan bahwa loyalitas lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

4.4. Pengujian Instrumen Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf

signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, Ghozali (2011:52). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat berikut ini :

a. Validitas Insentif

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas Insentif (X1)

No	Pertanyaan	R Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,652	0,244	Valid
2	X1.2	0,432	0,244	Valid
3	X1.3	0,486	0,244	Valid
4	X1.4	0,536	0,244	Valid
5	X1.5	0,707	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 68$ ($N = 68 - 2$) diperoleh r tabel = 0,244 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $>$ 0,244 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian insentif adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat

digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT Bank Aceh Syari'ah.

b. Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,752	0,244	Valid
2	X2.2	0,678	0,244	Valid
3	X2.3	0,578	0,244	Valid
4	X2.4	0,513	0,244	Valid
5	X2.5	0,525	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 68$ ($N = 68 - 2$) diperoleh r tabel = 0,244 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $>$ 0,244 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian lingkungan kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT Bank Aceh Syari'ah.

c. Validitas Loyalitas Kerja

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,715	0,244	Valid
2	Y2	0,777	0,244	Valid
3	Y3	0,532	0,244	Valid
4	Y4	0,711	0,244	Valid
5	Y5	0,593	0,244	Valid

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 68$ ($N = 68 - 2$) diperoleh r tabel = 0,244 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item $>$ 0,244 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian loyalitas kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu 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. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60. Ghozali (2011:47). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
X1	0,600	5
X2	0,710	5
Y	0,602	5

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

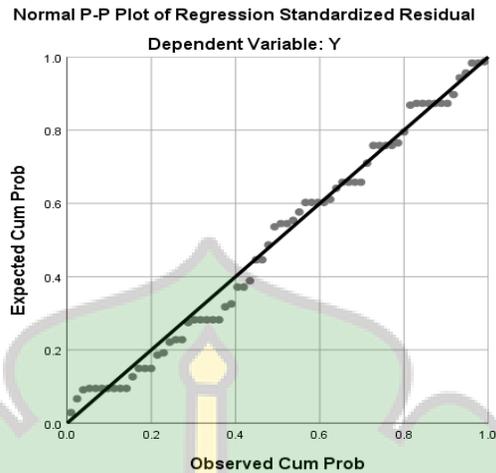
Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu pada variabel X1 sebesar 0,600, variabel X2 sebesar 0,710 dan variabel Y sebesar 0,602, yang ketiga variabel di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.5. Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Ghazali (2011:160). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar histogram, terlihat bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis diagonal membuat pola gelombang yang teratur. Dari gambar normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.5.2. Pengujian Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenirietas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance

Inflation Factor (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variable bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Insentif (X1)	.500	2.001
Lingkungan Kerja (X2)	.500	2.001

Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel 4.12 terlihat bahwa hasil uji Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* di atas 0,1 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

4.5.3. Pengujian Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Biasanya hal ini terjadi pada regresi yang datanya ada *time series* atau berdasarkan waktu berkala. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan metode *Durbin Watson test*. Metode *Durbin Watson test* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan: jika $d < d_u$ atau $(4-d) < d_u$, H_0 ditolak pada tingkat 2α sehingga secara statistik terlihat bahwa adanya autokorelasi baik positif maupun negatif secara signifikan. Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.720	.994	1.906

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

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,906 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 68 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin Watson adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Durbin Watson

N	K=2	
	dL	dU
7	0.4672	1.8964
.	.	.
.	.	.
68	1.5470	1.6678

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

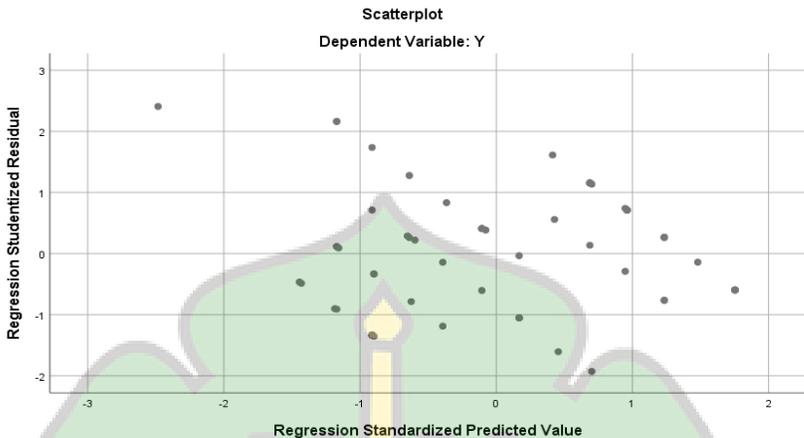
Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika DW terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau di antara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Berdasarkan tabel 4.14, nilai DW yaitu $1,906 <$ dari $4-dL$ (2.453) serta terletak antara dU (1.6678) dan $4-dU$ (2.3322), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.5.4. Pengujian Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25 sebagai berikut:



Gambar. 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

4.6.1. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala

multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat loyalitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syari'ah, bila nilai variabel bebas insentif dan lingkungan kerja dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Regresi

Model	Coefficients ^a			T
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	4,226	1,438		2,939
X1	0,416	0,80	0,475	5,185
X2	0,438	0,89	0,449	4,902

Dependent Variabel: Y

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut :

$$Y = 4,226 + 0,416X_1 + 0,438X_2 + 1,438$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Kerja

X₁ = Variabel Insentif

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. X₁ (insentif) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,416. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan kompetensi 1% terhadap insentif maka loyalitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,416 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
2. X₂ (lingkungan kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,438. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% terhadap instansi maka loyalitas kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,438 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

4.6.2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara

0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel insentif dan lingkungan kerja yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

Tabel 4.16
Korelasi Variabel

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.720	.994

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,853. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel insentif dan lingkungan kerja berkesinambungan dengan variabel loyalitas kerja yang dikategorikan kuat.

4.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Adapun tabel koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Korelasi Variabel (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.720	.994

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel 4.17, besarnya R^2 adalah 0.728, hal ini berarti 72,8% variabel loyalitas kerja dapat dijelaskan dari dua variabel yaitu insentif dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya (100% - 72,8% = 27.2%) dijelaskan oleh sebab-sebab dan faktor yang lain.

4.7. Pengujian Hipotesis

4.7.1. Pengujian F (Simultan)

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Simultan (F)

Model Anova ^a						
Model		Sum of Squere	Df	Mean Squere	F	Sig.
1	Regression	171.950	2	85.975	86.930	.000 ^b
	Residual	64.286	65	.989		
	Total	236.235	67			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Dari Pengujian ANOVA atau Pengujian F, didapat nilai F hitung sebesar 86.930, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 atau $F_{hitung} 86.930 > F_{tabel} 3,15$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja, atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah.

4.7.2. Pengujian t (Parsial)

Pengujian t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Pengujian t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini t_{tabel} yang digunakan berdasarkan:

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 68-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 68-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 65)$$

$t_{tabel} =$ angka 0,025 ; 65 kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1.99714. Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Pengujian t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,226	1,438		2,939	.005
Insentif	0,416	0,080	0,475	5,185	.000
Lingkungan Kerja	0,438	0,089	0,449	4,902	.000

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.25

Berdasarkan Tabel 4.19 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel insentif menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($5,185 > 1,99714$), atau $sig, < \alpha$ ($0.00 < 0.05$). berarti variabel insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah, dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($4,902 > 1,99714$), atau $sig, < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syari'ah

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,185 > 1,99714$) dengan probabilitas 0.000. Dengan demikian variabel insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI. Juga

penelitian yang dilakukan Maziah (2016) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Makassar”. Hasil penelitian ini menunjukkan PT. BNI Syariah Makassar bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasannya dapat terlihat pada hasil analisa kuesioner yang diajukan kepada responden, dapat dilihat pada tabel 4.5 sesuai dengan indikator pada pernyataan. Hal ini berarti setiap karyawan harus memiliki insentif untuk meningkatkan loyalitas kerja.

4.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syari’ah

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari’ah. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,902 > 1,99714$) dengan probabilitas 0.000. Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari’ah. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. BNI Cabang Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alasannya dapat terlihat pada hasil analisa kuesioner yang diajukan kepada responden, dapat dilihat pada tabel 4.6 sesuai

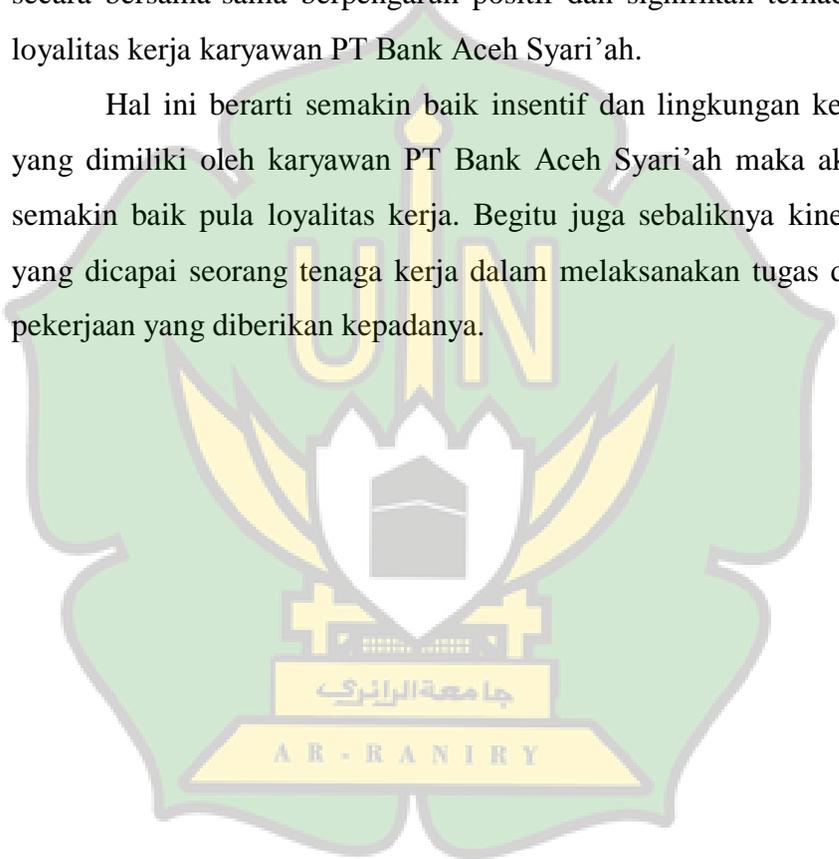
dengan indikator pada pernyataan. Hal ini berarti setiap karyawan harus memiliki lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan loyalitas kerja..

4.8.3. Insentif dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Bank Aceh Syari'ah

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Pengujian F, didapat nilai F hitung sebesar 86.930, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 atau $F_{hitung} 86.930 > F_{tabel} 3,15$ dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja, atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini didukung oleh penelitian Mufidah (2014) dengan judul penelitian "Pengaruh Insentif, Gaji dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Cabang Semarang". Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (gaji, insentif dan penghargaan) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja karyawan) sebesar 36,6%. Persamaan penggunaan variabel pengaruh insentif, Gaji dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Kerja.

Alasannya dapat terlihat pada hasil analisa tanggapan responden yang mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang diajukan dan merupakan indikator-indikator dari insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah.

Hal ini berarti semakin baik insentif dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bank Aceh Syari'ah maka akan semakin baik pula loyalitas kerja. Begitu juga sebaliknya kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.



BAB V

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,185 > 1,99714$) dengan probabilitas 0.000. Dengan demikian variabel insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,902 > 1,99714$) dengan probabilitas 0.000. Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Bank Aceh Syari'ah.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian F, didapat nilai F hitung sebesar 86.930, nilai ini jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 atau F hitung $86.930 > F_{tabel}$ 3,15 dengan probabilitas

0.000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka kedua variabel insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah..

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syari'ah, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. PT Bank Aceh Syari'ah perlu meningkatkan insentif setiap karyawan di lingkungan Bank Aceh, agar loyalitas kerja karyawan dapat lebih meningkat dan dapat memberikan kinerja yang baik terhadap bank.
2. PT Bank Aceh Syari'ah untuk dapat memberikan lingkungan kerja yang ramah, baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan, sehingga karyawan lebih merasa nyaman dan dapat meningkatkan loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, L. 2011, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor BEPPEDA Kota Makassar*. Makassar : Fak. Ekonomi UMI.
- Bambang Kussrianto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Budiyono, Amirullah Haris, 2004. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta.
- F.Z. Poerwopoespito, 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan* Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Fautisno Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta :Andi.
- George R. Terry, 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

- Hendi Suhendi dan Anggara, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Husein Umar. 1996. *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Iqbal Hasan, 2008. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malhotra, N.K. 2009. *Riset Pemasaran, Edisi keempat*, Jilid 1, Indeks, Jakarta.
- Marchelle Soegandhi Vanneca, Eddy, dan Roy Setiawan, 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim", Agora, NO.1.
- Poerwadarminta, 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA.
- Syafaruddin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPF.
- Towers Watsons dalam Global Workforce Study, *Joernal*, 2014.

Trianasari. 2005. *“Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja.”* Skripsi S1 Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Press.



KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum, Wr,Wb.

Dalam rangka menyelesaikan skripsi penelitian pada Program Strata Satu (S1), saya Ziah Israyati mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sedang melakukan penelitian di PT. Bank Aceh Syari'ah Kantor Pusat Operasional. Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan, maka peneliti memohon kesedian dari Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban kuesioner pada kolom yang telah disediakan. Adapun judul penelitian saya yaitu **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah”**.

Saya memohon Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian. Oleh karena itu setiap jawaban yang diberikan sangat bermanfaat bagi saya dalam penelitian ini serta tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan apapun. Terima kasih untuk waktu dan kerjasamanya. Partisipasi anda sangat peneliti hargai.

A. Indetitas Responden

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	N	TS	STS
Insentif (X1)		SS	ST	N	TS	STS
1	Saya selalu mendapatkan insentif setiap bulannya					
2	Gaji dan insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih baik					
3	Penurunan daya kerja perusahaan berpengaruh terhadap pemberian insentif karyawan					
4	Saya selalu berusaha untuk berpartisipasi dengan lebih baik					
5	Insentif yang saya terima berpengaruh terhadap kinerja saya					
Lingkungan Kerja (X2)		SS	ST	N	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur tahapan pekerjaan					
2	Susunan pekerjaan yang diberikan selalu efektif dan efisien					
3	Maanajemen Bank memperhatikan lingkungan kerja karyawan					

4	Lingkungan kerja di tempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain					
5	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja saya					
Loyalitas Kerja (X3)		SS	ST	N	TS	STS
1	Karyawan harus taat atau patuh terhadap pekerjaan					
2	Karyawan harus bertanggungjawab atas pekerjaannya					
3	Setiap karyawan harus selalu mengabdikan kepada Bank					
4	Karyawan dituntut untuk selalu jujur					
5	Setiap kebijakan Bank turut berpengaruh terhadap loyalitas kerja					

1. Nama

2. Jabatan Pekerjaan :

3. Pendidikan :

4. Jenis Kelamin

a. Laki-laki

b. Perempuan

5. Usia

a. <20 Tahun

b. 20-30 Tahun

c. 30-40 Tahun

d. >40 Tahun

6. Pendapatan Perbulan

- | | |
|---------------------|-------------------|
| a. <Rp. 2,7 Juta | b. Rp. 3 – 4 Juta |
| c. Rp. 2,7 – 3 Juta | d. >Rp. 4 Juta |

B. Daftar Pertanyaan

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda *check list* sesuai petunjuk berikut ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

.....,, 2019

Responden

(_____)

Lampiran II. Tabel Hasil Kuesioner

USIA		
NO	USIA	JUMLAH
1	<20	3
2	20-30	28
3	30-40	35
4	>40	2
Jumlah		68

JENIS KELAMIN		
NO	JK	JUMLAH
1	LK	31
2	PR	37
Jumlah		68

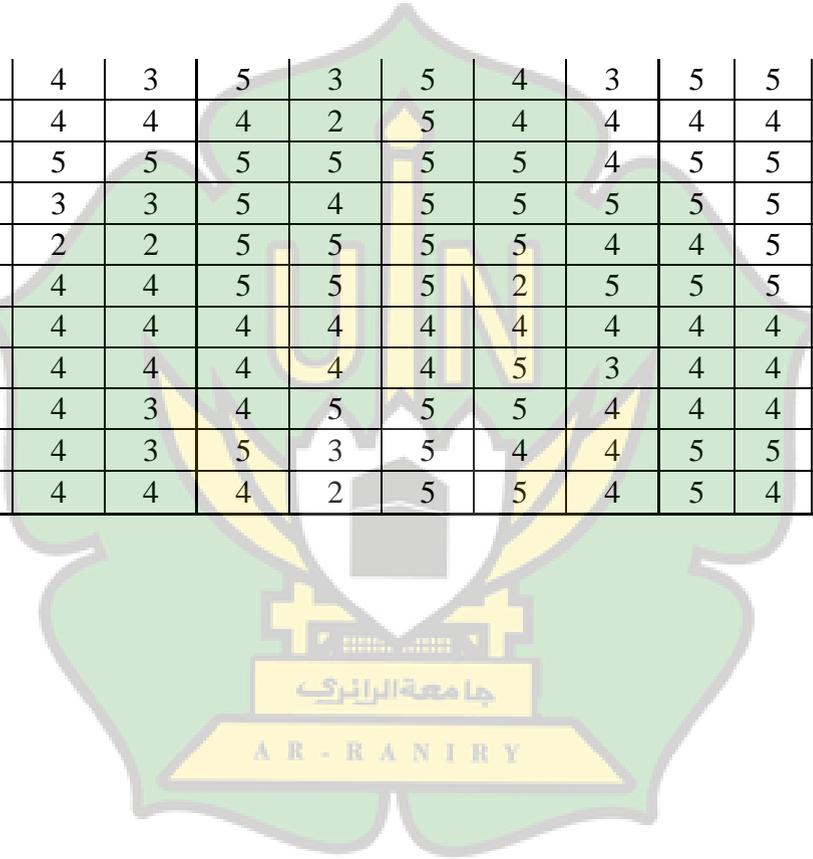
PENDIDIKAN		
NO	Pendidikan	JUMLAH
1	SMA	13
2	D3	16
3	S1	38
4	S2	1
5	S3	0
Jumlah		68

PENDAPATAN		
NO	NILAI	JUMLAH
1	< 2,7 JT	5
2	2,7 JT - 3 JT	11
3	3 J - 4 JT	20
4	> 4 JT	32
Jumlah		68

16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
18	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
19	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
20	5	5	2	5	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	2
21	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4
29	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

37	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
40	5	5	1	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4
41	3	5	5	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5
42	2	5	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4
43	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
44	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
45	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3
46	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
47	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4
48	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
49	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
50	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4
51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
52	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
54	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4
55	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
56	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
57	5	5	1	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	2

58	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5
59	2	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	5	5
60	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
61	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
62	5	5	3	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
63	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
66	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
67	3	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5
68	2	5	4	4	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5



CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 JUMLAH

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.206	-.038	.302*	.399**	.652**
	Sig. (2-tailed)		.092	.759	.012	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	.206	1	.133	.093	.172	.432**
	Sig. (2-tailed)	.092		.278	.452	.162	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	-.038	.133	1	-.063	.147	.486**
	Sig. (2-tailed)	.759	.278		.608	.232	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	.302*	.093	-.063	1	.216	.536**
	Sig. (2-tailed)	.012	.452	.608		.077	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.5	Pearson Correlation	.399**	.172	.147	.216	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.001	.162	.232	.077		.000
	N	68	68	68	68	68	68
JUMLAH	Pearson Correlation	.652**	.432**	.486**	.536**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 JUMLAH
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.	X2.	X2.	X	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.383**	.727**	.152	.238	.725**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.217	.051	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	.383**	1	.206	.167	.151	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001		.092	.174	.220	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	.727**	.206	1	.116	.105	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092		.347	.393	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.152	.167	.116	1	-.041	.513**
	Sig. (2-tailed)	.217	.174	.347		.741	.000
	N	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.238	.151	.105	-.041	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.051	.220	.393	.741		.000
	N	68	68	68	68	68	68
JUMLAH AH	Pearson Correlation	.725**	.678**	.578**	.513**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1	Y	Y	Y	Y	JUMLA
Y1	Pearson Correlation	1	.494**	.162	.479**	.398**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.188	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.494**	1	.375**	.703**	.220	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.071	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.162	.375**	1	.244*	-.112	.532**
	Sig. (2-tailed)	.188	.002		.045	.363	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.479**	.703**	.244*	1	.214	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045		.080	.000
	N	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.398**	.220	-.112	.214	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.071	.363	.080		.000
	N	68	68	68	68	68	68
JUMLA H	Pearson Correlation	.715**	.777**	.532**	.711**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.600	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.06	2.504	.558	.473
Y.2	18.10	2.362	.639	.431
Y.3	18.38	2.598	.165	.672
Y.4	18.00	2.567	.567	.479
Y.5	18.51	2.373	.193	.682

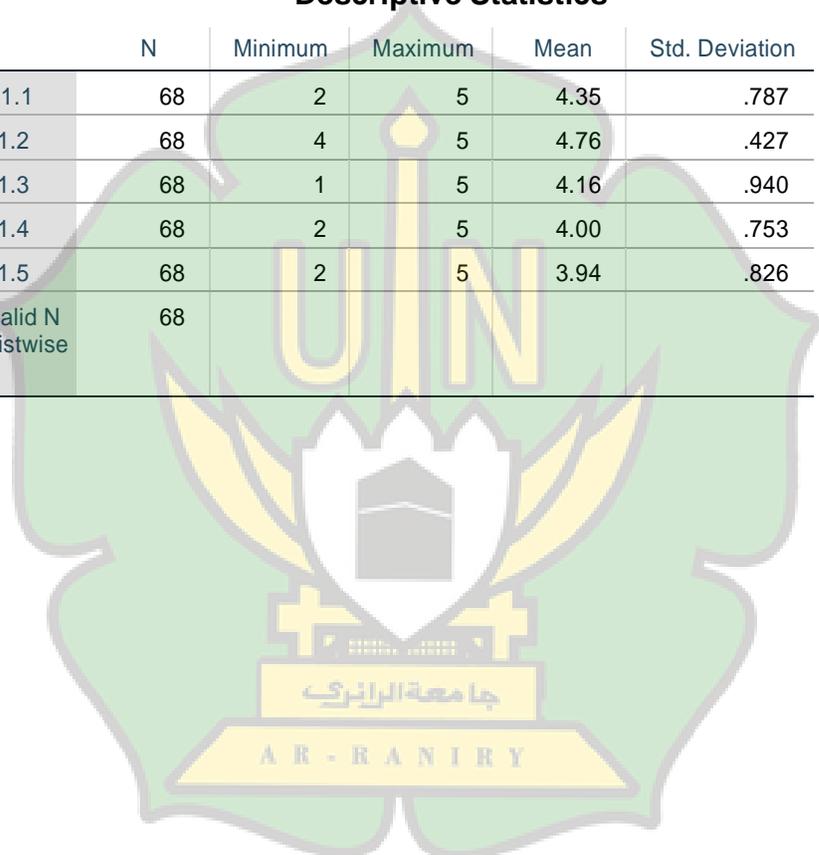
DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	68	2	5	4.35	.787
x1.2	68	4	5	4.76	.427
x1.3	68	1	5	4.16	.940
x1.4	68	2	5	4.00	.753
x1.5	68	2	5	3.94	.826
Valid N (listwise)	68				

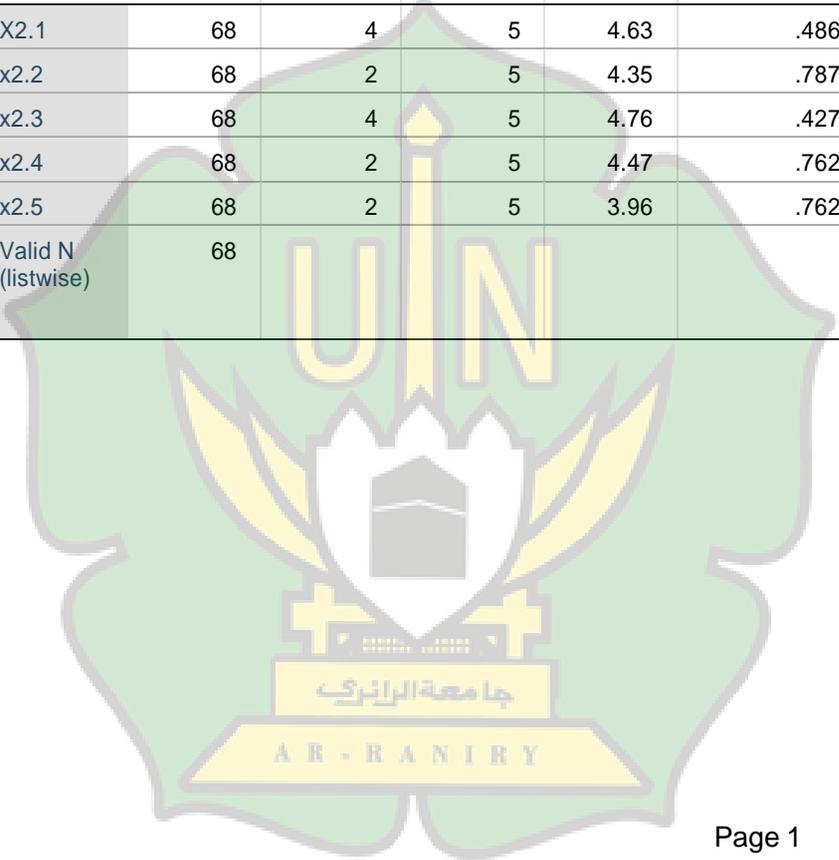


DESCRIPTIVES VARIABLES=X2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	68	4	5	4.63	.486
x2.2	68	2	5	4.35	.787
x2.3	68	4	5	4.76	.427
x2.4	68	2	5	4.47	.762
x2.5	68	2	5	3.96	.762
Valid N (listwise)	68				

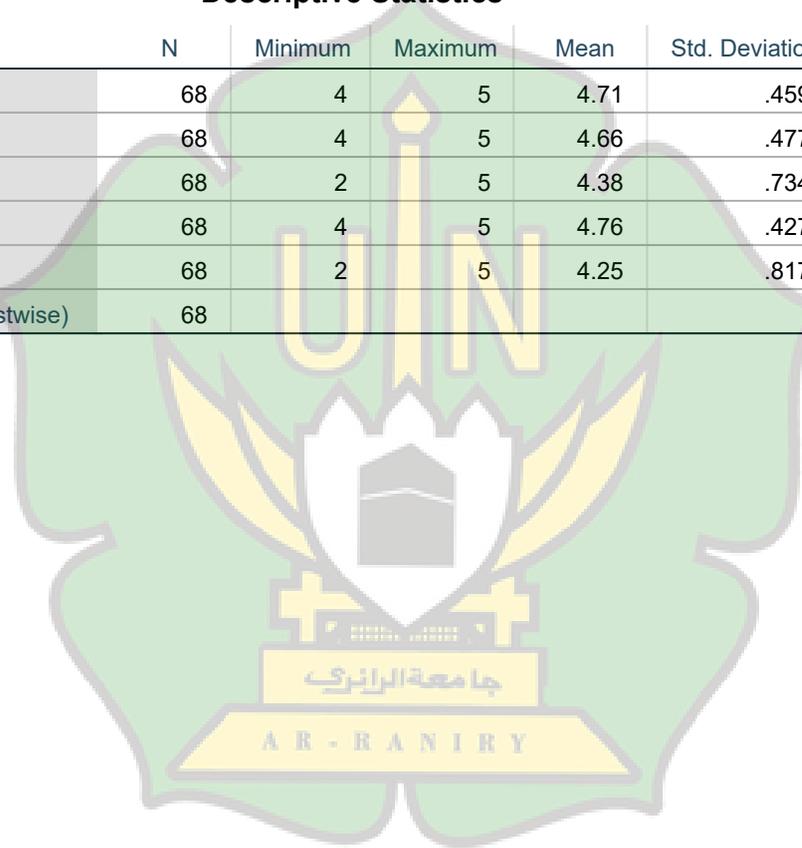


DESCRIPTIVES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	68	4	5	4.71	.459
Y.2	68	4	5	4.66	.477
Y.3	68	2	5	4.38	.734
Y.4	68	4	5	4.76	.427
Y.5	68	2	5	4.25	.817
Valid N (listwise)	68				



```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.720	.994	1.906

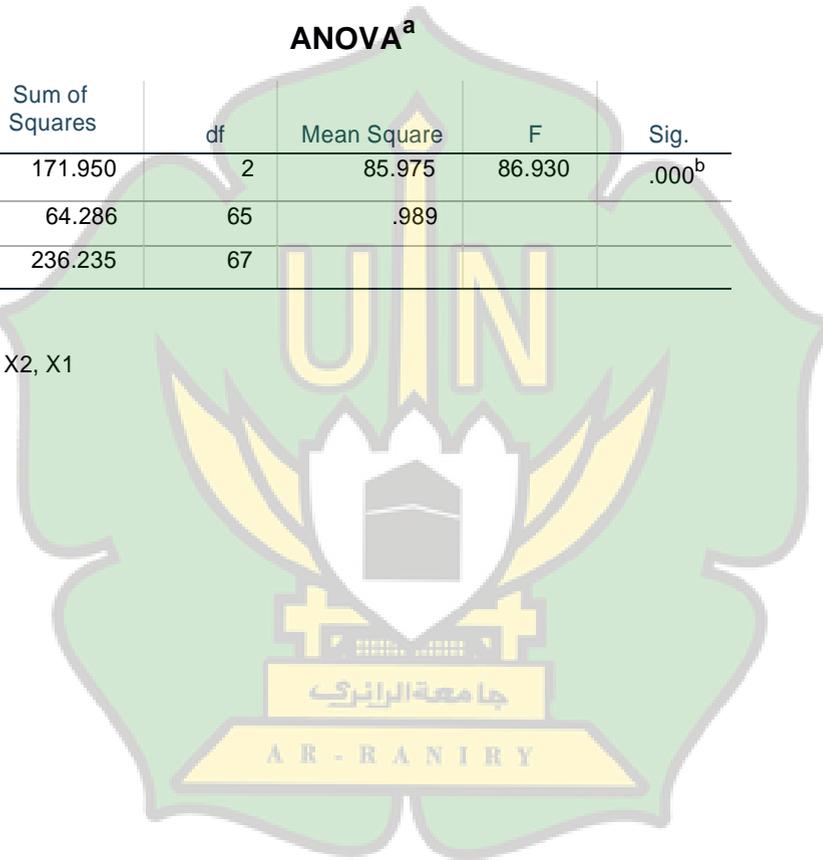
a. Predictors: (Constant), X2, X1 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.950	2	85.975	86.930	.000 ^b
	Residual	64.286	65	.989		
	Total	236.235	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1



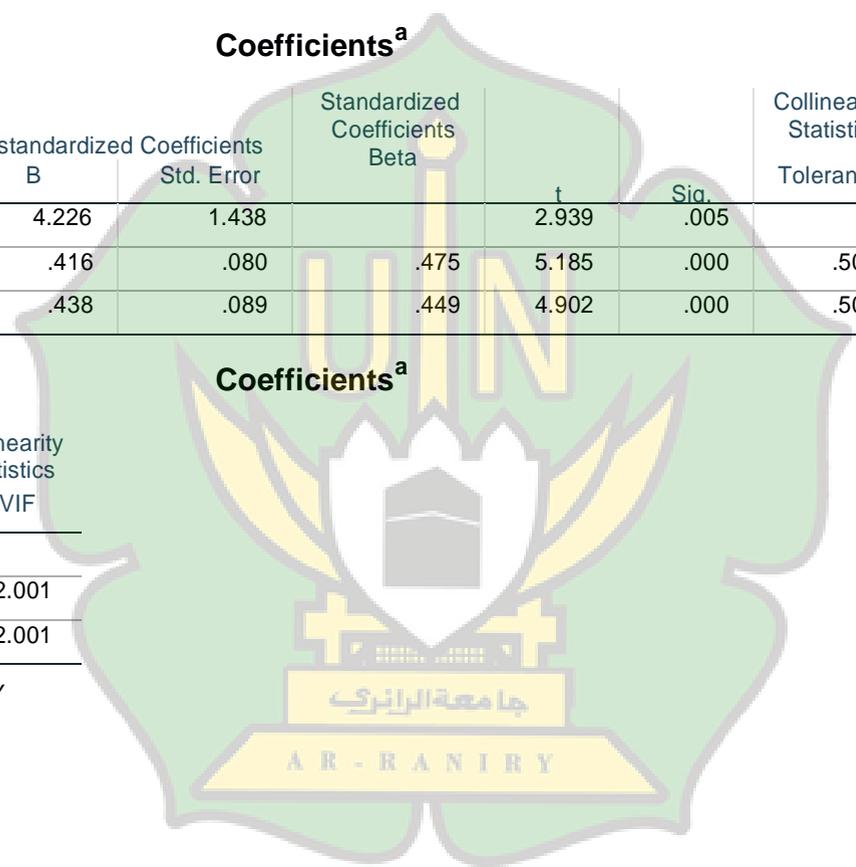
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				Tolerance
1	(Constant)	4.226	1.438		2.939	.005	
	X1	.416	.080	.475	5.185	.000	.500
	X2	.438	.089	.449	4.902	.000	.500

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	2.001
	X2	2.001

a. Dependent Variable: Y



Coefficient Correlations^a

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	-.707
	Covariances	X2	.008
		X1	-.005

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	24.137	.84	.34	.03
	3	.002	35.464	.16	.66	.97

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

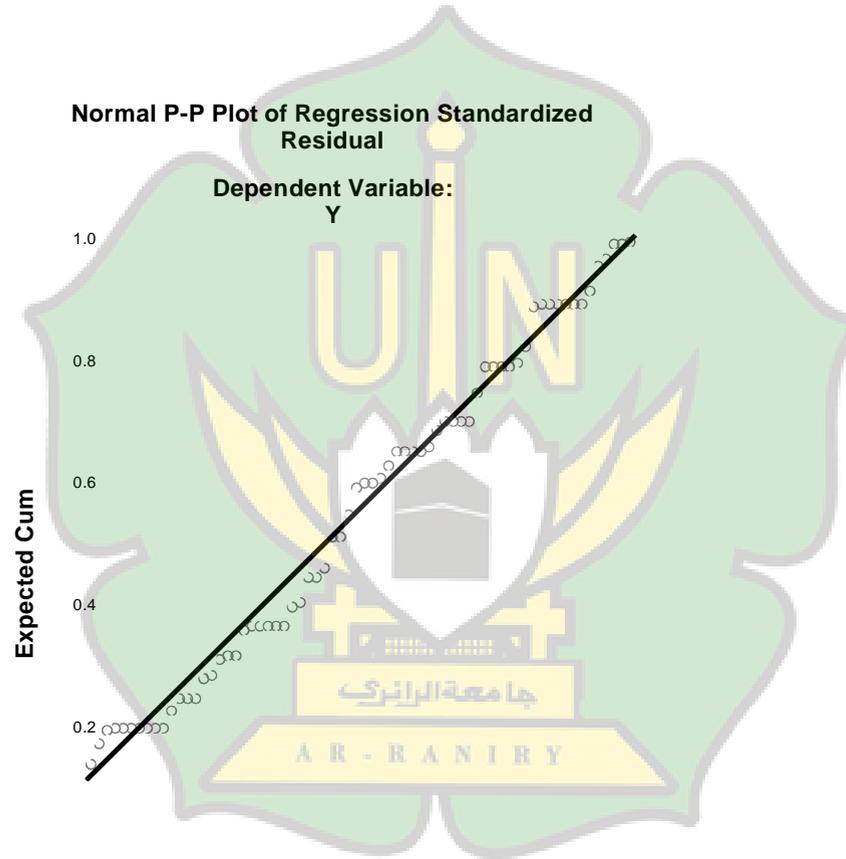
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.79	25.57	22.76	1.602	68
Std. Predicted Value	-2.483	1.753	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.121	.483	.199	.062	68
Adjusted Predicted Value	18.41	25.61	22.77	1.618	68
Residual	-1.888	2.214	.000	.980	68
Std. Residual	-1.898	2.226	.000	.985	68
Stud. Residual	-1.928	2.408	-.001	1.009	68
Deleted Residual	-1.948	2.590	-.001	1.029	68
Stud. Deleted Residual	-1.970	2.503	.002	1.021	68
Mahal. Distance	.011	14.849	1.971	2.269	68
Cook's Distance	.000	.328	.017	.042	68
Centered Leverage Value	.000	.222	.029	.034	68

a. Dependent Variable: Y

جامعة الزاوية

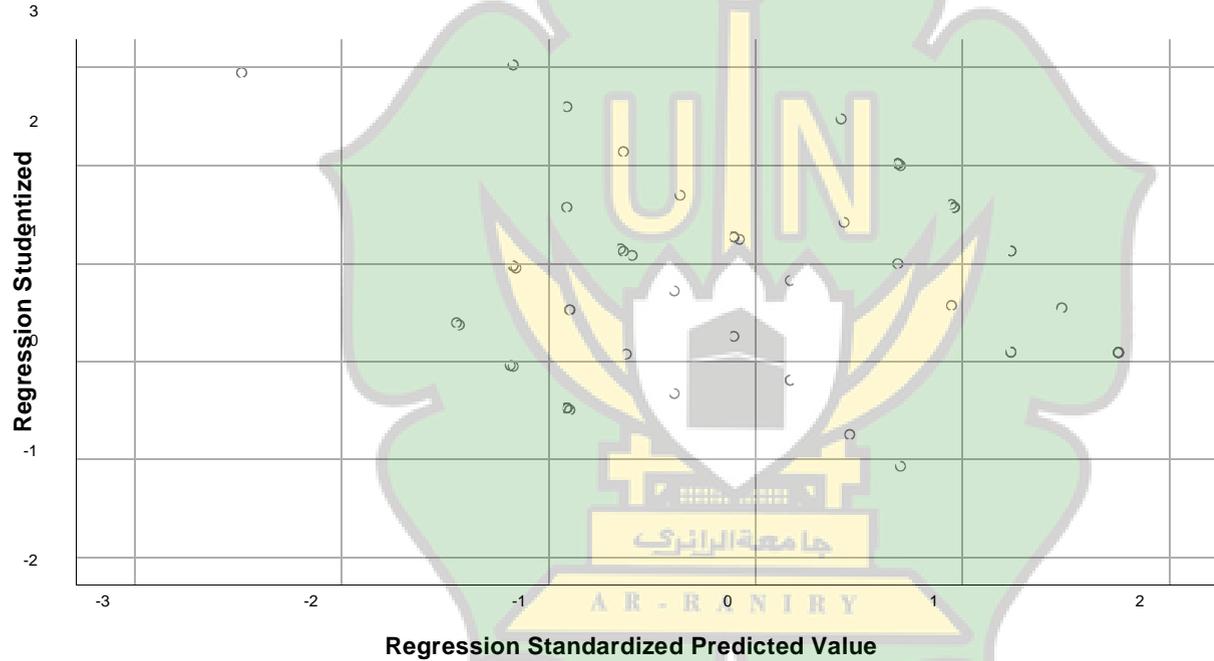
AR - RANIRY

Charts



Scatterplot

Dependent Variable:
Y



Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128

32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

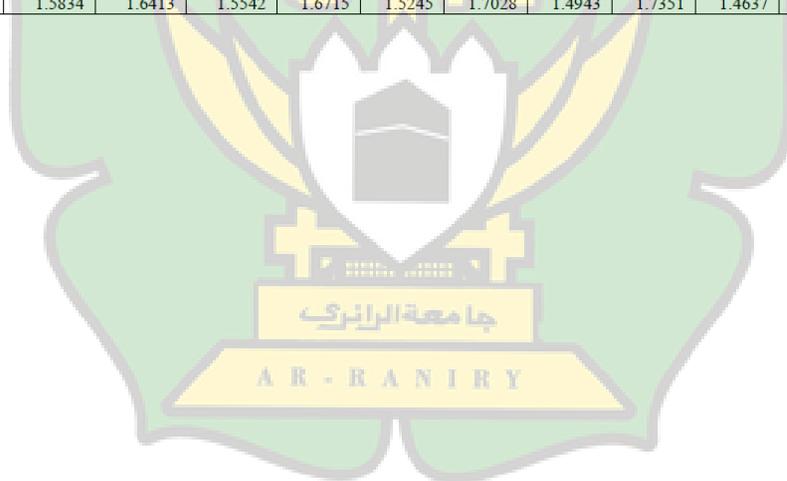


Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564								
8	0.7629	1.3324	0.4672	1.8964						
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.3674	2.2866				
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2570	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2576	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2707	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.2833	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.2953	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3068	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3177	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3283	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3384	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3480	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3573	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3663	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3749	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
					1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748

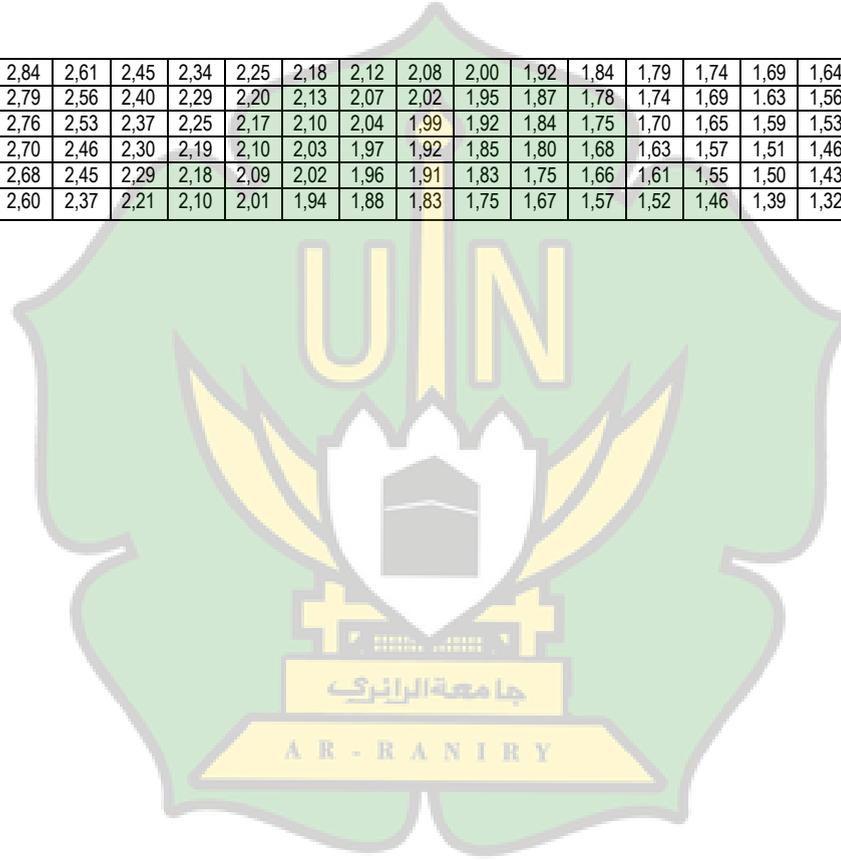
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683



**Distribution Nilai Tabel $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator**

Degrees of freedom for Denominator	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62

40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ziah Israyati
Tempat/Tanggal Lahir : Baro Jruek, 27 Nov 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/NIM : Mahasiswi/150603093
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
Status Pernikahan : Belum Menikah
Alamat : Ds. Baro Jruek Lhok Kajhu, Kec.
Indrajaya, Kab. Pidie, Prov. Aceh

Orang Tua:

❖ Nama Ayah : Muzakkir
❖ Pekerjaan Ayah : PNS
❖ Nama Ibu : Almh. Nurliana
❖ Alamat : Ds. Baro Jruek Lhok Kajhu, Kec.
Indrajaya Prov. Aceh

Jenjang Pendidikan

❖ MIN : SDN 1 Lhok Kaju 2009
❖ MTsN : MTsS Jeumala Amal 2012
❖ MAN : MAS Jeumala Amal 2015
❖ Perguruan Tinggi: UIN Ar-Raniry

Banda Aceh, 25 Desember 2019
Penulis,

Ziah Israyati