

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank Aceh Syariah Kcp Diponegoro)**



Disusun Oleh:

LISA NADIA PUTRI

NIM. 170603225

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M / 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisa Nadia Putri
NIM : 170603225
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas 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 Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 13 Oktober 2022
Yang Menyatakan,



Lisa Nadia Putri

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH 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 KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kcp Diponegoro)

Disusun Oleh:

Lisa Nadia Putri
NIM. 170603225

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Farid Fathony Ashal, Lc., M.A
NIP. 198604272014031002

Pembimbing II,



Riza Aulia, S.E.I., M.Sc
NIP. 198801302018031001

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Lisa Nadia Putri
NIM. 170603225

Dengan Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kcp Diponegoro)

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang
Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 23 Desember 2022 M

29 Jumadil Awal 1444 H

Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Farid Fathony Ashal, Lc., M.A
NIP. 198604272014031002

Sekretaris

Riza Aulia, S.E.I., M.Sc
NIP. 198801302018031001

Penguji I

Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009

Penguji II

Jalilah, S.H.I., M.Ag
NIDN. 2008068803

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Hafas Furqani, M.Ec.
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921,7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Lisa Nadia Putri
NIM : 170603225
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 170603225@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KK Skripsi
yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kcp Diponegoro)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 23 Desember 2022

Mengetahui,

Penulis

Lisa Nadia Putri
NIM. 170603225

Pembimbing I

Farid Fahony Ashal, Lc., M.A
NIP. 198604272014031002

Pembimbing II

Riza Aulia, S.E.I., M.Sc
NIP. 198801302018031001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

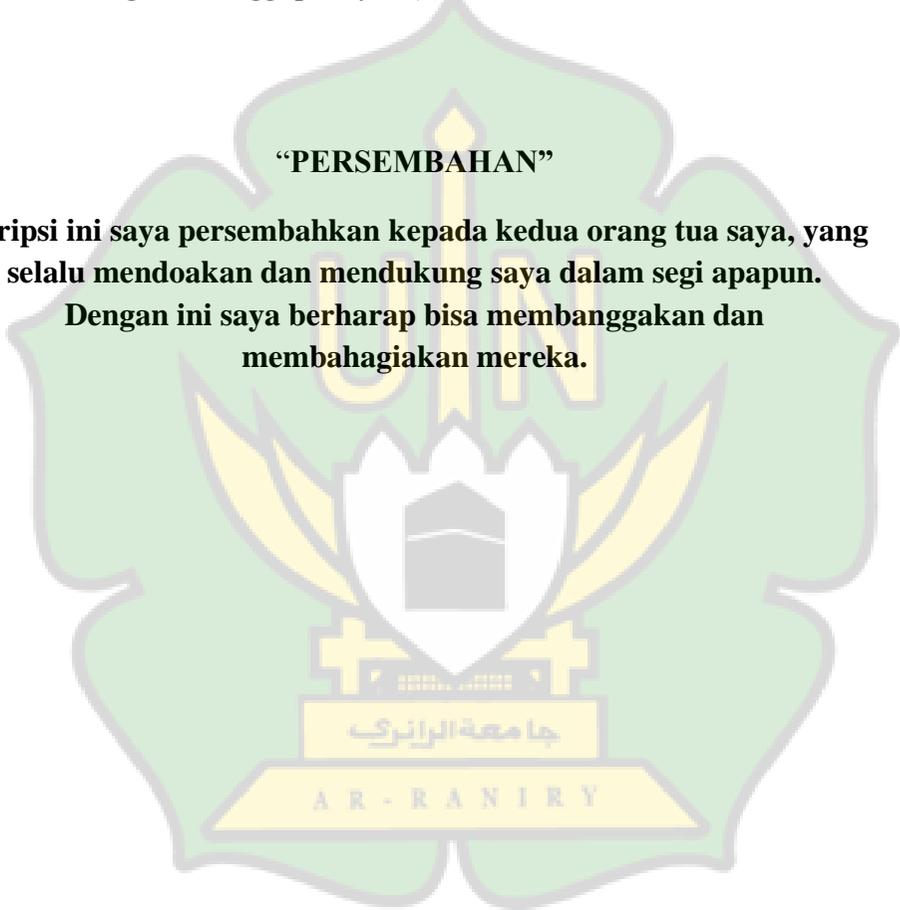


“MOTTO”

“Sesungguhnya Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S AL-BAQARAH: 286).

“PERSEMBAHAN”

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan dan mendukung saya dalam segi apapun. Dengan ini saya berharap bisa membanggakan dan membahagiakan mereka.



KATA PENGANTAR



Pujidan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro)*" Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW., yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga di dalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait baik secara akademis maupun non akademis.

Shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung sajikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dimana beliau telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh kemuliaan seperti yang sedang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Inayatilla, MA., Ek selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah. Serta Mukhlis, SH.I.,S.E, M.H., selaku staf akademik yang telah banyak membantu.
3. Hafizh Maulana, SP.,S.HI., ME selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan arahan dalam menulis skripsi ini
4. Farid Fathony Ashal, Lc., M.A sebagai pembimbing I yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Riza Aulia, S.E.I.,M.Sc sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
6. Penguji I dan penguji II yang telah membantu jalannya sidang dan memberikan pemikiran atas skripsi ini.
7. Terimakasih kepada mama tercinta, perempuan hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis. Yang tiada hentinya memberi cinta, kasih sayang dan selalu memberi dukungan. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Semoga sehat selalu dan selalu ada disetiap perjalanan & pencapaian penulis.

8. Kepada Alm papa, banyak hal menyakitkan yang penulisalui tanpa sosokmu, babak belur dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Rasa iri dan rindu yang seringkali membuat penulis terjatuh tertampar realita, tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terimakasih atas kehidupan yang engkau berikan. Dengan itu, karya ini penulis persembahkan untuk malaikat pelindung di surga “papa” anakmu sudah berhasil menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Jusfani Andela, S.E terimakasih telah banyak memberi semangat dan segala dukungan dalam tersusunnya skripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian dari awal perjalanan sampai akhir dalam menempuh perkuliahan. Dan telah menemani dan berjuang bersama selama ini dalam meraih hal-hal yang ingin dicapai bersama.

Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat.

Aamiin yaa Rabbal ‘Alamin...

Banda Aceh, 13 Oktober 2022

Penulis

Lisa Nadia Putri

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987. Adapun Pedoman
Transliterasi yang penulis gunakan untuk penulisan kata Arab adalah
sebagai berikut:

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Konsonan

Konsonan Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau *harakat*, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

- b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف = *kaifa*,

هول = *hauḷa*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ / آ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / إِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / أُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*

رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*

يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.
- b. Ta *marbutah* (ة) mati
Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

الأَطْفَالُ رَوْضَةٌ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمُنَوَّرَةُ الْمَدِينَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

al-Madīnatul Munawwarah

طَلْحَةُ : *Talhah*

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Lisa Nadia Putri
NIM : 170603225
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro)
Pembimbing I : Farid Fathony Ashal, Lc., M.A
Pembimbing II : Riza Aulia, S.E.I.,M.Sc

Agar perusahaan berjalan dengan baik maka harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, lingkungan kerja. Kualitas lingkungan kerja di lokasi kerja juga menjadi indikator keberhasilan seorang atasan. Lingkungan kerja yang sehat bisa memberikan pengaruh pada kinerja operasional perusahaan dan juga perkembangannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjadikan karyawan Bank Aceh sebagai populasi yang berjumlah 15 orang. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Bank Aceh Syariah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.4 Pandangan Islam Terkait Kinerja Prima	17
2.2 Kepemimpinan	18
2.2.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	21
2.2.2 Dimensi Fungsi Kepemimpinan	21
2.2.3 Indikator Kepemimpinan	22
2.2.4 Gaya Kepemimpinan Dengan Karakter Islami	23
2.3 Lingkungan Kerja	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.3.5 Lingkungan Kerja Islami.....	28
2.4 Penelitian Terdahulu.....	29
2.5 Kerangka Berfikir	33
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	35
2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.6.3 PengaruhKepemimpinan dan LingkunganKerjaterhadap Kinerja Karyawan	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Sumber Data	40
3.4 Populasi Dan sampel.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Skala Pengukuran Data.....	43
3.7 Variabel Penelitian.....	44
3.7.1 Variabel Independen (X).....	44
3.7.2 Variabel Dependen (Y)	44
3.8 Definisi Operasional Variabel	45
3.9 Uji Instrumen	46
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.10.1 Uji Normalitas.....	47
3.10.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.11 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.12 Uji Hipotesis	49
3.12.1 Uji Parsial (Uji t).....	49
3.12.2 Uji Simultan (Uji F).....	50
3.12.3 Uji Koefisien Determinasi	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Bank Aceh Syariah	52
4.1.1 Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah.....	52
4.1.2 Visi dan Misi	57
4.1.3 Produk PT. Bank Aceh Syariah.....	58

4.2 Hasil Penelitian.....	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.2.2 Statistik Deskriptif.....	63
4.2.3 Uji Instrumen.....	65
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	68
4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.2.6 Uji Hipotesis.....	72
4.3 Pembahasan	76
4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Diponegoro Banda Aceh.....	76
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Diponegoro Banda Aceh	77
4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Diponegoro Banda Aceh.....	79
BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Reliasi Kinerja Bank Aceh	2
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3. 1 Skala Likert	43
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	455
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir ..	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasar Usia	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja.....	62
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	65
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	66
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4. 10 Uji Normalitas Histogram	68
Tabel 4. 11 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4. 12 Uji Heterokedastisitas Spearman Rank	70
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4. 14 Uji Parsial	73
Tabel 4. 15 Uji Simultan.....	74
Tabel 4. 16 Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran 34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 2 Data Penelitian	91
Lampiran 3 Data Statistik	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah peraturan yang ditetapkan pemerintah guna menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia melalui UU No 13 Tahun 2003. Hal ini dilakukan agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Sebagai pemimpin perusahaan, penting untuk memahami ketentuan Undang-Undang agar dapat mengaplikasikannya saat mempekerjakan atau mengatur karyawan di perusahaan.

Konsep kinerja berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindak lanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 598/IX/6/Y/1999 tentang pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan suatu perusahaan.

Bank Aceh adalah bank syariah milik pemerintah daerah di Aceh. Gagasan ide mendirikannya atas Prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Aceh (Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Peralihan Provinsi Aceh di Banda Aceh dengan surat Keputusan

Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, tujuannya ialah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah (Munawar, 2019).

Meski perekonomian belum sepenuhnya pulih akibat pandemi Covid-19, tetapi bank milik daerah ini mampu menunjukkan kinerja yang menggembirakan. Direktur utama (Dirut) Bank Aceh, Haizir Sulaiman mengatakan, hingga 31 Desember 2021 Bank Aceh berhasil mencatatkan aset sebesar 28,2 Triliun atau tumbuh sebesar 11 persen bila dibanding tahun sebelumnya Rp 25,4 triliun (Aceh.tribunnews, 2021).

Secara umum, Bank Aceh berhasil mencapai kinerja keuangan sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada Rencana Bisnis Bank (RBB) tahun 2021. Fungsi intermediasi Bank Aceh masih cukup baik, yang terlihat dari kinerja penghimpunan DPK serta penyaluran pembiayaan.

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Kinerja Bank Aceh

Tahun	Aset <i>Asset</i>		Penghimpunan DPK (Dana Pihak Ketiga) <i>TPF collection</i>		Pembiayaan <i>Financing</i>		Laba bersih <i>Net Profit</i>	
	Target	Realisasi	Target	realisasi	Target	realisasi	Target	Realisasi
2021	27.222	28.171	23.153	24.018	16.530	16.346	390	392
2020	21.504	25.481	17.524	21.574	15.010	15.279	246	333
2019	23.437	25.121	18.757	20.925	14.064	14.363	409,19	452

Sumber: Laporan keberlanjutan Bank Aceh Syariah (2021)_.

Tahun 2021, Bank Aceh berhasil membukukan aset sebesar 28,17 triliun atau tumbuh 10,56% dari tahun 2020 sebesar Rp 25,48

triliun. Kenaikan aset Bank Aceh di 2021 melebihi target RBB yang ditetapkan sebesar Rp 27,22 triliun atau 103,49%. Sementara DPK tercatat sebesar Rp 24,02 triliun atau tumbuh 11,33% dari tahun 2020 sebesar 21,57 triliun. Angka ini berada di atas target RBB tahun 2021 sebesar Rp 23,15 triliun atau 103,74%.

Dari sisi pembiayaan, Bank Aceh mampu menyalurkan pembiayaan sebesar Rp 16,35 triliun atau tumbuh 6,96% jika dibandingkan tahun 2020 sebesar Rp 15,28 triliun. Meski pencapaian pembiayaan tahun 2021 sedikit di bawah target yang ditetapkan dalam RBB 2021 yakni 16,53 triliun atau 98,89%. Kenaikan penyaluran pembiayaan Bank Aceh sepanjang 2021 berdampak pada total pendapatan pengelolaan dana sebagai mudharib yang diperoleh sebesar Rp 3,17 triliun, meningkat 1,68% dibandingkan pencapaian tahun 2020 sebesar Rp 2,13 triliun.

Dengan pertumbuhan kinerja yang baik tersebut, di tahun 2021 Bank Aceh berhasil membukukan laba sebelum pajak sebesar Rp 502 miliar atau tumbuh 19,54% dari tahun 2020 sebesar Rp 420 miliar. Hal ini diikuti kenaikan laba bersih menjadi Rp 392 miliar atau naik 17,18% dari tahun 2020 yang sebesar Rp 333 miliar. Pencapaian laba bersih tahun 2021 juga melebihi target RBB Perseroan yang ditetapkan sebesar Rp 390 miliar.

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dapat menunjang suatu keberhasilan dengan kinerja yang baik. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan suatu masalah yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus

memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan aspek-aspek lainnya (Istiani, 2017).

Sebuah lembaga survei bidang manajemen sumber daya manusia internasional (Watson, 2014) yang melakukan survei mengenai isu pentingnya karyawan sebagai salah satu aset perusahaan yang tergolong aset berharga. Hasil survei tersebut mendapatkan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang kompeten, sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Dalam survei tersebut juga didapati bahwa 60% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun. Diketahui dari survei yang dilakukan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut antara lain seperti budaya dalam perusahaan, komitmen karyawan dalam perusahaan, pemberian kompensasi pada karyawan, hingga lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan. Hanya 34% yang memang berniat untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja semula (Sindonews,2014).

Sampai dengan Maret 2022, Bank Aceh telah memiliki 537 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Cabang, 96 Kantor Cabang Pembantu, salah satunya ialah Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro Banda Aceh. Objek pada penelitian ini adalah Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Diponegoro Banda Aceh. Keberhasilan Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro tidak terlepas dari peran sumber daya manusia atau karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dituntut efektif dan efisien agar

perusahaan tersebut dapat berkembang. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. Dorongan –dorongan yang dilakukan oleh manajemen bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja para karyawan meningkat (Bank Aceh, 2022).

Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, faktor kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah dikarenakan harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Pada sebuah artikel terbit dalam Harvard Business Review (HBR). Tulisan berjudul “*How Humble Leadership Really Works*” terbit pada bulan April 2018 dan ditulis Daniel dan Cable, profesor Organization Behavior dari London Business School. Cable menjelaskan bahwa kekuasaan (*power*) membuat kebanyakan pimpinan dalam organisasi terobsesi pada hasil (*outcomes*) dan kontrol (*control*) sehingga mereka kurang memperhatikan anggota organisasi/perusahaan (Kompas, 2018).

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu perusahaan. Dan lingkungan kerja juga menjadi variabel penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan, maupun sebagai kelompok.

Kualitas lingkungan kerja dan kehidupan karyawan di lokasi kerja juga dapat menjadi indikator keberhasilan seorang atasan. Suasana yang menyenangkan dan bebas dari perlakuan diskriminasi merupakan hal yang membuat para pekerja menjadi lebih bersemangat dan betah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan situasi yang demikian, pastinya perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, serta mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Perlu diketahui bahwa lingkungan kerja yang sehat bisa memberikan pengaruh pada kinerja operasional perusahaan dan juga perkembangannya (Kompas, 2019).

Menurut Darvis (dikutip dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Seperti fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja PT.BNI Medan menurut beberapa karyawan ditemukan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman dikarenakan kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan seperti lahan parkir, karena kantor tidak cukup luas dan terletak di pinggir jalan dan satu lokasi dengan kampus negeri Medan yaitu USU. Dan penerangan yang kurang memadai karena pada siang hari mereka tidak menghidupkan semua lampu dikarenakan bantuan cahaya dari luar kantor yang dipancarkan dari jendela. Hal ini sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam menciptakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari observasi yang peneliti lakukan pada Bank Aceh Cabang Pembantu Diponegoro, yang dimana beberapa kali peneliti mengunjungi Bank Aceh KCP ini, peneliti melihat kinerja para pegawainya itu sangat baik. Mereka ramah, mereka melakukan pekerjaan dengan cepat dan teliti. Dan tidak membutuhkan waktu yang lama dalam proses bertransaksi dengan Bank Aceh KCP ini dikarenakan mereka cepat dalam melayani nasabah. Dan berdasarkan keterangan dari karyawan yang peneliti dapatkan, pimpinan mereka memiliki komunikasi yang baik serta selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan, pimpinan juga memberikan perhatian terhadap kinerja para karyawan. Hal itu mendorong peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Aceh ini, mengapa mereka menerapkan pelayanan seperti ini, dan apa yang menjadi faktornya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode survey dimana penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang tepat. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Saryadi, Widiartanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT bandeng juwana). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample simple random sampling terhadap 77 karyawan bagian produksi PT. Bandeng Juwana. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Dari *Research Gap* di atas dapat dilihat bahwa terdapat hasil antara penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga penelitian yang baru menjadi hal yang penting untuk membuktikan hasil dari penelitian sebelumnya, sehingga dapat memberikan suatu jawaban yang pasti pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Dengan adanya *Research Gap* di atas, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

sehingga diharapkan akan dapat memberikan referensi dalam pengembangan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro?
3. Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh KCP Diponegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aceh Syariah KCP Diponegoro.

2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh KCP Diponegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai kepemimpinan kerja dan lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan pengembangan ilmu sebagai proses pembelajaran mengenai kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai gambaran dalam menentukan kebijakan dalam menentukan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menghadapi kinerja karyawan dengan berbagai tantangan dan solusi yang tepat.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran lebih lanjut tentang penyusunan skripsi ini, maka penulis menggunakan 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori, terdiri dari teori yang relevan dengan topik yang dibahas, temuan penelitian terkait, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, membahas jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan gambaran umum objek penelitian, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Jadi kinerja ini sangat di perlukan didalam perusahaan karena merupakan aspek yang penting dalam manajemen. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernadin dan Russel, 2002).

Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah berpengaruh, dikarenakan dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2011:554) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Waridin, 2005).

Menurut Wibowo (2012) bahwa kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Kinerja merupakan bentuk atau cara setiap individu mengaktualisasikan diri. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan

pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.(Qs An-Nahl [16] : 97).

Maksud Al-quran Surah An-Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak(2005), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi di tempat dia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Jackson (2006), adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output
- d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan uang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.4 Pandangan Islam Terkait Kinerja Prima

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu.

Menurut Tasmara (2003) makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.

Yang menjadi dasar hukum penilaian kualitas kelayakan kinerja seseorang karyawan, dalam Al-Quran sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai*

pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”.(QS Al-Qashash [28] :26).

Mohammad (2006) berpendapat bahwa kinerja islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja islami meliputi:

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas : profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas : memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan (Terry,2010).

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. DuBrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya

diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Anoraga, 2003).

Menurut Taryman (2016) secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada di dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (terry, 2010).

Menurut Kurniawan (2005) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

Seorang pemimpin harus menjalankan peran *consulting* baik ke lingkungan internal maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga terciptakan budaya organisasi yang baik pula. Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan simpatik kepada bawahannya jika mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya (Rahmat, 2017).

Seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam menciptakan kondisi kerja yang baik. Landasan hukum kepemimpinan ini didasarkan pada Al-Quran :

يٰۤاٰدٰۤاۤ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاصْبِرْ لِحُكْمِنَاۤ اِنَّكَ لَتَاۤسِىۤاۤ الْحَقُوۤلَ تَتَّبِعٰۤهُوۤاۤ نَفِيْضًا كَعَسٰۤىۤاۤ لِّلّٰهِ
اِنَّآۤ اِلٰهًاۤ يَّبۤيْضُۤوۤنَاۤ نَعۤسِۤبِۤلًاۤ لِّلّٰهِۤمُعٰۤدًاۤ اَبۤشَدِۤيۤدٌۤ بِمَاۤ تَسۤوۤاۤۤيۤوۤمًاۤ لِّحِسَابِ

Artinya : *(Allah berfirman), “Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(Qs Shad [38] :26).*

Ayat tersebut tidak hanya menjelaskan kedudukan Nabi Dawud a.s sebagai khalifah, namun juga memberikan keterangan tentang fungsi khalifah (pemimpin), serta tentang pembatasan tingkah laku dan perbuatan seorang khalifah (pemimpin). Oleh karena itu dapat

dipahami bahwa eksistensi khalifah sebagai konsep politik adalah fungsi penegakan hukum dalam kehidupan masyarakat dengan cara yang benar.

2.2.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013) ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

2.2.2 Dimensi Fungsi Kepemimpinan

Terdapat dua fungsi yang harus ada pada diri pemimpin menurut Sopiah (2008), sebagai berikut :

- a. Fungsi Tugas

Fungsi yang berhubungan dalam pemilihan dan pencapaian tujuan secara rasional. Fungsi tugas seorang pemimpin adalah menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberi pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan,

meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi dan mendiagnosis.

b. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi yang berhubungan dengan kepuasan emosi agar kelompok atau organisasi tersebut terpelihara. Fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah mendorong semangat, menetapkan standart, mengikuti dan mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo(2015) diantaranya:

- a. Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Ketrampilan berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian semakin tinggi, kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- d. Kemampuan mendengar salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahanya.
- e. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan Dengan Karakter Islami

Kepemimpinan Islami adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Dalam islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia (rahmatan linnas) dan rahmat bagi alam (rahmatan lil'alamin) adalah Nabi Muhammad SAW. Sesungguhnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap metafisik dirinya. Setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas segala kepemimpinannya(Annas, 2017).

Menurut Rivai(2013) seorang pemimpin yang baik dalam islam adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya empat sifat dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu STAF :

1. *Siddiq* (jujur), sehingga dapat dipercaya.
2. *Tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi.
3. *Amanah* (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya.
4. *Fathanah*(cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi,dan mengimplementasikannya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana (Nitisemo,2004).

Nitisemito (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan 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.

Menurut Nitisemo (dikutipdalam Nuraini,2013) berpendapat bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal(Sunyoto, 2012).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan Rasulullah saw dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Oleh karena itu Rasulullah saw menyebutkan dalam hadits :

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ لَكَ صَدَقَةٌ

Artinya : *“senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah” (HR Bukhari Dan Muslim)*

Islam selalu menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik tersebut diharapkan mampu untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang di dalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (1996), yaitu :

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak

baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

b. Suhu Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja

Soejipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain :

1. Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku Karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3. Kinerja Karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat membantu kinerja karyawan agar lebih baik.

4. Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010), yaitu :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan didalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.5 Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Hasan, 2005).

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemaslahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dijelaskan dalam Al-Quran :

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam. (QS Al-Anbiya:107).

Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa tuhan melarang untuk merusak lingkungan, dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang semena-mena terhadap makhluk allah

2.4 Penelitian Terdahulu

Referensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan yang hampir sama dengan judul yang diteliti, seperti :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rezki Saputra (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kab. Pesawaran).	Kuantitatif	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam perspektif ekonomi islam kinerja karyawan CV. Semangat Jaya belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam islam pada prinsip amanah, karyawan

			masih ada sebagian yang tidak hadir dalam bekerja.
Tabel 2.1 Lanjutan			
2.	Nugroho, Saryadi, Widiartanto (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi pt bandeng juwana).	Kuantitatif	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
3.	Aditya Nur Pratama (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Razer Brothers	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada PT. Razer Brothers.
4.	Andari (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap	Kuantitatif	Hasil pada penelitian ini variabel kepemimpinan dan

	kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten.		lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5.	Dwi Wahyu Wijayanti (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Lanjutan

Sumber : Data diolah (2020)

Referensi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan yang hampir sama dengan judul yang diteliti, seperti:

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kab. Pesawaran). Penelitian ini digolongkan ke penelitian lapangan (field research) data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder melalui dokumentasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 76 responden dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima. Dalam perspektif ekonomi islam kinerja karyawan CV. Semangat Jaya belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam islam pada prinsip

amanah, karyawan masih ada sebagian yang tidak hadir dalam bekerja. Ada yang datang terlambat baik itu jam lembur maupun jam kantor.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Saryadi, Widiartanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT bandeng juwana). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Razer Brothers. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada PT. Razer Brothers.

Penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verikatif. Dan metode yang digunakan adalah metode survei dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. sehingga pada penelitian ini

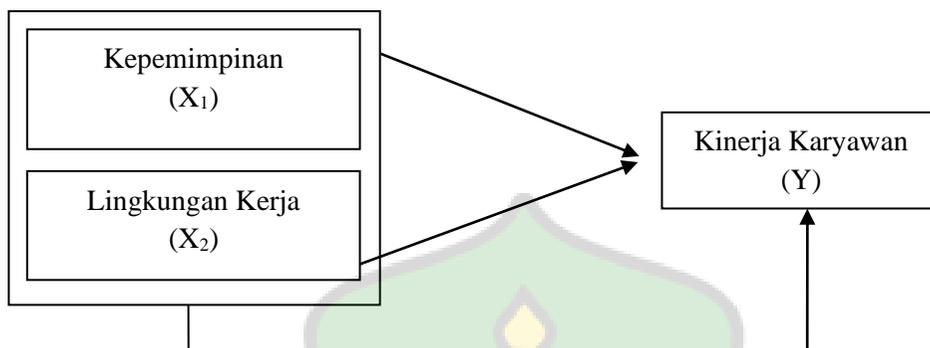
variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket (kuesioner dan dokumentasi). Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sebuah konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Maka penulis membuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2020)

Penelitian ini mengambil tiga (3) variabel untuk diteliti yaitu variabel pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dari kerangka pemikiran diatas dapat diketahui terdapat 2 variabel (X) yang berpengaruh terhadap 1 variabel (Y) yang mana dapat ditarik untuk sebuah penelitian yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja keduanya sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kerangka pemikiran di atas menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), jawaban sementara dari rumusan masalah dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Saputra (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kab. Pesawaran)”. Penelitian ini digolongkan ke penelitian lapangan (field research) data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder melalui dokumentasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 76 responden dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Al-Musadieq, Yuniadi (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil jawaban dari angket dan data sekunder melalui dokumen-dokumen. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Dua penelitian di atas sama-sama menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan dukungan dalam penyusunan hipotesis.

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada perusahaan manufaktur pt borneo melintang buana eksport)” jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 karyawan dari total 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Borneo Melintang Buana Eksport.

Yulianingtyas (2008) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yogyatex. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, dokumentasi, dan wawancara. Uji hipotesis menggunakan teknik *korelasi product moment* dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dua penelitian di atas sama-sama menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan dukungan dalam penyusunan hipotesis.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Andari (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verikatif. Dan metode yang digunakan adalah metode survei dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Saryadi, Widiartanto (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi pt bandeng juwana). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample simple random sampling terhadap 77 karyawan bagian produksi PT. Bandeng Juwana. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, dengan instrumen penelitiannya adalah kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif melalui uji validitas dan uji reabilitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Dua penelitian di atas menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan dukungan dalam penyusunan hipotesis.

H₃ : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Dimana penulis akan melihat Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi atau lapangan, sehingga memperoleh data-data yang relevan dari Karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan, pengolahan data atau informasi terhadap suatu fenomena statistik. Pada penelitian ini menggunakan cara berfikir deduktif dengan teori yang diterapkan sebagai titik tolak utama untuk menjawab permasalahan yang diangkat dan proses penelitian dilakukan secara bertahap mengikuti satu garis lurus/linear. Menurut Soeyono dalam Soewadji (2012) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, Ci kuadrat, dan perhitungan statistik lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat untuk peneliti melakukan sebuah penelitian dalam menangkap peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka untuk mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penulis melakukan penelitian ini di Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro Banda Aceh

dikarenakan Bank Aceh merupakan Bank daerah yang bernaung dibawah pemerintah Aceh yang telah menerapkan sistem syariah dalam praktik operasionalnya.

Pemilihan pada Kantor Cabang Pembantu (KCP) ini dikarenakan selain lokasi Bank Aceh Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro ini mudah dijangkau, beberapa kali peneliti melakukan observasi lapangan mendapatkan bahwa Bank Aceh Cabang Pembantu Diponegoro berada pada pusat kota Banda Aceh yang dimana pusat kota menjadi tempat beraktivitas masyarakat Kota Banda Aceh. Dan masyarakat sekitar pusat kota lebih banyak bertransaksi pada Bank KCP Diponegoro. Dan peneliti menemukan narasumber yang lebih tepat yang bisa memenuhi data penelitian secara mudah dan transparan yang peneliti pastikan bahwa pada proses pengambilan data penelitian pada Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu Diponegoro akan lebih efisien. Sehingga lokasi tersebut dianggap sesuai dengan disiplin ilmu yang peneliti miliki, serta sesuai dengan bidang ilmu penelitian ini dan dianggap sesuai dengan judul penelitian.

3.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian berupa hasil kuesioner. Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden (Muhammad, 2008). Data ini dapat diperoleh langsung dari sumber asli yaitu responden Karyawan Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu Diponegoro (KCP) Banda Aceh berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Untuk memperoleh data

ini, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2014).

3.4 Populasi Dan sampel

Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Aceh Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro. Seluruh karyawan yang bekerja di Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro berjumlah 15 orang. Dan pada penelitian ini mengambil responden seluruh karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi (Supardi, 2005). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2010). Karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro berjumlah kurang dari 100 orang. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro yang berjumlah 15 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering

digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Untuk pengumpulan data yang dimaksud, teknik yang digunakan adalah teknik lapangan (*field research*). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik pengumpulan data ini merupakan teknik yang menggunakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang dirinya atau hal-hal yang dirasakan selama terikat dengan perusahaan tersebut dengan cara membagi langsung dengan responden yang bersangkutan, angket atau kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan dan diberikan kepada responden secara langsung.

Terdapat berbagai jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam melakukan sebuah penelitian. Kuesioner yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup. Seperti yang disebutkan Arikunto (2010) kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Kuesioner/ angket dibagikan secara langsung (offline) kepada seluruh karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro.

Responden pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro. Diharapkan dengan menggunakan angket dapat memberikan kemudahan kepada responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan, karena

responden hanya akan menjawab menggunakan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

3.6 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran adalah peraturan penggunaan notasi bilangan dalam pengukuran. Budiaji (2013) menjelaskan ada beberapa pengukuran skala yang dapat digunakan dalam penelitian, yaitu skala thurstone, guttman, dan skala interval. Skala thurstone digunakan untuk menduga preferensi individu dengan menilai frekuensi responnya, skala guttman menggunakan kumulatif yaitu apabila individu menyetujui satu butir pertanyaan maka pertanyaan yang lain menyetujuinya. Sedangkan skala interval yaitu menggunakan beberapa butir pertanyaan yang kemudian disediakan titik pilihan setiap butirnya.

Pada skala pengukuran juga memiliki macam-macam skala pengukuran, diantaranya skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio. Dalam penelitian ini, teknik pengukuran datanya yang digunakan adalah skala interval. Pada penelitian ini digunakan skala interval, karena skala ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi berganda, jika peneliti masih menggunakan teknik ordinal, maka teknik analisis data nya harus diubah (Sartika, 2012).

Setiap jawaban dari pertanyaan masing-masing pilihan jawaban diberi skor. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- Setuju (S) diberi skor 4.
- Kurang Setuju (KS) diberi skor 3.
- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Tabel 3. 1
Skala Pengukuran Data

Skala Pengukuran	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sekaran dan Bougie (2017)

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Deni, 2013). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu dua variabel independen atau yang mempengaruhi dan satu buah variabel dependen atau yang dipengaruhi.

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2009), variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Dalam setiap jenis penelitian, istilah Variabel merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan. F.N. Kerlinger dalam Arikunto S (2006) menyebut “variabel” adalah sebagai sebuah “konsep”.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala dan pengukuran
Kepemimpinan (X1)	sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan.	1. Kemampuan menganalisa situasi. 2. Ketrampilan berkomunikasi. 3. Keberanian. 4. Pendengar yang baik. 5. Ketegasan (Martoyo, 2015).	Interval
Lingkungan Kerja (X2)	segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Fasilitas kerja (Septianto, 2010)	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu. 4. Kehadiran.	Interval

	tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	5. Kemampuan Bekerjasama. (Jakson., 2006).	
--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2022)

3.9 Uji Instrumen

Kuesioner yang nantinya akan dibagikan harus melalui uji validitas dan reabilitasnya. Analisis data merupakan proses pengorganisasian data dan juga mengurutkannya kedalam pola kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema serta hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data (Sudarmanto, 2005). Kemudian metode yang nantinya akan digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

3.9.1.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti (Sugiyono, 2016).

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner. Teknik korelasi tiap pertanyaan itu signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan program *SPSS 20*.

Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan *critical value* (angka kritis) pada tabel nilai r dengan taraf signifikan 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil dari perhitungan korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila hasil dari perhitungan korelasi *product moment* lebih kecil dari *critical value*, maka dinyatakan tidak valid.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Pada prinsipnya uji reliabilitas adalah menguji data yang diperoleh melalui kuesioner. Menurut Bawono (2006) Reabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0,60. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan dengan keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sehingga semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut (Ghozali, 2013).

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Jadi, dari definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak (Sujianto, 2009).

Pengujian normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak. Model

regresi yang baik adalah normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas *Histogram*.(Suliyanto, 2006).

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna dan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui program SPSS. Mengukur multikolinearitas bisa dilihat dari nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi $<0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinearitas, hingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika toleransi $>0,10$ dan $VIF >$ maka terdapat multikolinearitas, sehingga variabel tersebut tidak multikolinearitas (Ghozali, 2008).

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan kolerasi *Rank Spearman* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sunyoto, 2009).

3.11 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dimana analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (Y) terhadap dua variabel bebas (X_1 dan X_2). Rumus metode regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots (3.1)$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e= Standar Error

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas (X_1 dan X_2) signifikan atau tidak. Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut:

H_{01} : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{02} : Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk memenuhi kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis :

1. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ menerima H_0 dan menolak H_a .

3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie, 2012). Kriteria sebagai berikut :

H_0 : H_0 diterima dan menolak H_a dapat disimpulkan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ menerima H_0 dan menolak H_a

3.12.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti yaitu variabel dependen dan independen, maka dihitung koefisien determinasi jika $R^2 = 100\%$ berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menjelaskan bahwa semakin cocok variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai R^2 berarti semakin sedikit kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$)
2. Apabila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.
3. Apabila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Oleh karena dalam analisis regresi berganda menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai yang diambil adalah nilai *Adjusted R-Square*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa dewan pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (Sekarang Disebut Pemerintah Nanggroe Aceh Darussalam) setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) 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.

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.

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 Peraturan yang ditetapkan oleh kepala Daerah setelah mendapatkan persetujuan dari DPRD dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah tersebut ditegaskan bahwa yang dimaksud 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 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.

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.

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.

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.

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. 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.

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.

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).

4.1.2 Visi dan Misi

Selaras dengan rencana strategis jangka menengah Bank sebagaimana telah dicantumkan dalam Corporate Plan PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2018–2022, bank terus melakukan penguatan landasan ideal operasional melalui penyesuaian visi dan misi yang lebih kuat dan fokus pada tujuan dan cita-cita jangka panjang yang lebih akomodatif terhadap semua pemangku kepentingan. Penyesuaian landasan ideal tersebut dimulai sejak ditetapkan dengan komitmen seluruh sumberdaya organisasi dengan daya upaya maksimal untuk mewujudkannya.

Visi

Menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”

Misi

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
3. Menjadi Bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.1.3 Produk PT. Bank Aceh Syariah

Adapun produk yang ada pada PT. Bank Aceh Syariah dalam produk penyaluran dana yaitu pembiayaan produktif untuk sektor usaha, pembiayaan konsumtif untuk PNS, karyawan swasta, KPR, dan juga produk gadai emas. Kemudian jenis pembiayaan yang dikembangkan melalui prinsip jual beli yang ada sekarang hanya ada pembiayaan murabahah.

1. Prinsip jual beli

Pembiayaan murabahah dalam perbankan syariah yaitu perjanjian antara nasabah dan bank dalam transaksi jual beli dimana bank membeli produk sesuai permintaan nasabah, kemudian produk tersebut dijual kepada nasabah dengan harga lebih tinggi sebagai profit bank. Dalam hal ini, nasabah mengetahui harga beli produk dan perolehan laba bank.

2. Prinsip bagi hasil

Produk pembiayaan syariah yang berdasarkan pembiayaan bagi hasil yang ada pada PT. Bank Aceh Syariah yaitu sebagai berikut:

- a. Pembiayaan musyarakah adalah kerja sama antara dua pihak yang saling memberikan kontribusi berupa dana untuk membangun sebuah usaha, dengan keuntungan dan resiko yang akan di tanggung bersama. Misalnya, bank akan berperan sebagai pihak pemberi modal (shahibul maal) yang akan melihat kelayakan suatu bisnis sebelum diberi pembiayaan. Kemudian bank akan meneliti perkembangan

bisnis tersebut secara berkala agar keuntungan yang diperoleh murni yang berasal dari bisnis nasabahnya.

- b. Pembiayaan musyarakah mutanaqisah adalah bentuk kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk kepemilikan suatu barang atau aset. Dimana kerja sama ini akan mengurangi hak kepemilikan salah satu pihak sementara pihak lain bertambah hak kepemilikannya.
- c. Pembiayaan mudharabah pada PT. Bank Aceh Syariah belum dapat disalurkan karena sangat berisiko pada PT. Bank Aceh Syariah akan tetapi pada PT. Bank Aceh Syariah terdapat produk penghimpunan dana seperti tabungan, deposito, dan giro dan menggunakan akad mudharabah

4.1.4 Aset Bank Aceh Syariah

Pada tahun 2019, Bank Aceh Syariah tercatat memiliki aset sebesar 25.121.063 triliun, kemudian pada tahun 2020 aset Bank Aceh Syariah meningkat sebesar 25.480.953 triliun. Dan pada tahun 2021 Bank Aceh Syariah berhasil mencatat aset sebesar 28.170.862 triliun yang dimana mengalami pertumbuhan dari tahun-tahun sebelumnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden peneliti akan membahas mengenai karakteristik tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun semua data ini diambil dari masing-masing responden yang telah memberikan datanya serta telah menjawab seluruh pertanyaan dari kuisioner yang telah diberikan oleh

peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bank Aceh Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro. Seluruh karyawan yang bekerja di Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro berjumlah 15 orang. Pada penelitian ini mengambil responden seluruh karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada Bank Aceh Kantor Cabang Pembantu (KCP) Diponegoro yang berjumlah 15 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	10	67%
2	Perempuan	5	33%
	Total	15	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 10 karyawan atau dengan persentase 67%. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin wanita hanya 5 karyawan atau dengan persentase 33%.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	3	20%
2	S1	11	73%
3.	S2	1	7%
4.	S3	0	0%
	Total	15	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dari karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh adalah S1 dengan jumlah 11 karyawan atau dengan persentase 73%, kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir D3 dengan jumlah 3 karyawan atau sama dengan 20%. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 hanya 1 orang atau dengan persentase 7% dan untuk karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 tidak ada.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	9	64%
2	31-40 Tahun	4	29%
3.	> 40 Tahun	1	7%
	Total	15	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki rentang usia 20-30 tahun yang paling dominan dengan jumlah 9 karyawan atau dengan persentase sebesar 64%, kemudian rentang usia 31-40 tahun dengan 4 karyawan atau 29% dan yang terakhir adalah rentang usia 40 tahun keatas dengan jumlah 1 karyawan atau dengan persentase sebesar 7%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	3	20%
2	2 Tahun	4	27%
3.	3 Tahun	3	20%
4.	> 4 Tahun	5	33%
	Total	15	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun lebih paling dominan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh dengan jumlah 5 karyawan atau dengan persentase 33%. Kemudian karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun dengan jumlah 4 karyawan atau dengan persentase 27%. Sedangkan karyawan yang telah bekerja kurang dari 1 tahun dan 3 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 3 karyawan atau dengan persentase 20%.

4.2.2 Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu data secara statistik yang merujuk pada nilai rata-rata, simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimal dan nilai maksimal dari semua variabel baik dari variabel X yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) maupun variabel Y yaitu kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh, sebagaimana tertera pada tabel berikut :

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan(X_1)	15	11	25	19,80	4,617
Lingkungan Kerja(X_2)	15	10	25	19,13	4,897
Kinerja Karyawan (Y)	15	20	50	41,27	8.285

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Pada tabel diatas menjelaskan tentang statistik deskriptif pada setiap variabel yang terlibat pada penelitian ini:

1. Pada variabel kepemimpinan(X_1) dapat diketahui bahwa nilai minimumnya sebesar 11, nilai maksimumnya sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 19,80 dan nilai standar deviasi sebesar 4,617. Pada variabel ini membuktikan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari pada standar deviasi dan memperlihatkan bahwa hal tersebut sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki cerminan terhadap penyimpangan yang sangat tinggi sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebarkan bias.
2. Pada variabel lingkungan kerja(X_2) dapat diketahui bahwa nilai minimumnya sebesar 10, nilai maksimumnya sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 19,13 dan nilai standar deviasi sebesar 4,897. Pada variabel ini membuktikan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari pada standar deviasi dan memperlihatkan bahwa hal tersebut sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki cerminan terhadap penyimpangan yang sangat tinggi sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebarkan bias.
3. Pada variabel kinerja karyawan(Y) dapat diketahui bahwa nilai minimumnya sebesar 20, nilai maksimumnya sebesar 50, dengan nilai rata-rata sebesar 41,27 dan nilai standar deviasi sebesar 8,285. Pada variabel ini membuktikan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari pada standar deviasi dan memperlihatkan bahwa hal tersebut sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa standar deviasi memiliki cerminan terhadap penyimpangan yang sangat tinggi sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebarkan bias.

4.2.3 Uji Instrumen

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji melihat valid atau tidaknya kuesioner yang telah dilampirkan. Pada uji validitas memperlihatkan antara r hitung atau *person correlation* dengan r tabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 15-2 = 13$ (n adalah jumlah data), sehingga r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 0,514 Dan pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Adapun uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah :

4.2.3.1.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Hasil dari pengujian validitas pada setiap butir pertanyaan terhadap 15 responden pada variabel kepemimpinan (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Variabel Kepemimpinan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,767	0,514	Valid
Pernyataan 2	0,795		Valid
Pernyataan 3	0,834		Valid
Pernyataan 4	0,777		Valid
Pernyataan 5	0,889		Valid

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r hitung dengan r tabel, dan

hasilnya memperlihatkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.2.3.1.2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil dari pengujian validitas pada setiap butir pertanyaan terhadap 15 responden pada variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7
Uji Validitas Lingkungan Kerja(X_2)

Variabel Lingkungan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,590	0,514	Valid
Pernyataan 2	0,763		Valid
Pernyataan 3	0,776		Valid
Pernyataan 4	0,973		Valid
Pernyataan 5	0,858		Valid

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r hitung dengan r tabel, dan hasilnya memperlihatkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.2.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian validitas pada setiap butir pertanyaan terhadap 15 responden pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,621	0,514	Valid
Pernyataan 2	0,843		Valid
Pernyataan 3	0,747		Valid
Pernyataan 4	0,696		Valid
Pernyataan 5	0,726		Valid
Pernyataan 6	0,719		Valid
Pernyataan 7	0,841		Valid
Pernyataan 8	0,801		Valid
Pernyataan 9	0,866		Valid
Pernyataan 10	0,628		Valid

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r hitung dengan r tabel, dan hasilnya memperlihatkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk melihat bagaimana sebuah indikator konsisten atau bagaimana indeks tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila coefecient cronbach'salpa lebih besar dari 0,60 (>0,60). Adapun pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
Kepemimpinan (X ₁)	0,60	0,871
Lingkungan Kerja (X ₂)		0,841
Kinerja Karyawan(Y)		0,910

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Pada tabel memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel kepemimpinan (X₁) yaitu sebesar 0,871, nilai pada variabel lingkungan kerja (X₂) adalah sebesar 0,841 dan pada variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,910. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel > 0,60. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pada seluruh variabel merupakan alat ukur yang reliabel atau konsisten.

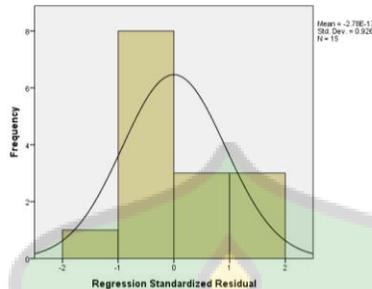
4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi menggunakan software SPSS. Pengujian dengan grafik berikut pola hasil dari pengolah SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.1:

Gambar 4. 1

Histogram



Sumber: Data diolah (2022)

Untuk model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi normalitas hal ini dapat dilihat dari histogram yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dan layak digunakan adalah model yang terhindar dari korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 10
Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X_1)	0,313	3,198
Lingkungan Karyawan (X_2)	0,313	3.198

Sumber: Data diolah di SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat model regresi bebas dari multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* baik dari

variabel kepemimpinan (X_1) maupun variabel lingkungan karyawan (X_2) yaitu 0,313. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($>0,10$). Sedangkan nilai VIF pada kedua variabel adalah 3,198 , sehingga hal ini memperlihatkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10 (<10). Maja dari data atau nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarized delete residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedasitas. Hal ini dapat dilihat menggunakan metode *spearman rank*, metode ini akan dilihat dengan cara regresi absolute residual ($AbsU_i$) terhadap variabe independen dan dependen lainnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan dari metode ini adalah apabila signifikansi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya non heteroskedastisitas atau homoskedasitas. Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 11
Uji Heterokedastisitas Spearman Rank

Variabel	Signifikansi (Regresi Abs_Res)
Kepemimpinan (X_1)	0,256
Lingkungan Kerja (X_2)	0,174
Kinerja Karyawan (Y)	0,456

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas, hal tersebut dapat dilihat dari nilai

kolerasi dari setiap variabel yang lebih besar dari nilai alpha. Adapun nilai signifikansi dari hasil kolerasi pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,256, dan pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,174 sedangkan pada variabel kinerja karyawan nilai signifikansi hasil kolerasinya sebesar 0,456. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel yang yang nilai signifikannya kurang dari 0,05 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas dan bisa dilanjutkan pada uji regresi linear berganda.

4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefecient		Standardized Coefecient
	B	Std Error	Beta
Constant	8,259	3,708	
Kepemimpinan (X_1)	0,749	0,323	0,418
Lingkungan Kerja (X_2)	0,950	0,305	0,561

Sumber : Data diolah di SPSS (2022)

Berdasarkan perhitungan data yang disajikan pada Tabel 4.13, maka menghasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

Persamaan model regresi linear pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 8,259 + 0,749 X_1 + 0,950 X_2$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 8,259 yang artinya apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja tetap atau konstan, maka kinerja karyawan sebesar 8,259.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien kepemimpinan (X_1) bernilai positif sebesar 0,749 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan kepemimpinan bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro Banda Aceh sebesar 0,749 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,950 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan lingkungan kerja bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah KCP Diponegoro Banda Aceh sebesar 0,950 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji parsial atau uji t melalui analisis regresi, diperoleh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank Aceh

KCP Diponegoro Banda Aceh. kriteria dari pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 15-2-1 = 12$ (n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas). Sehingga t_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 2,178. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak. Secara parsial maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Uji Parsial

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Constant	2,227		0,046
Kepemimpinan (X_1)	2,317	2,178	0,039
Lingkungan Kerja (X_2)	3,115		0,009

Sumber : data diolah di SPSS (2022)

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,317 dengan nilai signifikan sebesar 0,039. Nilai signifikan $0,039 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (2,317) > t_{tabel} (2,178)$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

Sedangkan pengujian pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,115 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian $t_{hitung} (3,115) > t_{tabel} (2,178)$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu variabel kepemimpinan dan kualitas lingkungan berpengaruh kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

4.2.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik.

Metode Fisher atau uji F pada tingkat kepercayaan 0,050 dengan kriteria membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang dapat diketahui dengan menghitung df_1 (jumlah data variabel - 1) = 2 - 1 = 1 dan df_2 $n-k-1 = 15 - 2 - 1 = 12$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh sebesar 4,75. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak secara ANNOVA^a dapat dijelaskan pada tabel 4.15.

Tabel 4. 14
Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.818	2	421.909	43.230	.000 ^b
	Residual	117.116	12	9.760		
	Total	960.933	14			

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,230 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah

sebesar 4,75. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,230 > 4,75$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh, atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

4.2.6.3 Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dengan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4. 15
Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.858	3.124

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa 87,8% variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Sedangkan sisanya, yaitu 12,2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Diponegoro Banda Aceh

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t hitung sebesar 2,317 dengan nilai signifikan sebesar 0,039. Nilai signifikan $0,039 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (2,317) > t_{tabel} (2,178)$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan, sehingga apabila kepemimpinan suatu perusahaan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, akan tetapi apabila sebaliknya kepemimpinan suatu perusahaan itu kurang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Kemampuan seseorang dalam memimpin akan mempengaruhi pengikutnya sehingga kepemimpinan merupakan faktor penentu atau dominan yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena kepemimpinan mempunyai peran sebagai koordinator atau yang mengatur karyawan dalam bekerja, motivator atau sebagai yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dan katalis yang akan membawa perusahaan pada puncak keberhasilan atau perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya (*goals*).

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam memimpin akan sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu

bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan perusahaan membutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat berpengaruh dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga akan mempengaruhi produktivitas dari perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2012), Andari (2016), Nugroho, Saryadi&Widiartanto (2016) serta Saputra (2019) yang menyatakan bahwa perusahaan dalam mencapai tujuan maka disebabkan oleh kepemimpinan yang memberikan yang diperlukan untuk dapat menumbuhkan kualitas dalam perusahaan. Mulai dari gagasan, penumbuhan, kesadaran seta edukasi yang bagus kepada seluruh komponen perusahaan yang akan mendorong perubahan, mampu memfasilitasi sumber daya dan mengontrol laju dan arah perubahan.

Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) dan Haryanto (2017) yaitu baik atau buruknya gaya kepemimpinan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan diberikan, sehingga gaya kepemimpinan bukan sesuatu yang mampu mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan pada perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Diponegoro Banda Aceh

Pengujian pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,115 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian $t_{hitung} (3,115) >$

tabel (2,178). Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan memberikan dampak yang negatif pada karyawan dan akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada karyawan akan memberikan konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat serta kondisi tersebut akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sehingga karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan juga fasilitas memadai seperti temperature suhu dalam ruangan, kelembapan ruangan, kebisingan ruangan, bau ruangan, tata warna ruangan dan sebagainya. Apabila fasilitas memadai maka akan membuat karyawan menjadi lebih senang dan semangat dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, nyaman, kondusif serta fasilitas yang telah memadai maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang bersih serta fasilitas yang tidak memadai dan tidak membantu pekerjaan karyawan tersebut maka efisiensi dan produktivitas dari karyawan akan menurun, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019), Nugroho, Saryadi & Widiartanto (2016), Pratama (2016) serta Andari (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan atau penurunan kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan dalam kenyamanan, kebersihan dan kondisi lingkungan yang digunakan karyawan dalam bekerja.

Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2015) dan Ningsih, Zaki & Hardilawati (2022) lingkungan kerja bukan menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan juga akan kurang memperhatikan lingkungan kerja untuk tujuan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja hanya menjadi salah satu faktor pendukung yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Diponegoro Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,230 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,75. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,230 > 4,75$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh, atau dengan kata lain hipotesis H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa 87,8% variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Sedangkan sisanya, yaitu 12,2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016), Nugroho, Saryadi&Widiartanto (2016) serta Saputra (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh dengan cara deskriptif ataupun statistik melalui *software* SPSS, didapatkan hasilnya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial yang dilakukan menggunakan SPSS dalam bab pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepemimpinan mampu mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial yang dilakukan menggunakan SPSS dalam bab pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja mampu mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh KCP Diponegoro Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepada pihak Bank Aceh Syariah

Kepada Bank Aceh mampu memberikan serta meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kepada karyawannya. Hal ini bertujuan untuk karyawan dari Bank Aceh mampu mengerjakan atau melayani nasabah dengan baik.

2. Kepada pihak Masyarakat

Kepada masyarakat agar mampu memaksimalkan fasilitas yang diberikan oleh Bank Aceh Syariah untuk mampu memanfaatkan pelayanan yang diberikan sehingga mampu memudahkan masyarakat dalam menunjang kebutuhan finansial.

3. Kepada pihak Dewan Pengawasan Syariah (DPS)

Kepada pihak DPS agar mampu memberikan kebijakan dengan gaya kepemimpinan yang diberikan sehingga mampu memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada nasabah atau mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan kepada DPS mampu mengawasi bagaimana gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan Bank Aceh Syariah, hal ini untuk mampu menciptakan lingkungan kantor yang nyaman dan tentram.

4. Kepada peneliti selanjutnya

Dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dan lebih kuat. Variabel yang dapat ditambahkan

pada penelitian ini meliputi motivasi, tanggung jawab budaya organisasi dan lain sebagainya. Dengan adanya variabel - variabel baru dalam penelitian yang dilakukan akan dapat memperkuat penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

Al –Quran dan Terjemahannya.

Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Bank Aceh. (2022). Laporan Keberlanjutan Bank Aceh Syariah 2021. Diambil pada 13 Maret 2022, Dari <https://www.bankaceh.co.id> .

Bernadin,Russel. (2003). *Human Resource Management : Anexperimental approach. (international edition)*.

Budiaji. (2013). *Skala Pengukuran Dan Jumlah Respon Skala Interval. Jurnal IlmuPertanian Dan Perikanan,2:2*.

Dubrin Andrew J.,2005. *Leadership (Terjemahan)*, Prenada Media, Jakarta.

Ekaningsih. 2012. “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan PersepsiLingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong prajaKota Surakarta)*”.Surakarta: Sekolah Tinggi IlmuEkonomi Bulungan Tarakan.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE.

Mangkunegara, Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT RevikaAditama.

Nitisemo, Alex. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

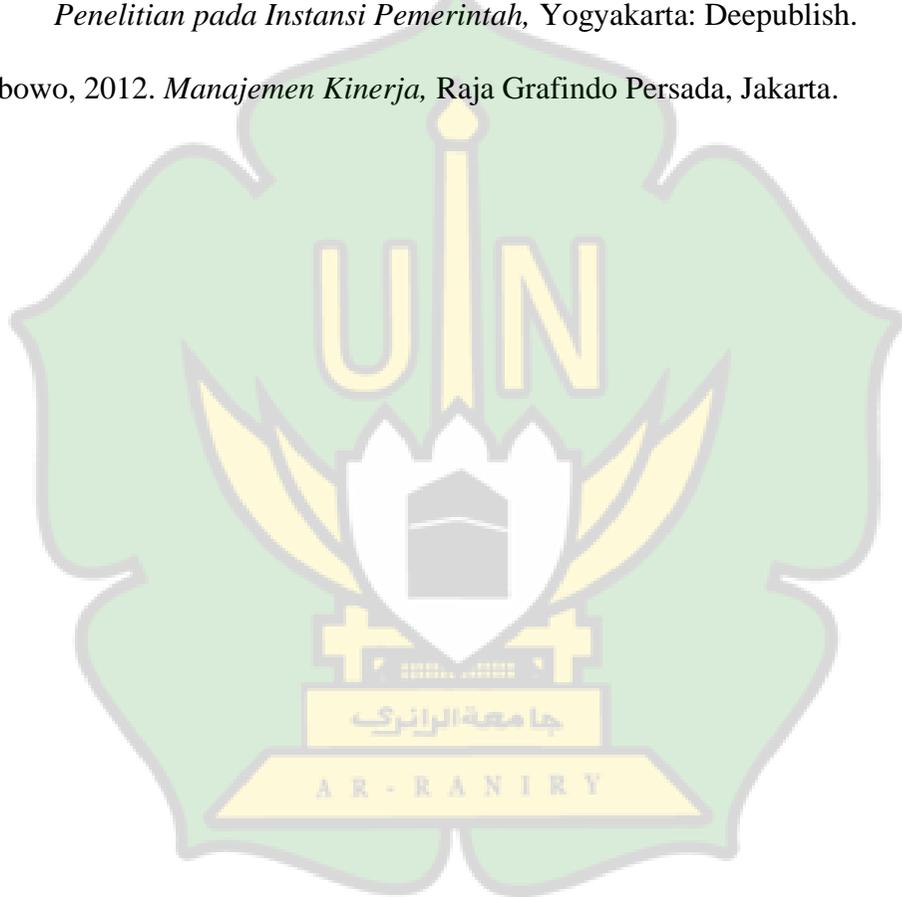
- Payaman J. Simanjuntak. (2005)*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sutrisno, Edy,(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Kencana PrenamediaGroup, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012)*Teori Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta.
- Sedarmayanti,(2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung :CV.Mandar.
- Sunyoto, Danang. (2012)*Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (1996)*Tata Kerja Dan Produktivitas Kera Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dan Lingkungan Kerjanya*.Bandung.
- Soetjipto. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta.

Sugiarto, Siagian D. (2006). *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Terry, George. (2010). *Dasar -Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Taryman, Emed. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta: Deepublish.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.



LAMPIRAN
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN(STUDI PADA BANK
ACEH SYARIAH KCP DIPONEGORO)

AssalamualaikumWr.Wb

Yang terhormat Bapak/Ibu/Saudara, bersama ini saya memohon kesudian anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis (√). Dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

a. Jeniskelamin

Laki-laki

Perempuan

b. Pendidikan

D3

S1

S2

S3

c. Usia

20-30 tahun

31-40 tahun

>40 tahun

d. Lama Bekerja

< 1 Tahun

2 Tahun

3 Tahun

> 4 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pernyataan satu ini pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menceklist (√) satu jawaban pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

III. DAFTAR PERNYATAAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Kurang Setuju
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

N O	VARIABEL KEPEMIMPINAN	1	2	3	4	5
	Kemampuan menganalisis situasi					
1	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap men ciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.					
	Ketrampilan berkomunikasi					
2	Pimpinan Bank Aceh Syariah dalam memberikan instruksi kerja selalujelas.					
	Keberanian					
3	Pimpinan mempunyai keberanian dalam melaksanakan tugas pokok sertakebijakan yang dipandang perlu bagi perusahaan.					
	Pendengar yang baik					
4	Pimpinan selalumerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan karyawannya.					
	Ketegasan					
5	Pimpinan Bank Aceh Syariah selalumerikantindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.					

N O	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA	1	2	3	4	5
	Suasanakerja					
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja.					
2	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan.					
3	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja.					
	Hubungan dengan rekan kerja					
4	Komunikasi antar karyawan pada Bank Aceh Syariah terjalin dengan baik.					
	Fasilitas kerja					

5	Fasilitas perlengkapan kerja kantor (computer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan.					
---	---	--	--	--	--	--

N O	VARIABEL KINERJA KARYAWAN	1	2	3	4	5
	Kualitas					
1	Saya selalumeningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan kepadaya.					
2	Saya memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Saya telah bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya untuk mencapai target yang ditentukan.					
	Kuantitas					
4	Saya telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
5	Saya diberi kesempatan oleh perusahaan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang ditentukan.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dalam suatu periode waktu.					
	Ketepatan waktu					
7	Seluruh tugas pekerjaan selam ini saya kerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
	Kehadiran					
8	Saya selaluhadir tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
	Kemampuan bekerjasama					
9	Setiap anggota tim ikut bekerja demi keberhasilan tim.					
10	Seluruh karyawan melakukan kerjasama yang baik dengan atasan.					

Lampiran 2 Data Penelitian

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Kurang Setuju

4= Setuju

5= Sangat Setuju

1. Data Kepemimpinan (X_1)

Respon den	Kepemimpinan (X_1)					Total
	Pernya taan 1	Pernya taan 2	Pernya taan 3	Pernya taan4	Pernya taan 5	
R1.	2	2	2	3	2	11
R2.	4	5	5	5	5	24
R3.	5	5	5	5	5	25
R4.	5	5	3	4	5	22
R5.	3	3	3	3	3	15
R6.	4	4	4	5	3	20
R7.	5	5	5	5	5	25
R8.	5	2	2	5	4	18
R9.	3	2	4	5	3	17
R10.	3	3	2	2	2	12
R11.	3	5	3	5	4	20
R12.	5	4	5	5	5	24
R13.	4	5	3	4	5	21
R14.	5	4	3	4	2	18
R15.	5	5	5	5	5	25

2. Data Lingkungan Kerja (X_2)

Respon den	Lingkungan Kerja (X_2)					Total
	Pernya taan 1	Pernya taan 2	Pernya taan 3	Pernya taan 4	Pernya taan 5	
R1.	1	3	2	2	2	10
R2.	5	5	5	5	5	25
R3.	5	5	5	5	5	25
R4.	5	3	5	4	5	22
R5.	5	3	3	3	3	17
R6.	4	4	5	5	3	21
R7.	5	5	5	5	5	25
R8.	2	3	3	2	2	12
R9.	2	3	5	4	4	18
R10.	5	2	2	2	2	13
R11.	5	2	3	3	3	16
R12.	4	4	5	3	2	18
R13.	4	5	5	5	5	24
R14.	4	5	2	3	5	19
R15.	4	4	4	5	5	22

3. Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
R2.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
R3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R4.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
R5.	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	34
R6.	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44
R7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R8.	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	33
R9.	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	44
R10.	5	3	2	3	5	3	3	3	3	3	33
R11.	5	5	5	2	4	5	3	5	3	5	42
R12.	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	41
R13.	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	45

R14.	5	4	3	5	2	4	5	2	5	5	40
R15.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Lampiran 3 Data Statistik

1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	15	11	25	19.80	4.617
Lingkungan_Kerja	15	10	25	19.13	4.897
Kinerja_Karyawan	15	20	50	41.27	8.285
Valid N (listwise)	15				

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	.513	.491	.543*	.618*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.051	.063	.036	.014	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X1.2	Pearson Correlation	.513	1	.573*	.379	.697**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.051		.026	.163	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15

X1.3	Pearson Correlation	.491	.573*	1	.680**	.640*	.834**
	Sig. (2-tailed)	.063	.026		.005	.010	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X1.4	Pearson Correlation	.543*	.379	.680**	1	.627*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.036	.163	.005		.012	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X1.5	Pearson Correlation	.618*	.697**	.640*	.627*	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.010	.012		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.767**	.795**	.834**	.777**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

		Correlations					Lingkungan_Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	a
X2.1	Pearson Correlation	1	.198	.256	.402	.409	.590*
	Sig. (2-tailed)		.478	.358	.138	.130	.020
	N	15	15	15	15	15	15
X2.2	Pearson Correlation	.198	1	.494	.687*	.678*	.763**
					*	*	

	Sig. (2-tailed)	.478		.061	.005	.005	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X2.3	Pearson Correlation	.256	.494	1	.809*	.491	.776**
	Sig. (2-tailed)	.358	.061		.000	.063	.001
	N	15	15	15	15	15	15
X2.4	Pearson Correlation	.402	.687*	.809*	1	.785*	.937**
	Sig. (2-tailed)	.138	.005	.000		.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15
X2.5	Pearson Correlation	.409	.678*	.491	.785*	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.130	.005	.063	.001		.000
	N	15	15	15	15	15	15
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.590	.763*	.776*	.937*	.858*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.001	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15

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

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

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										Kinerja_Kar yawan
		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	
Y.1	Pears on Correl ation	1	.58 9*	.26 5	.28 2	.44 5	.45 7	.57 7*	.36 4	.56 2*	.28 2	.621*
	Sig. (2- tailed)		.02 1	.34 0	.30 8	.09 6	.08 7	.02 4	.18 2	.02 9	.30 8	.013
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.2	Pears on Correl ation	.5 89	1	.65 7**	.58 9*	.58 6*	.56 7*	.62 9*	.59 8*	.67 4**	.47 6	.843**
	Sig. (2- tailed)	.0 21		.00 8	.02 1	.02 2	.02 8	.01 2	.01 8	.00 6	.07 3	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.3	Pears on Correl ation	.2 65	.65 7**	1	.45 3	.51 7*	.56 9*	.52 3*	.68 4**	.54 5*	.35 4	.747**
	Sig. (2- tailed)	.3 40	.00 8		.09 0	.04 9	.02 7	.04 6	.00 5	.03 6	.19 6	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.4	Pears on Correl ation	.2 82	.58 9*	.45 3	1	.39 7	.35 9	.69 1**	.27 5	.81 4**	.30 2	.696**
	Sig. (2- tailed)											
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

	Sig. (2-tailed)	.308	.021	.090		.143	.189	.004	.321	.000	.273		.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.5	Pearson Correlation	.445	.586*	.517*	.397	1	.432	.548*	.743**	.519*	.253		.726**
	Sig. (2-tailed)	.096	.022	.049	.143		.108	.034	.002	.047	.363		.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.6	Pearson Correlation	.457	.567*	.569*	.359	.432	1	.482	.629*	.499	.409		.719**
	Sig. (2-tailed)	.087	.028	.027	.189	.108		.069	.012	.058	.130		.003
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.7	Pearson Correlation	.577	.629*	.523*	.691**	.548*	.482	1	.494	.970**	.428		.841**
	Sig. (2-tailed)	.024	.012	.046	.004	.034	.069		.061	.000	.111		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.8	Pearson Correlation	.364	.598*	.684**	.275	.743**	.629*	.494	1	.492	.659**		.801**

	Sig. (2-tailed)	.182	.018	.005	.321	.002	.012	.061	.063	.008	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.9	Pearson Correlation	.562	.674**	.545*	.814**	.519*	.499	.970**	.492	1.436	.866**
	Sig. (2-tailed)	.029	.006	.036	.000	.047	.058	.000	.063	.104	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Y.10	Pearson Correlation	.282	.476	.354	.302	.253	.409	.428	.659**	.436	1.628*
	Sig. (2-tailed)	.308	.073	.196	.273	.363	.130	.111	.008	.104	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.621	.843**	.747**	.696**	.726**	.719**	.841**	.801**	.866**	1.628*
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.001	.004	.002	.003	.000	.000	.000	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

3. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.871	5

b. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.841	5

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.910	10

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89230168
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.138

	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

5. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.259	3.708		2.227	.046		
Kepemimpinan	.749	.323	.418	2.317	.039	.313	3.198
Lingkungan_Kerja	.950	.305	.561	3.115	.009	.313	3.198

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

6. Uji Heterokedastisitas

Correlations

	Kepemimpinan	Lingkungan_Kerja	Kinerja_Karyawan	ABS_RES
Spearman's rho	1.000	.825**	.882**	-.313
Kepemimpinan				
Lingkungan_Kerja				
Kinerja_Karyawan				
ABS_RES				

	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.256
	N	15	15	15	15
Lingkungan_Kerja	Correlation Coefficient	.825**	1.000	.923**	-.370
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.174
	N	15	15	15	15
Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.882**	.923**	1.000	-.209
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.456
	N	15	15	15	15
ABS_RES	Correlation Coefficient	-.313	-.370	-.209	1.000
	Sig. (2-tailed)	.256	.174	.456	.
	N	15	15	15	15

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

7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.259	3.708		2.227	.046		
Kepemimpinan	.749	.323	.418	2.317	.039	.313	3.198
Lingkungan_Kerja	.950	.305	.561	3.115	.009	.313	3.198

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

8. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.259	3.708		2.227	.046		
Kepemimpinan	.749	.323	.418	2.317	.039	.313	3.198
Lingkungan_Kerja	.950	.305	.561	3.115	.009	.313	3.198

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

9. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.818	2	421.909	43.230	.000 ^b
	Residual	117.116	12	9.760		
	Total	960.933	14			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

10. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.858	3.124

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan