

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BRISYARIAH CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

Uswatun Hasanah  
NIM: 083123074

Dosen Pembimbing  
**Toton Fanshurna, M.E.I**  
NIP. 19811224 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
2016**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BRISYARIAH CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

Uswatun Hasanah  
NIM: 083123074

Dosen Pembimbing  
**Toton Fanshurna, M.E.I**  
NIP. 19811224 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
2016**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BRISYARIAH CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syari'ah

Oleh :

Uswatun Hasanah  
NIM: 083123074

Disetujui Pembimbing



**Toton Fanshurna, M.E.I**  
NIP. 19811224 201101 1 008

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRISYARIAH CABANG JEMBER

## SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Perbankan Syari'ah

Hari : Jum'at  
Tanggal : 14 Oktober 2016

Tim Penguji

Ketua

**Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I**  
NIP. 19730830 199903 1 002

Sekretaris

**Daru Anondo, SE, M.Si**  
NIP. 19750303 200901 1 009

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM
2. Toton Fanshurna, M.E.I

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Moch. Chozib, S.Ag., MM**  
NIP. 19710727 200212 1 003

## MOTTO

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ



Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qasas: 77)<sup>1</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>1</sup> Al Qur'an, 28:77.

## PERSEMBAHAN

Sujud syukur aku persembahkan kepada-Mu Tuhan Yang Maha Esa, Maha Adil, dan Maha Penyayang. Atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita. Aku persembahkan sebuah karya kecil ini kepada orang-orang yang telah berjasa dalam hembusan nafas ini.

1. Abah dan Umi tercinta (Alm. Muh.Zaenuri dan Suryati) yang merupakan inspirasi utama dan beliau tidak henti-hentinya membimbing, mendidik, memotivasi serta selalu bersujud memanjatkan doa agar anakmu menjadi orang yang berguna dan sukses dunia akhirat.
2. Kakakku Ach.Zaki Mubarak dan adekku M.Khoirun Ni'am Billah dan Fariel Rahmad Ilahi, yang selalu menemaniku untuk menjadikan diri sebagai uswatun hasanah yang lebih baik dalam tholabul 'ilmi.
3. Saudara-saudaraku, keluarga besarku dan teman-temanku yang selalu menjadi penyemangat untuk mengobarkan semangat ini.
4. Kekasihku Ahmad Qurnain Hidayat, yang selalu mengajarkanku kesabaran dan terus menemani dalam meniti kehidupan ini.
5. Almamater Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ku tercinta, semoga karya ini menjadi bukti cintaku kepadamu dan bukan menjadi lambang perpisahan engkau dan aku.

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Tiada kata yang tak pantas diucapkan selain ucapan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember”**, disusun sebagai kelengkapan guna memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat berhasil dengan baik tanpa adanya bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM. selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Moch Chotib, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
4. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam.
5. Ibu Nurul Setianingrum, S.E., MM selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah.

6. Bapak Toton Fanshurna, M.E.I. Selaku Dosen Pembimbing yang penuh kesabaran dan keteladanan telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan pemikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Segenap Tim Penguji Skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan serta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan pelayanannya.
9. Kepada Kepala Pimpinan dan Segenap Karyawan BRISyari'ah Cabang Jember, yang telah berkenan memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian ini.
10. Abah, Umi, Kakak, Adik-adikku dan Sahabat Motivatorku serta keluarga besarku atas do'a restu dan pengorbanan baik secara moral ataupun material yang tidak mungkin terbalas.
11. Segenap pihak yang tidak mungkin disebutkan, atas bantuannya baik moril maupun material secara langsung atau tidak dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua amal dan kebbaikannya yang telah diperbuat akan mendapat imbalan yang lebih baik lagi dari Allah SWT dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Jember, Oktober 2016

Penulis,

## ABSTRAK

Uswatun Hasanah, Toton Fanshurna, M.E.I, 2016 : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember.*

Dalam era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performancenya disegala bidang, salah satu hal terpenting adalah peningkatan pada sumber daya manusia, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan ditengah-tengah persaingan global. Adapun dalam meningkatkan SDM dalam perusahaan adalah dilihat dari kinerja karyawan yang mana hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah: a) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember? b) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember? c) Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember?

Tujuan penelitian ini dilakukan Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember baik secara parsial maupun secara simultan dan untuk mengetahui Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda, ada tiga hal yang harus diperhatikan, yaitu: Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t (parsial) dan Uji F (simultan). Namun sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dulu data harus memenuhi Uji Asumsi Klasik, yaitu: Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas..

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan ialah lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 meskipun dengan tingkat pengaruh yang kecil, yaitu hanya sebesar 33,6 %. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat penelitian.....	6
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1. Variabel Penelitian.....	7
2. Indikator Penelitian.....	9
F. Definisi Operasional.....	10
G. Asumsi Penelitian .....	10
H. Hipotesis .....	11
I. Metode Penelitian .....	11

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	11
2. Populasi.....	12
3. Sumber Data.....	12
4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	13
5. Analisis Data.....	15
J. Sistematika Pembahasan.....	24
<b>BAB II: KAJIAN KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>26</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	26
B. Kajian Teori.....	28
1. Gaya Kepemimpinan.....	28
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	28
b. Gaya Kepemimpinan.....	33
c. Sifat-sifat Kepemimpinan.....	42
d. Asas-asas Kepemimpinan.....	49
e. Teknik Kepemimpinan.....	49
2. Lingkungan Kerja.....	50
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	50
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi.....	53
3. Kinerja.....	57
a. Pengertian Kinerja.....	57
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi.....	59

<b>BAB III: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	62
1. Sejarah Berdirinya PT. BRISyariah KC. Jember.....	62
2. Visi dan Misi PT. BRISyariah .....	64
3. Motto PT. BRISyariah .....	64
4. Nilai-Nilai Budaya Kerja PT. BRISyariah .....	65
5. Tujuan Perusahaan PT. BRISyariah .....	66
6. Produk PT. BRISyariah KC. Jember .....	67
7. Letak Geografis PT. BRISyariah KC. Jember .....	72
8. Legalitas PT. BRISyariah KC. Jember .....	72
9. Struktur Organisasi PT. BRISyariah KC. Jember.....	74
10. Mekanisme Operasional PT. BRISyariah.....	75
11. Job Description .....	75
B. Penyajian Data.....	78
C. Analisis dan Pengujian Data .....	79
1. Uji Instrumen Penelitian .....	79
a. Uji Validitas .....	79
b. Uji Reliabilitas .....	82
2. Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas.....	83
b. Uji Heteroskedastisitas .....	84
c. Uji Multikolonieritas.....	86
3. . Uji Hipotesis .....	87

a. Analisis Uji T (Parsial) .....	87
b. Analisis Uji F (Simultan).....	88
4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
5 Analisis Regresi Berganda.....	89
D. Pembahasan.....	90
1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial.....	90
a. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	90
b. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan .....	92
3. Analisis Variabel Yang Paling Dominan.....	94
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran-Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
Pernyataan Keaslian Tulisan	
Lampiran-lampiran	

**IAIN JEMBER**

## DAFTAR TABEL

### No Uraian      Halaman

Tabel 1.1 Indikator Penelitian .....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Data hasil Kuesioner .....	78
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Variabel X1 .....	80
Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Variabel X2 .....	81
Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Variabel Y .....	82
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Instrumen X1, X2 dan Y.....	83
Tabel 3.6 Uji Multikolonieritas.....	86
Tabel 3.7 Uji T Kinerja Karyawan.....	87
Tabel 3.8 Uji F Kinerja Karyawan.....	88
Tabel 3.9 Uji Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan.....	89
Tabel 3.10 Persamaan Linier Regresi Berganda .....	89

IAIN JEMBER

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrix Penelitian

Lampiran 2. Data Penelitian

Lampiran 3. Data Output SPSS

Lampiran 4. Pernyataan Kuesioner

Lampiran 5. Tabel r

Lampiran 6. Surat Penelitian

Lampiran 7. Jurnal Penelitian

Lampiran 8. Biodata Penulis



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama.<sup>1</sup>

Dalam mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja.<sup>2</sup> Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya

---

<sup>1</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 28.

<sup>2</sup>Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN. Edisi 2, 2006), 15.

lainnya akan mengganggu dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kenyamanan lingkungan kerja. Karena gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi.

Pemimpin dan pengikut mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan merupakan fitrah insaniyah bagi seluruh umat manusia yang sudah lama ada sejak zaman Nabi Adam sampai dengan zaman modern sekarang ini. Pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.<sup>3</sup>

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Siagian P, "*Kepemimpinan*" *Teori dan Pengembangannya*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1999), 20.

<sup>4</sup>Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 3.

Serta faktor pendukung lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan sekitar perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga kinerja karyawan dapat mencapai pada titik maksimal.

Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi, selain telah didukung faktor tersebut tentunya karyawan dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan

---

<sup>5</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 67.

bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dalam suatu organisasi yaitu perusahaan seseorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya gaya kepemimpinan otokarsi, demokaratis, dan lain sebagainya.

Semua gaya kepemimpinan tersebut tidak lepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, tinggal bagaimana seorang pemimpin menerapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan adanya kelemahan dan kekuatan dari gaya tersebut, maka dalam ini penulis ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Serta lingkungan kerja juga dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Karena lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan memberikan semangat kerja pada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif.

Mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja pekerjaanya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

## **Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember”.**

### **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut yang mana dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan peneliti merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat dari hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan informasi berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

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

- a. Bagi penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh semasa kuliah serta menjadi suatu pembelajaran untuk menambah wawasan dalam menuangkan ide dalam suatu penelitian ilmiah
- b. Bagi almamater IAIN Jember dan Mahasiswa khususnya Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Islam, penelitian ini dapat:

1. Menambah dan memperkaya bahan kajian dan pustaka serta menambah khasanah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  2. Menjadi referensi dan saran penilaian bagi kalangan akademisi maupun praktisi dalam menunjang penelitian selanjutnya yang akan bermanfaat sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang lain.
- c. Bagi lembaga yang menjadi objek penelitian, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan pengambilan keputusan dalam gaya berkepemimpinan dan lingkungan kerja yang akan diterapkan.
- d. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan untuk memahami mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank.

## **E. RUANG LINGKUP PENELITIAN**

Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup>

Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas.<sup>7</sup> Adapun variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua

---

<sup>6</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 38.

<sup>7</sup>STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: STAIN Jember Press, 2012), 61.

variabel yaitu: variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) dengan uraian sebagai berikut:

a. Variabel Independent (X)

Variabel independent ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).<sup>8</sup>

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
2. Lingkungan Kerja (X2)

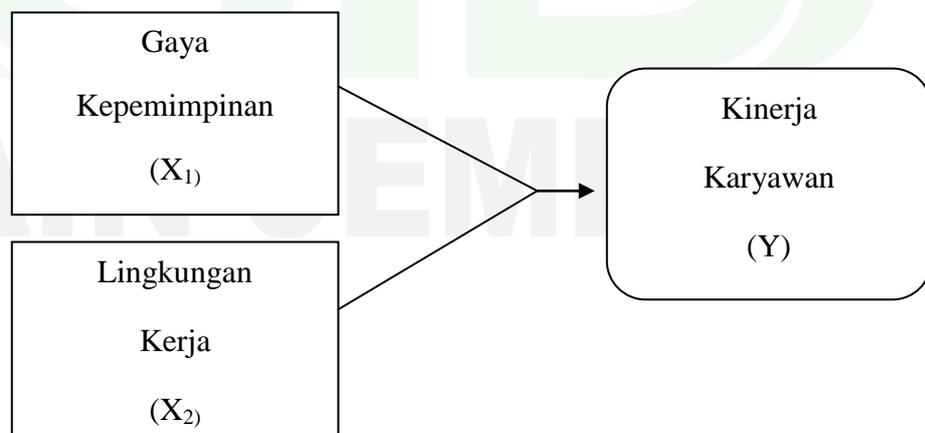
b. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent ini sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>9</sup>

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Sehingga dapat dibuat kerangka pikir sebagai berikut:



<sup>8</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 64.

<sup>9</sup>Ibid, 65.

## 2. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian terpenuhi kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan indikator-indikator variabel yang merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator dalam penelitian ini adalah:

Tabel. 1.1

Indikator Penelitian

<b>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	
Gaya Kepemimpinan	
- Demokratis - Otoriter - Liberal	
Tipe Kepemimpinan	
- Kharismatik - Diplomatis - Otokratis	
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	
Fisik	
- Tersedianya Fasilitas Kerja	
Non Fisik	
- Suasana Kerja - Hubungan dengan Rekan Kerja - Penerangan - Sirkulasi Udara - Kebisingan - Bau tak sedap - Keamanan	
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>
	Prestasi Kerja
	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian

## F. DEFINISI OPERASIONAL

### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.<sup>10</sup>

### 2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.<sup>11</sup>

### 3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.<sup>12</sup>

## G. ASUMSI PENELITIAN

Asumsi penelitian biasa disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.<sup>13</sup> Asumsi dari peneliti ini menyatakan

<sup>10</sup>Deddy Mulyadi dan Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009), 24.

<sup>11</sup>Basuki dan Indah Susilowati, *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*, (Jurnal JRBI, 2005), 40.

<sup>12</sup>Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), 25.

<sup>13</sup>STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: STAIN Jember Press, 2012), 39.

bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## H. HIPOTESIS

Hipotesis dinyatakan dalam bentuk pernyataan sementara terhadap hasil penelitian berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini:

1. Ha<sub>1</sub> : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.
2. Ha<sub>2</sub> : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.
3. Ha<sub>3</sub> : gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.

## I. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Sesuai dengan metode pendekatan yang digunakan oleh peneliti maka peneliti banyak dituntut untuk menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada, 2006), 12.

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau karyawan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan yang telah disediakan di angket tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

## 2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>15</sup> Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BRISyariah Cabang Jember yang berjumlah 26 orang.<sup>16</sup>

## 3. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik tertulis maupun lisan.<sup>17</sup>

Data dalam penelitian ini menggunakan:

- a. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil interview kepada responden yang dijadikan subjek penelitian, yang diperoleh dari karyawan BRISyariah Cabang Jember.

---

<sup>15</sup>Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), 61.

<sup>16</sup>Data didapatkan dari wawancara dengan Kepala Cabang PT. BRI Syariah KC. Jember, yaitu Bapak Eric Kurniawan. Jember Pada Tanggal 20 Mei 2016.

<sup>17</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada, 2006), 129.

b. **Data Sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari:

1. Data internal yang diperoleh dari BRISyariah Cabang Jember
2. Penelitian-penelitian terkait
3. Kepustakaan yang berkaitan dengan Bank Syariah dan Manajemen Sumber Daya Manusia serta tentang Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.
4. Dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti secara lengkap maka digunakan teknik sebagai berikut:

##### **a. Interview (wawancara)**

Wawancara dalam penelitian dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku dan merekam semua respon dari yang disurvei.<sup>18</sup>

##### **b. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>19</sup> Yang mana hal ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau tidak adanya pengaruh.

---

<sup>18</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 188.

<sup>19</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 132.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan yang langsung kepada karyawan di BRISyariah Cabang Jember.

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>20</sup> kriteria yang digunakan adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Nilai masing-masing skor 5,4,3,2,1. Pemberian nilai ini sesuai dengan pernyataan yang disajikan maka kuesioner bernilai positif, jika pernyataan negatif maka berbanding terbalik. kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu responden hanya memilih jawaban yang sesuai dengan penilaian mereka.

### c. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen, rapat, catatan harian, dan sebagainya.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini data-data yang ingin diperoleh dari metode dokumentasi adalah sebagai berikut:

1. Sejarah berdirinya BRISyariah KC. Jember
2. Visi misi BRISyariah KC. Jember

<sup>20</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*(Bandung: Alfabeta, 2014),136.

<sup>21</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada, 2006), 201.

### 3. Struktur organisasi BRISyariah KC. Jember

#### d. Observasi

Di dalam pengertian psikologik observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan secara langsung. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman, gambar, rekaman suara.<sup>22</sup>

Dengan metode ini, peneliti ingin melihat kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC. Jember.

#### 5. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan

---

<sup>22</sup>Ibid, 199-200.

untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.<sup>23</sup> Adapun alat analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*a) Proses Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survei lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang diamati akan dianalisis secara akurat dan lengkap.

*b) Proses Coding*

Proses perubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawaban yang ada menurut kategori-kategori yang penting (pemberian kode).

*c) Proses Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

Adapun skor yang digunakan adalah:

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

<sup>23</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 147.

#### *d) Tabulasi*

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai kemudian data-data dalam tabel tersebut akan diolah dengan bantuan *software* statistik yaitu SPSS.

Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Analisis data kuantitatif yang artinya suatu analisa yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung (angka). Untuk mempermudah dalam menganalisa data maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

### **1. Uji Instrumen Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan instrumen pengukur dalam penelitian. Pengujian ini untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian agar dapat memberikan informasi yang akurat tentang hal yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara melihat korelasi skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Uji coba kuesioner yang disebut untuk uji Validitas dan Reliabilitas berjumlah 38 kuesioner. Responden untuk uji coba kuesioner adalah karyawan BRISyariah Cabang Jember.

Untuk memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi ( $r$  hitung) tersebut dibandingkan dengan  $r$  table. Dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui koefisien alat ukur jika dengan pengukur ulang. Suatu kuesioner reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten / stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ).

Untuk membantu mengujian reliabilitas, maka prosedur pengujiannya adalah dengan metode cronbach alpha, batasan reliabilitas sebenarnya sudah ditentukan. Batasan tersebut adalah:

1. Koefisien alpha berada di atas angka 0,8 baik
2. Koefisien alpha berada di angka 0,7 dapat diterima
3. Koefisien alpha berada di bawah 0,6 kurang baik / tidak *reliable*.<sup>24</sup>

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang diantaranya adalah terhidar dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas.

<sup>24</sup>Dwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), 172.

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linier memiliki distribusi normal ataukah tidak. Jika residual data tidak terdistribusi normal maka dapat disimpulkan statistik tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual data berdistribusi normal ataukah tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*, yaitu jika titik-titik plot berada disekitar garis diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.<sup>25</sup>

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda adalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi problem heteroskedastisitas adalah melalui grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

---

<sup>25</sup>Hengky Latan, *Analisis Multivariate : Teknik Dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), 56.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- (a) Nilai *tolerance* dan lawannya.
- (b) *Variance inflation factor*.

Kedua ukuran diatas menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF kurang dari 10. Apabila terdapat variabel bebas yang dimiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10

dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.<sup>26</sup>

### 3. Uji Hipotesis

Penetapan hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 karena tingkat signifikansi itu yang umum digunakan pada penelitian ilmu-ilmu sosial dan dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>27</sup>

#### a. Analisis Uji T (Uji Parsial)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameteri tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

##### 1. Menentukan Hipotesis

- a.  $H_{a1}$  : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRISyariah Cabang Jember.
- b.  $H_{a2}$  : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRISyariah Cabang Jember.

<sup>26</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 106.

<sup>27</sup>Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), 460.

## 2. Nilai kritis

Nilai kritis didapat dari tabel distribusi t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 %.

## 3. Keputusan

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_{a1}$  dan  $H_{a2}$  diterima, dan sebaliknya

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_{a1}$  dan  $H_{a2}$  ditolak.

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

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independent (X) secara simultan terhadap variabel dependent (Y).

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Menentukan Hipotesis

$H_{a3}$  = gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pada BRISyariah Cabang Jember.

#### 2. Nilai kritis

Nilai kritis didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5 %.

### 3. Keputusan

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_{a1}$  diterima, dan sebaliknya

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_{a1}$  ditolak.

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

Bahwa  $R^2$  adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari  $Y$  (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa regresi tersebut mampu dijelaskan secara besar pula.

Pada intinya, koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*.<sup>28</sup>

### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam regresi ganda terdapat satu variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independent (bebas). Walaupun secara teoritis bisa gunakan banyak variabel, namun penggunaan lebih dari tujuh variabel independent dianggap tidak dianggap efektif. Dalam praktik bisnis, regresi ganda sering banyak digunakan selain karena banyaknya

---

<sup>28</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011), 83.

variabel dalam bisnis yang perlu dianalisis bersama juga banyak kasus regresi berganda lebih relevan digunakan.<sup>29</sup>

Adapun variabel bebas dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan BRISyariah Cabang Jember.

Rumus dari Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan: Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien variabel gaya kepemimpinan

$X_1$  = variabel gaya kepemimpinan

$\beta_2$  = koefisien variabel lingkungan kerja

$X_2$  = variabel lingkungan kerja

$\epsilon$  = Error

Untuk mengetahui serta menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan SPSS.

## J. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan Skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti

<sup>29</sup>Singgih Santoso, *SPSS 22 From Essential to Expert Skills* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), 342.

pada daftar skripsi. Secara global sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

**BAB I:** Pendahuluan; bab ini merupakan dasar dalam penelitian, yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II:** bab ini membahas tentang kajian kepustakaan yang meliputi: penelitian terdahulu, dan kajian teori.

**BAB III:** bab ini membahas tentang penyajian data dan analisis yang meliputi: gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB IV:** bab ini membahas tentang penutup yang meliputi: kesimpulan, dan saran-saran.

IAIN JEMBER

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan terhadap sumber kepustakaan dan penelitian terdahulu penulis melihat bahwa apa yang merupakan masalah pokok penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk perkembangan bagi BRISyariah Cabang Jember.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu:**

No	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1	Emilia Noviani Asta Sari, 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	a. Meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. b. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif.	a. Dengan rumus regresi linier sederhana.	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.
2	Linda Firnidia, 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.	a. Meneliti tentang kinerja karyawan. b. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif.	a. Dengan rumus regresi linier sederhana. b. Salah Satu Variabel tentang Motivasi.	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.

3.	Ahmad Affandy, 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan dalam Tinjauan Prespektif Hukum Islam Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember.	a. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif.	a. Salah satu variabel Meneliti tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan b. Dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana.	a. Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
4.	Suwesty Yunia Pratiwi, 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)	a. Meneliti tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. b. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif.	a. Objek penelitian berbeda. b. Jumlah Populasi dan sampelnya berbeda.	a. Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Sumber : Data Diolah

IAIN JEMBER

## B. KAJIAN TEORI

### 1. Gaya kepemimpinan

#### a. Pengertian

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, kuat, sikap, ragam (cara, rupa, bentuk dan sebagainya), cara melakukan gerakan, tingkah laku. Dari kata itu munculah gaya yang dimaksud adalah ragam cara serta kekuatan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang lain.<sup>30</sup>

Kepemimpinan dalam islam merupakan sunnatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Banyak sekali istilah yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an antar lain: Amir, kholifah , Imamah, ra'in dan lain sebagainya. Hal ini berarti Al-Qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya tidak terlepas pada hukum Syariat Islam jika manusia melaksanakannya dalam memimpin di dunia maupun di akhirat.

Manusia diciptakan ke muka bumi ini adalah sebagai khalifah (pemimpin) bagi manusia yang lain, sebagaimana Allah SWT mengutus manusia dengan dua alasan ke muka bumi ini yaitu: alasan pertama adalah manusia diutus ke muka bumi ini untuk menjadi hamba yang

---

<sup>30</sup>Tim Penyusun Departemen Pendidikan & Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Cet.11*, (Jakarta: Balai Pustaka,2007), 258.

senantiasa menyentuh kepada robb-Nya, Allah SWT. Berfirman : (Q.S. Ad- dzariyat: 56)

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”.<sup>31</sup> (Q.S. Ad- dzariyat: 56)

Pada ayat tersebut Allah SWT memberikan gambaran kepada umat manusia sebagai hamba, pengikut atau bawahan yang wajib ta’at mutlaq kepada Nya.

Alasan kedua adalah manusia diutus ke muka bumi ini untuk menjadi khalifah atau pemimpin. Allah berfirman: (Q.S.Al- Baqarah:30)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “sesungguhnya aku

<sup>31</sup>Al-Qur’an, 51: 56.

mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>32</sup> (Q.S.Al-Baqarah:30)

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Imam Bukhori dan Muslim mengenai kewajiban dan tanggung jawab seorang pemimpin yang ada di bawah ini:

Ibnu Umar r.a mengatakan bahwa: Nabi Saw bersabda: “ketahuilah bahwa masing-masing kamu akan diminta pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya, seorang penguasa adalah pemimpin dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, seorang lelaki/suami adalah pemimpin keluarganya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, seorang wanita/istri adalah pemimpin yang mengurus rumah tangga suaminya dan anak-anaknya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, seorang budak adalah seorang pemimpin yang mengurus harta majikannya dan dia akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya.” Ketahuilah, masing-masing kamu adalah pemimpin dan masing-masing kamu akan dimintai pertanggung jawaban tentang kepemimpinannya.<sup>33</sup> (H.R. Bukhori dan Muslim).

Abu Hurairah r.a mengatakan bahwa Nabi SAW bersabda, “Sesungguhnya pemimpin adalah ibarat sebuah perisai yang digunakan untuk bertempur dan menjadi pelindung jika dia melaksanakan tugas dengan bertakwa kepada Allah dan berlaku adil maka dia akan mendapatkan pahala, tetapi jika dia melaksanakan tugas tanpa ketakwaan dan keadilan maka dia berdosa dalam kepemimpinannya.<sup>34</sup> (H.R. Bukhori dan Muslim).

Dua ayat dan hadis tersebut diatas memperjelas bahwa seseorang merupakan khalifah bagi yang lain, namun demikian ada orang yang mampu memimpin orang yang banyak ada yang hanya memimpin dirinya saja. Melalui tersebut di atas dapat kita pahami bahwasannya kepemimpinan adalah suatu ketetapan dari Allah SWT yang keberadaannya tidak mungkin ditawar lagi. Adanya

<sup>32</sup>Al-Qur'an, 02:30.

<sup>33</sup>Makmur Daud, *Kitab Shahih Bukhori dan Muslim*, Syaikh Abu Abdillah Muhammad Ibn Ibrahim Ibn Bardizbah, (Jakarta: FA. Widjaya, 1984), 229.

<sup>34</sup>Ibid, 231.

kepemimpinan dalam islam di dunia ini merupakan suatu keharusan yang mutlak.

Kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mengubah perilaku pihak lain, apalagi anggota-anggota tersebut secara nyata nampak berubah kearah yang baik maka kepemimpinannya dinyatakan berhasil.<sup>35</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi , menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya.<sup>36</sup>

Menurut Benis mengenai kepemimpinan berkata “..... *the process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner*” (proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu).<sup>37</sup>

Ordway Tead dalam bukunya *The Art of Leadership* menyatakan *Kepemimpinan* adalah kegiatan mempengaruhi orang-

<sup>35</sup>Bass Bernard M, *Leadership and Performance Beyonce expectation (Terjemahan)*, (New York: Free Press, 2005), 117.

<sup>36</sup>Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali, 2007), 21.

<sup>37</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (jakarta: Rajawali Pers, 2014), 57.

orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>38</sup>

George R. Terry dalam bukunya *Principle of Management* berkata *Kepemimpinan* adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.<sup>39</sup>

Menurut Howard H. Hoyt dalam bukunya *Aspect of Modern Public Administration* menyatakan *Kepemimpinan* adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula di artikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.<sup>40</sup>

Dari berbagai macam teori yang disebutkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara/tekniknya masing-masing dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan

<sup>38</sup>Ibid,60.

<sup>39</sup>Ibid,63.

<sup>40</sup>Thoha Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2006), 48.

seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang. Apapun yang diucapkan maupun yang diperbuat oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan maka dari itu seorang pemimpin harus mahir dalam berkomunikasi sehingga mengetahui kelemahan ataupun kelebihan bawahan disamping itu pemimpin haruslah mempunyai moral dan etika yang baik sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan dengan demikian kemajuan perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah dicita-citakan bersama.

#### **b. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Abu Sinn dalam pemimpin perusahaan terdapat 3 model kepemimpinan yang mempengaruhi perilaku individu dalam perusahaan diantaranya adalah model demokrasi, autotarian dan laissez-faire:

- a. Gaya Demokrasi, gaya pemimpin demokrasi sangat membutuhkan masukan-masukan tambahan dari karyawan atau kelompok dalam memutuskan serta memecahkan masalah dangat terbuka terhadap idea atau pendapat baru. Tugasnya hanya memimpin dalam rapat /musyawarah dan anggota lain bebas untuk mengungkapkan pendapatnya serta menampung semua pendapat dari anggota kemudian meramunya untuk menemukan suatu solusi atau gagasan yang baik.

- b. Gaya Autotarian (otoriter), dalam gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin merasa bahwa ia memegang kekuasaan / wewenang penuh terhadap apa saja program yang dibuat juga ia tidak memerlukan masukan atau usulan serta musyawarah terlebih dahulu setelah itu anggota wajib mentaati serta mematuhi program yang telah dibuat.
- c. Gaya Laissezfaire (Liberal), dalam gaya pemimpin seperti ini dalam memimpin anggota/bawahannya hanya memutuskan kebijakan penting serta memberikan informasi dan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dia tidak mengajarkan bagaimana cara mengerjakan pekerjaannya akibatnya pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki hasil dari pekerjaan tinggi/baik ataupun bisa rendah/buruk.<sup>41</sup>

Menurut Soewarno ada 3 gaya dasar pemimpin sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin Otokratis, pemerintah yang bersifat otokratis memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut: perintah-perintahnya harus selalu diikuti, menentukan kebijaksanaan karyawan tanpa sepengetahuan mereka, tidak memberikan penjelasan secara terperinci tentang rencana yang akan datang, tetapi sekedar mengatakan kepada anggotanya tentang langkah-langkah yang

---

<sup>41</sup>Ibid, 134-136.

dibuat bawahan/karyawan, wajib menjalankannya. Memberikan pujian kepada mereka yang selalu menurut kehendaknya dan melontarkan kritikan kepada mereka yang tidak mengikuti kehendaknya. Selalu menjaga jarak dengan anggota sehingga terlihat kerenggangan hubungan antara pemimpin dengan anggota.

b. Pemimpin Demokratis, pemimpin seperti ini sangat menjunjung rasa kebersamaan dengan anggota karyawan, pemimpin hanya memberikan perintah setelah mengadakan musyawarah dahulu dengan anggotanya dan mengetahui bahwa anggota dapat menerima kebijakannya yang akan dibuat, pemimpin tidak akan meminta anggotanya mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa terlebih dahulu memberitahukan rencana yang akan mereka lakukan baik atau buruk benar atau salah merupakan tanggung jawab yang diemban bersama-sama. Dalam pelaksanaannya pemimpin demokratis dapat menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan.

c. Pemimpin Liberal atau Laissez Faire

Pemimpin liberal yaitu pemimpin memberikan kebebasan tanpa pengendalian dalam kegiatan kepemimpinannya. Pemimpin tidak memimpin atau mengendalikan bawahan sepenuhnya dan tidak pernah ikut serta dengan bawahannya ketika itu pemimpin hanya memberikan pengawasan saja karena pemimpin seperti ini

beranggapan antara keduanya mempunyai tugas dan kapasitasnya masing-masing.<sup>42</sup>

Kelompok Sarjana lain yang membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Tipe Karismatis, tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Mahakuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya-tarik yang teramat besar.<sup>43</sup>
- b. Tipe Otokartif, *Kepemimpinan otokratis* itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai *pemain tunggal* pada *a one-man show*. Dia berambisi sekali untuk *merajai situasi*. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan

---

<sup>42</sup>Soewarno handoyo Ningrat, *Pengantar Ilmu Studi Dan Manajemen*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 2006), 76.

<sup>43</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 81.

kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.<sup>44</sup>

- c. Tipe Laissez Faire, kepemimpinan *laissez faire* ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Dia adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol, dengan macam-macam hiasan atau ornamen yang mentereng. Biasanya dia tidak memiliki keterampilan teknis. Pemimpin *laissez faire* itu pada intinya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian yang sebenarnya. Semua anggota yang “dipimpinnya” bersikap santai-santai dan bermotto “lebih baik tidak usah bekerja saja”. Mereka menunjukkan sikap acuh tak acuh. Sehingga kelompok tersebut praktis menjadi tidak terbimbing dan tidak terkontrol.<sup>45</sup>
- d. Tipe Demokratis, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para anggotanya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

---

<sup>44</sup>Ibid, 83.

<sup>45</sup>Ibid, 7.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota selektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.<sup>46</sup>

Gaya Kepemimpinan Islam selalu berpegang teguh terhadap aturan syariah yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits Rosulullah SAW dan memegang teguh prinsip-prinsip diantaranya:

1. Prinsip keadilan, pemimpin sangat memegang teguh keadilan karena dengan pemimpin yang adil dengan membedakan antara yang salah dan yang benar, serta dapat memutuskan sesuai dengan porsinya.
2. Prinsip kejujuran, pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang segala aktifitasnya tidak menggunakan kekuatan.
3. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah. Tujuan pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.

---

<sup>46</sup>Ibid, 86.

4. Pengemban Amanah, pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.<sup>47</sup>

Adapun karakter kepemimpinan dalam islam yang ideal itu dapat dikaregorikan sebagai berikut:

- a. Amanah, merupakan kunci kesuksesan setiap pekerjaan dan sangat penting dimiliki oleh setiap pemimpin, karena ia di beri amanah untuk mengelola organisasi yang cakupannya sangat luas dan memerhatikan hak-hak orang banyak.
- b. Memiliki Ilmu dan Keahlian, maksudnya adalah menerapkan manajemen dengan mengetahui spesialisasi bidang pekerjaannya dan ahli dalam spesialisasi tersebut, karena tanpa ilmu dan keahlian maka tidak akan berjalan dengan efektif.
- c. Memiliki Kekuatan Dan Mampu Merealisis, jika seorang pemimpin tidak memiliki kekuatan maka ia tidak sanggup untuk mengendalikan anggotanya dan jika pemimpin tidak memiliki potensi merelisis keputusannya maka ia tidak lebih sebagai dekorasi.

---

<sup>47</sup>Hasanuddin AH, *Rethorika Dakwah dan Publistik Dalam Islam*, (Semarang: CV. Usaha Nasional, 2002), 142-145.

- d. Rendah Diri, pemimpin harus kuat tapi tidak keras juga ia harus rendah diri namun tidak lemah untuk mendapat hati sehingga seluruh anggota mau bekerja sama dengannya.
- e. Toleransi dan Sabar, karena keduanya adalah syarat bagi siapa saja yang memiliki kedudukan di kehidupan ini. Adapun kedua sifat tersebut seorang tidak memimpin dengan baik tanpa menggunakan kedua sifat tersebut.
- f. Benar, Adil, Jujur, dan Dapat Dipercaya. Pemimpin yang memiliki sifat ini merupakan pemimpin yang dikehendaki Allah, karena Allah senantiasa menyeru untuk berlaku adil dan berbuat baik sesama manusia karena dengan begitu hubungan sosial akan tetap terjaga.
- g. Musyawarah, pemimpin yang sukses harus mampu membangun suasana dialogis dan komunikasi yang baik antara komponen dalam organisasi dengan jalan melakukan musyawarah sehingga seluruh komponen mereka ikut terlibat dengan begitu keputusan yang dibuat merupakan keputusan yang telah disepakati bersama-sama.<sup>48</sup>

Dari berbagai macam teori yang disebutkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam memimpin perusahaan mempunyai berbagai macam model kepemimpinan yang dapat

---

<sup>48</sup>Khotib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*, (Jakarta: CV. Amzah, 2006), h.47-54.

dijadikan rujukan teori untuk dapat diaplikasikan dengan mencocokkan kondisi dan situasi perusahaan masing-masing.

Demokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang sering menggunakan alat yaitu dengan musyawarah sehingga antara pemimpin dan bawahan mempunyai kesepakatan bersama dalam memutuskan dan memecahkan masalah, gaya autokratian (otoriter) sangat mengesampingkan hubungan pemimpin dengan bawahan dan ketika mengambil keputusan serta memecahkan masalah berdasarkan kemauannya serta berprinsip pemimpin mempunyai wewenang penuh dalam segala kegiatan perusahaan. Gaya *laissez faire* (liberal) pemimpin hanya memberikan fasilitas yang dibutuhkan bawahan/karyawan tanpa memberikan pengarahan tentang tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh bawahan/karyawan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kemampuan dan kemauan bawahan dalam bekerja apabila gaya yang dipakainya bagus sesuai dengan kondisi dan situasi lingkungan pekerjaan maka kemampuan dan kemauan akan tinggi begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang dipakainya buruk maka akibatnya kemampuan dan kemauan bawahan/karyawan menjadi rendah dan bahwa tipe/gaya yang digunakan pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja dari anggota/karyawan, maka dari itu pemimpin harus tepat dalam mengambil model kepemimpinan yang cocok bagi perusahaannya.

### c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan 10 sifat, yaitu sebagai berikut:

1. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous*), pemimpin memiliki jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekutan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, ausdauer (keuletan), ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
2. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and direction*), ia memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, dia tau persis kemana arah yang akan ditujunya, serta pasti memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinnya. Tujuan tersebut harus disadari benar, menarik, dan sangat berguna bagi pemenuhan kebutuhan hidup bersama.
3. Antusiasme (*enthusiasm*; semangat, kegairahan, kegembiraan yang besar), pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai itu harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan-harapan yang menyenangkan, memberikan sukses, dan menimbulkan semangat serta *esprit de corps*. Semua ini membangkitkan *antusiasme*,

*optimisme, dan semangat* besar pada pribadi pemimpin maupun para anggota kelompok.

4. Keramahan dan kecintaan (*Friendliness and affection*), Affection itu berarti kesayangan, kasih sayang, cinta, simpati yang tulus, disertai kesediaan berkorban bagi pribadi-pribadi yang disayangi.

Sebab pemimpin ingin membuat mereka senang, bahagia dan sejahtera. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedangkan keramah-tamahan itu mempunyai sifat mempengaruhi orang lain juga membuka setiap hati yang masih tertutup untuk menanggapi keramahan tersebut. Keramahan juga memberikan pengaruh mengajak, dan kesediaan untuk menerima pengaruh pemimpin untuk melakukan sesuatu secara bersama-sama, mencapai satu sasaran tertentu.

5. Integritas (*integrity*, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati), pemimpin itu harus bersifat terbuka; merasa untuk bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Dengan segala ketulusan hati dan kejujura, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dia dipatuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.

6. Penguasaan teknis (*technical mastery*), setiap pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia

mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Terutama teknis untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai maksimalisasi efektivitas kerja dan produktivitasnya.

7. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*), pemimpin yang berhasil itu pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat, sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Selanjutnya dia mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya. Ia berusaha agar para pengikutnya bersedia mendukung kebijakan yang telah diambil.
8. Kecerdasan (*intelligence*), kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Kecerdasan dan originalitas yang disertai dengan daya imajinasi tinggi dan rasa humor, dapat dengan cepat mengurangi ketegangan dan kepedihan-kepedihan tertentu yang disebabkan oleh masalah-masalah sosial yang gawat dan konflik-konflik di tengah masyarakat.
9. Keterampilan mengajar (*teaching skill*), pemimpin yang baik itu adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong (memotivir), dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Dia diharapkan juga menjadi

pelaksana seksekutif untuk mengadakan latihan-latihan, mengawasi pekerjaan rutin setiap hari, dan menilai gagal atau suksesnya satu proses atau *treatment*.

10. Kepercayaan (*faith*), keberhasilan pemimpin itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan anak buahnya. Yaitu kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif, dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar. Ada kepercayaan bahwa pemimpin bersama-sama dengan anggota-anggota kelompoknya secara bersama-sama rela berjuang untuk mencapai tujuan yang bernilai.<sup>49</sup>

Selanjutnya, George R. Terry dalam bukunya "*principles of Management*", 1964 menuliskan sepuluh sifat pemimpin yang unggul, yaitu:

#### 1. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniyah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan di tengah-tengah situasi-situasi yang sering tidak menentu.

#### 2. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil. Artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak secara emosional. Ia menghormati martabat orang

<sup>49</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 44.

lain, toleran terhadap kelemahan orang lain, dan bisa memaafkan kesalahn-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua itu diarahkan untuk mencapai lingkungan sosial yang rukun damai, harmonis, dan menyenangkan.

### 3. Pengetahuan tentang relasi insani

Salah satu tugas pokok pemimpin ialah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan mengecap kesejahteraan. Karena itu pemimpin diharapkan memiliki pengetahuan tentang sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar ia bisa menilai kelebihan dan kelemahan/keterbatasan pengikutnya, yang disesuaikan dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada masing-masing individu.

### 4. Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya). Dia selalu menepati janji, tidak “selingkuh” atau munafik, dapat dipercaya, dan berlaku adil terhadap semua orang.

### 5. Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif, berdasar prasangka sendiri). Dia akan mencari bukti-bukti nyata dan sebab musabab

setiap kejadian dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.

#### 6. Dorongan Pribadi

Keinginan dan kesediaan untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak.

#### 7. Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya. Juga pandai mengkoordinasikan macam-macam sumber tenaga manusia dan mahir mengintegrasikan berbagai opini serta aliran yang berbeda-beda untuk mencapai kerukunan dan keseimbangan.

#### 8. Kemampuan Mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa siswa (orang yang belajar) secara sistematis dan intensional pada sasaran-sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan/kemahiran teknis tertentu, dan menambah pengalaman mereka. Yang dituju ialah agar para pengikutnya bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.

## 9. Keterampilan Sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk “mengelola” manusia, agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya. Pemimpin dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya, agar bisa ditempatkan pada tugas-tugas yang cocok dengan pembawaan masing-masing. Pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok.

## 10. Kecakapan Teknis atau Kecakapan Manajerial.

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang mapan. Tujuan semua itu ialah tercapainya efektivitas kerja, keuntungan maksimal, dan kebahagiaan-kesejahteraan anggota.<sup>50</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah orang yang memiliki sifat objektif, berkemauan kuat, integritas yang tinggi, berani, dan tidak ada henti-hentinya untuk belajar dari masalah dari pengalaman yang dihadapi dan mempunyai sifat sosial yang tinggi dan sebagainya. Karena sifat-sifat pemimpin

---

<sup>50</sup>Ibid, 47.

yang disebutkan di atas berguna dalam memberikan keputusan serta mendukung karyawan untuk berprestasi dalam kerjanya.

**d. Asas-asas Kepemimpinan, ialah:**

1. Kemanusiaan, mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
2. Efisien, efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia; atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.
3. Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.<sup>51</sup>

**e. Teknik Kepemimpinan**

Teknik kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan teknis serta sosial pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan pada praktik kehidupan serta praktik organisasi, yaitu: melingkupi konsep-konsep pemikiran, perilaku sehari-hari, dan semua peralatan yang dipakai.

Teknik kepemimpinan dapat juga dirumuskan sebagai cara bertindakya pemimpin dengan bantuan alat-alat fisik dan macam-macam kemampuan psikis untuk mewujudkan kepemimpinannya.

---

<sup>51</sup>Ibid, 94.

Dimasukkan ke dalam kategori teknik kepemimpinan ini antara lain ialah:

- a. Etika profesi pemimpin dan etiket.
- b. Kebutuhan dan motivasi (manusia).
- c. Dinamika kelompok.
- d. Komunikasi
- e. Kemampuan pengambilan keputusan.
- f. Keterampilan berdiskusi.<sup>52</sup>

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

---

<sup>52</sup>Ibid, 94.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.<sup>53</sup>

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.<sup>54</sup>

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

---

<sup>53</sup>Stephen P Robbins, P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 86.

<sup>54</sup>Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.<sup>55</sup>

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

---

<sup>55</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 31.

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan

IAIN JEMBER

tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
8. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal

dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.<sup>56</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup,

---

<sup>56</sup>Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 159.

yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja, Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
4. Bau tidak sedap di tempat kerja, Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
5. Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu

faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito dan Sedarmayanti tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>57</sup>

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.<sup>58</sup>

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>59</sup>

Menurut Veitzhal Rifa'i kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, yang mana kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 160.

<sup>58</sup> Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 195..

<sup>59</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), 67.

<sup>60</sup> Riva'i Veitzhal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada, 2004), Cet ke 2, 309.

Menurut Dale S. Beach seperti yang dikutip Ruky kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi kerjanya dan prestasinya untuk pengembangan.<sup>61</sup>

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor Situasional
  - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
  - b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.<sup>62</sup>

Menurut Bernardin bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

<sup>61</sup>Husain Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, 209.

<sup>62</sup>Mohammad As'ad, *Psikologo Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2001),49.

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>63</sup>

Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

---

<sup>63</sup>Stephen P Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), 260.

diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

## 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

## 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 5. Kemampuan bekerja sama

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

## **BAB III**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. BRISyariah KC Jember**

PT. BRISyariah resmi beroperasi berdasarkan izin dari Bank Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2008 melalui surat No. 10/67/KEP.GBI/DpG/2008. Pada tanggal 17 November 2008 PT BRI Syariah secara resmi beroperasi berdasarkan prinsip Syariah Islam. Sejak saat ini, tanggal 17 November ditetapkan sebagai hari ulang tahun PT. BRI Syariah.

Sejarah BRISyariah berawal pada tanggal 19 Desember 2007 saat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., mengakuisisi Bank Jasa Arta. Setelah mendapat izin dari Bank Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2008 melalui surat No: 10/67/KEP.GBI/DpG/2008, PT. BRISyariah kemudian secara resmi menjalankan kegiatan perbankan berdasarkan prinsip Syariah pada tanggal 17 November 2008. Setelah sebelumnya sempat menjalankan kegiatan usaha bank secara konvensional.

Nama BRISyariah dipilih untuk menggambarkan secara langsung hubungan Bank dengan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk., yang merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. BRISyariah merupakan anak perusahaan dari Bank Rakyat Indonesia yang akan melayani kebutuhan perbankan masyarakat Indonesia dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah.

Kegiatan usaha BRISyariah semakin kokoh setelah ditandatangani Akta Pemisahan Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., untuk melebur ke dalam PT. BRISyariah (proses spin off). Penandatanganan akta pemisahan tersebut dilakukan oleh Bpk. Sofyan Basir selaku Direktur Utama Bank Rakyat Indonesia dan Bpk. Ventje Rahadjo selaku Direktur Utama BRISyariah, sebagaimana akta pemisahan No 27 tanggal 19 Desember 2008 dibuat di hadapan notaris Fathiah Helmi SH. di Jakarta. Peleburan unit usaha syariah Bank Rakyat Indonesia ke dalam BRISyariah ini berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan yang bernilai strategis ini sebagai bentuk dukungan nyata induk perusahaan kepada kegiatan operasional BRISyariah.

Sebagai bagian dari keluarga besar Bank Rakyat Indonesia, BRISyariah mendapat dukungan penuh dari Bank Rakyat Indonesia sebagai pemegang saham sebagaimana tercermin dari penambahan modal disetor yang dilakukan sebanyak dua kali di tahun 2008, sehingga saat ini BRISyariah menjadi salah satu bank syariah dengan struktur permodalan yang kuat.

Sedangkan untuk BRISyariah Kantor Cabang Jember diresmikan pada tanggal 1 Oktober 2012, kemudian semakin berkembang dan memperluas wilayah outlet layanan mikro meliputi wilayah Ambulu dan Tanggul. Layanan untuk wilayah ambulu dan Tanggul tersebut mulai beroperasi terhitung mulai tanggal 1 April 2013 dan *survive* hingga sekarang.

Untuk pimpinan BRISyariah Kantor Cabang Jember sudah berganti 3 kali sampai sekarang, pertama dijabat oleh Bapak Alkaf Zein (2012-2013), kedua dijabat oleh Bapak Rono Satriyo (Januari - April 2014). Ketiga dijabat oleh Bapak Eric Kuniawan (Mei 2014 – Mei 2016).

## 2. Visi dan misi PT. BRISyariah

### a. Visi BRISyariah

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

### b. Misi BRISyariah

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan Finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

## 3. Motto PT. BRISyariah

BRISyariah mempunyai motto yang berbunyi **“Bersama Wujudkan Harapan Bersama”** sebagai perwujudan dari visi dan misi BRISyariah sendiri yang mempunyai arti bahwa BRISyariah ingin menjelaskan bahwa seluruh *stake holder* BRISyariah baik internal (seluruh karyawan) maupun

external (nasabah) merupakan instrument yang penting dalam rangka mewujudkan seluruh harapan *stake holder*.

#### **4. Nilai-Nilai Budaya Kerja PT. BRISyariah *PASTI OKE***

1. **Profesional:** Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditentukan.

2. **Antusias:** Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.

Penghargaan Terhadap SDM: Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal sejak perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, terbuka, adil dan menghargai.

3. **Tawakkal:** Optimisme yang diawali dengan doa dan dimanifestasikan melalui upaya yang sungguh-sungguh serta diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.

4. **Integritas:** Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya juga senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

5. **BerOrientasi Bisnis:** Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.
6. **KEpuasan Pelanggan:** Memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan.

### **5. Tujuan Perusahaan PT. BRISyariah**

BRISyariah merupakan bank yang terbilang baru, bank yang mulai beroperasi pada tahun 2009 ini terus melakukan berbagai persiapan dan pembenahan dalam rangka membangun fondasi yang kokoh untuk menunjang pertumbuhan bank. Untuk mengembangkan pelayanan jaringan BRISyariah mengembangkan layanan penjualan melalui sinergi dengan Bank Rakyat Indonesia dalam bentuk Unit Pelayanan Syariah (UPS) atau Unit Mikro untuk melayani sector UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

BRISyariah juga akan mempersiapkan peluncuran produk baru baik pendanaan maupun pembiayaan, yang akan difokuskan pada segmen UMKM dan Konsumer sesuai dengan visinya menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah, untuk kehidupan lebih bermakna.

Keseluruhan inisiatif ini tentunya tidak akan berhasil dilaksanakan tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Selain menggiatkan program rekrutmen untuk mengisi posisi lowong, BRI Syariah juga akan

menyelenggarakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja.

Hal lain yang tidak kalah penting dilakukan BRISyariah adalah memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kegiatan operasional bank sehari-hari. Bank akan mengimplementasikan *Core Banking System* dan mengembangkan berbagai sistem teknologi informasi dan system pembayaran yang handal guna memberikan layanan prima bagi nasabah.

## **6. Produk PT. BRISyariah KC Jember**

Adapun produk- produk yang ada di BRISyariah KCP Jember adalah sebagai berikut:

### **a. Tabungan FAEDAH BRISyariah iB**

Tabungan FAEDAH, atau lebih dikenal dengan Fasilitas Serba Mudah ini memberikan kemudahan bagi nasabah yang ingin membuka rekening di BRISyariah sebagai berikut:

- a. Gratis biaya administrasi bulanan tabungan,
- b. Gratis biaya tarik tunai di mesin ATM bersama dan Prima,
- c. Gratis biaya cek saldo di mesin ATM bersama dan Prima,
- d. Gratis biaya transfer di mesin ATM bersama dan Prima,
- e. Gratis biaya bulanan kartu ATM,
- f. Saldo awal Rp. 100.000,-.

### **b. Tabungan Impian BRISyariah iB**

Tabungan Impian BRISyariah iB adalah tabungan berjangka dari BRISyariah dengan prinsip bagi hasil yang dirancang untuk mewujudkan impian anda dengan terencana.

Tabungan Impian BRISyariah iB memberikan ketenangan serta kenyamanan yang penuh nilai kebaikan serta lebih berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah serta dilindungi asuransi.

### **c. Tabungan Haji BRISyariah iB**

Tabungan Haji BRISyariah iB merupakan produk simpanan dari BRISyariah untuk Calon Jemaah Haji dalam memenuhi kebutuhan setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) dengan prinsip bagi hasil.

### **d. Giro BRISyariah iB**

Giro iB BRISyariah adalah simpanan untuk kemudahan berbisnis dengan pengelolaan dana berdasarkan prinsip titipan (*wadi'ah yad dhamanah*) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan Cek atau Bilyet Giro.

### **e. Deposito BRISyariah iB**

Deposito BRISyariah iB adalah salah satu jenis simpanan yang dikelola berdasarkan prinsip bagi hasil sehingga anda tidak perlu khawatir akan pengelolaan dana. Hasil investasi anda tak hanya menguntungkan, tetapi juga akan membawa berkah. Terdapat fasilitas ARO (*Automatic Roll Over*) dan anda menerima bilyet deposito.

**f. Simpanan Pelajar (Simpel) BRISyariah iB**

Simpel iB (Simpanan Belajar iB) adalah tabungan untuk siswa yang diterbitkan dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini, dengan setoran awal minimal Rp. 1000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp. 1000,-. Selain itu dapat juga diberikan fasilitas kartu ATM dengan biaya pembuatan hanya Rp. 5000,-.

**g. Unit Mikro BRISyariah iB**

Unit Mikro BRISyariah iB ini merupakan salah satu produk pembiayaan BRISyariah yang menawarkan pembiayaan skala mikro sebagai berikut:

- a. Mikro 25iB (5 – 25 Juta) dengan tenor 6 – 36 bulan,
- b. Mikro 75iB (5 – 75 Juta) dengan tenor 6 – 36 bulan,
- c. Mikro 500iB (75 – 500 Juta) dengan tenor 6 – 36 bulan, 6 – 48 bulan, dan 6- 60 bulan.

**h. KPR BRISyariah iB**

Memiliki rumah sendiri memberikan kebanggaan dan kebahagiaan hidup bagi keluarga tercinta. Kepemilikan Rumah BRISyariah iB (KPR BRISyariah iB) kini hadir membantu anda untuk segera dapat mewujudkan memiliki rumah idaman. Berbagai keperluan dapat dipenuhi melalui Kepemilikan Rumah BRISyariah iB (KPR BRISyariah iB) seperti pembelian rumah, apartemen, ruko, rukan, tanah kavling, pembangunan serta renovasi.

**i. KKB BRISyariah iB**

Memiliki kendaraan idaman (mobil) kini tidak hanya sebatas impian. Kini Kepemilikan Kendaraan Bermotor iB (KKB iB) hadir membantu anda mewujudkan memiliki kendaraan (mobil) idaman. Kepemilikan Kendaraan Bermotor iB (KKB iB) memberikan keleluasaan bagi anda untuk pembelian kendaraan (mobil) baru maupun bekas serta anda bebas menentukan pilihan merk.

**j. Cash Management System**

Cash Management System (CMS) BRI Syariah adalah layanan manajemen keuangan yang ditujukan untuk membantu nasabah institusi/*corporate* BRISyariah dalam melakukan aktifitas pengelolaan keuangan secara langsung, *real time online*, kapanpun, dimanapun melalui aplikasi berbasis *web* tanpa harus tergantung kepada jam operasional bank.

CMS BRIS akan memudahkan anda untuk melakukan berbagai jenis transaksi keuangan perusahaan anda secara elektronik langsung dari lokasi anda dengan didukung oleh kehandalan & kenyamanan jaringan sistem perbankan elektronik BRISyariah.

**k. Internet Banking BRIS**

Internet Banking BRISyariah adalah fasilitas layanan transaksi perbankan melalui jaringan internet yang dapat diakses selama 24 jam, kapan dan dimanapun nasabah berada menggunakan *Personal Computer, Laptop, Notebook atau PDA*.

Internet Banking BRIS akan memberikan anda kemudahan, kepraktisan, keamanan serta kenyamanan bagi nasabah dalam melakukan transaksi secara online. Dengan layanan *Internet Banking*, transaksi dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja, selama terdapat koneksi jaringan internet.

#### **I. SMS BRIS 3388**

Adapun fasilitas lainnya yang disediakan oleh BRISyariah cabang Jember, yaitu dengan menggunakan via operator seluler adalah SMS BRISyariah dengan beberapa keunggulan yaitu sebagai berikut:

##### **a. Mudah dan Fleksibel**

Transaksi perbankan dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja, tidak tergantung dengan jam operasional Bank dan dapat diakses 24 jam.

##### **b. Lebih Efisien**

Tidak dikenakan biaya transaksi layanan (hanya dikenakan tarif SMS dari operator)\* . Semua transaksi melalui **sms BRIS** secara real time dan online. Adapun jenis SIM Card\*\* yang anda miliki, transaksi perbankan dapat anda lakukan.

1. Biaya SMS tergantung masing-masing telco provider
2. Saat ini layanan dapat digunakan oleh pengguna operator: Indosat,

Telkomsel, XL, Three (3)

### **m. Remittance BRISyariah**

Kini siapapun bisa melakukan pengiriman uang tunai ke Indonesia dengan mudah. BRISyariah menyediakan fasilitas transfer tanpa perlu memiliki rekening di Bank untuk dapat menerima kiriman uang. Cukup gunakan telepon selular (ponsel) dan anda dapat bertransaksi dengan mudah, aman, dan cepat.

### **n. CallBRIS 500-789**

Layanan Call Centre BRISyariah merupakan layanan yang memberikan kemudahan bagi nasabah untuk menghubungi BRISyariah melalui telepon.

Cukup dengan menghubungi 500789 yang dapat diakses dari seluruh tempat di Indonesia kapanpun dan dimanapun anda berada, tanpa harus datang ke bank.

### **7. Letak Geografis PT. BRISyariah KC Jember**

Penelitian ini dilakukan di PT. BRISyariah KC. Jember yang beralamatkan:

Jl. Trunojoyo Nomer 101, Kelurahan. Kepatihan, Kecamatan.

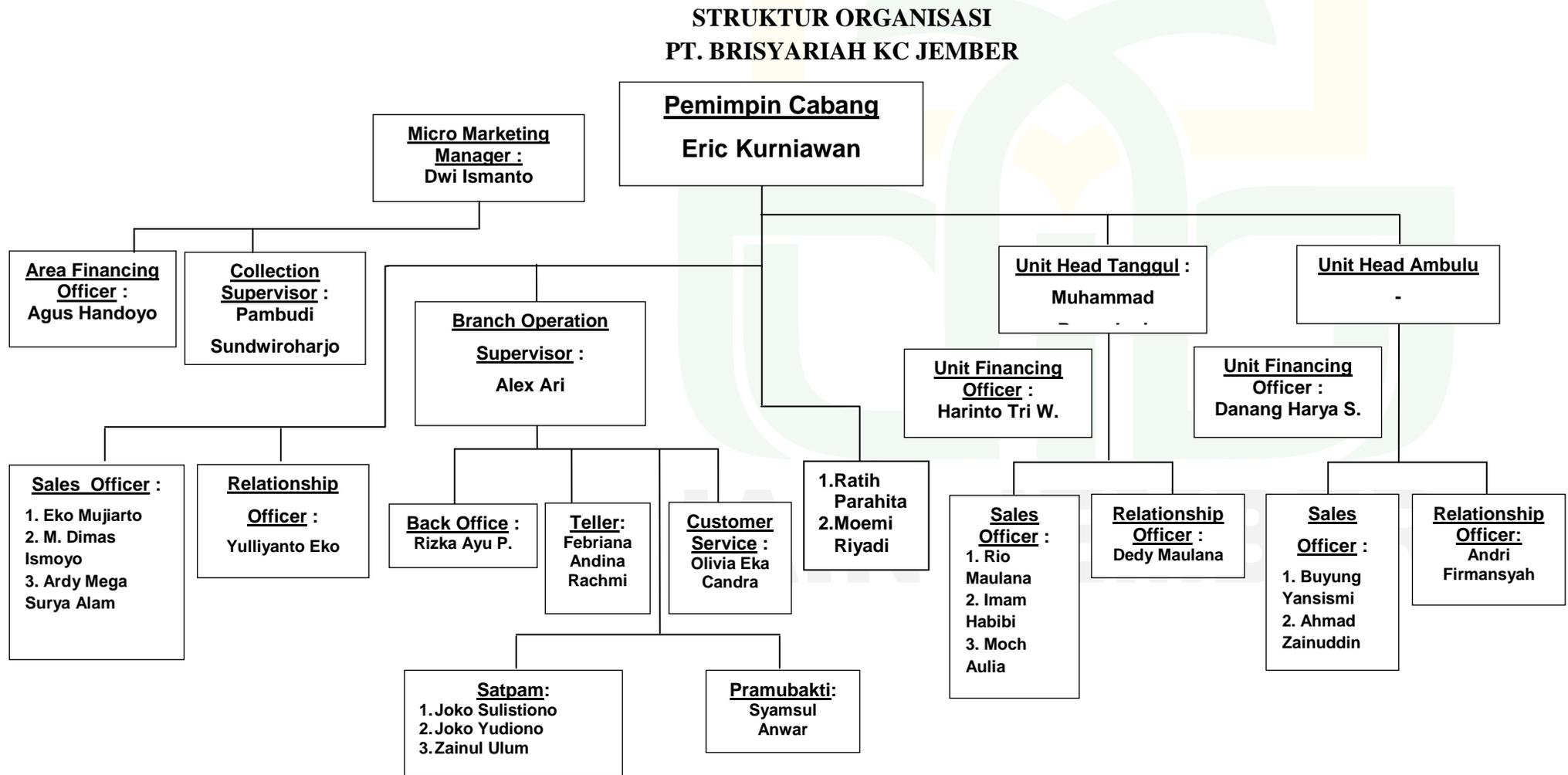
Kaliwates - Jember. Telp: (0331) 482418, Fax: (0331) 482 446

### **8. Legalitas PT. BRISyariah KC Jember**

Berdasarkan legalitas BRISyariah KC Jember pada Undang-undang Republik Indonesia No.3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan dan Undang-undang Republik Indonesia No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), menyatakan sejak 18 Oktober 2012 PT BRISyariah Kantor



## 9. Struktur organisasai PT. BRISyariah KC Jember



Sumber Data: PT. BRISyari'ah KC. Jember

## 10. Mekanisme Operasional Lembaga PT. BRISyariah KC Jember

Daerah operasional atau lembaga kerja PT. BRISyariah KC Jember adalah: Jember, Ambulu, Tanggul.

Jam operasional atau jam pelayanan untuk nasabah/ debitur di PT.

BRISyariah KC jember adalah sebagai berikut:

Hari	Jam
Senin – Jum’at (Kecuali Tanggal Merah)	08.30 – 15.00 WIB
Untuk kliring:	1. 10.00 – 11.00 WIB
Senin – Jum’at (Kecuali Tanggal Merah)	2. 13.00 – 14.00 WIB

## 11. Job Description

- a. Pincapem (pimpinan cabang pembantu) adalah merencanakan, mengkoordinasikan, dan mensupervisi seluruh kegiatan yang meliputi kegiatan pemasaran dan operasional, untuk menjamin tercapainya target anggaran yang ditetapkan secara efektif dan efisien oleh bank.
- b. MMM (Mikro Marketing Manager) adalah secara struktural berada langsung dibawah pimpinan cabang ke (kantor cabang) MMM membawahi beberapa UMS *Head* dan *Collection Supervisor* dalam 1 area cabang dan MMM mempunyai kewajiban untuk selalu berkoordinasi dengan *Bussiness Distribution* dan *Network* mikro yang berada di areanya.

- c. BOS (Branch Operation Supervisor) adalah membantu branch manager dalam melakukan pengawasan dan evaluasi kerja terhadap fungsi-fungsi operasional dan dibawahnya untuk memastikan tercapainya target yang ditetapkan, mengawasi dan memelihara seluruh asset operasional cabang.
- d. Teller (kasir) yaitu secara umum pekerjaannya yang sehari-hari berhadapan langsung dengan nasabah, yakni untuk keperluan transaksi sehari-hari, setiap pembayaran atau penerimaan tunai (kas) kecuali dengan personalia dan pengeluaran kas kecil, untuk tukar menukar uang, dan penarikan kembali setoran *house check kliring* oleh nasabah.
- e. Customer Service yaitu bertanggung jawab melayani nasabah dengan memberikan informasi produk dan layanan serta melaksanakan transaksi operasional sesuai dengan kewenangannya, berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang telah ditetapkan. Sebagai petugas yang menerima dan menangani keluhan nasabah, melayani nasabah dalam pembukuan dan penutupan rekening serta transaksi lainnya.
- f. AO (*Account Officer*) yaitu melakukan pemasaran produk perbankan terutama produk yang berkaitan dengan kredit mencari dan mempertemukan antara pihak yang membutuhkan dana / uang dengan pihak bank dimana tempat *account officer* ditempatkan.
- g. BO (*Back Office*) melanjutkan *follow up* atas transaksi bank, membuat voucher transaksi (debit/kredit), membuat laporan data transaksi analisa

kredit, *accounting*, *controlling*, *IT system*, dan berhubungan dengan administrasi catat mencatat.

- h. UH (Unit Mikro Syariah *Head*) Secara struktur berada langsung di bawah MMM dan bertanggung jawab untuk melaksanakan dan memastikan mikro pada unit tersebut berjalan sesuai dengan target yang diberikan atau tidak melanggar syariah *comply* maupun P3 (Pedoman Pemberian Pembiayaan) mikro. UH (*unit head*) membawahi *sales officer* (SO) *Relation Officer* (RO) dan harus berkoordinasi dengan *Unit Financing Officer* (UFO).
- i. SO (Sales Officer )Secara struktur SO berada dibawah langsung UH (*unit head*) dan bertugas melakukan penjualan produk-produk mikro serta melakukan pre screening untuk calon-calon nasabah sebelum dokumen-dokumen pembiayaan diberikan kepada *Unit Financing Officer* (UFO) untuk diverifikasi selanjutnya.
- AFO (*Area Financing Officer*) secara struktur berada langsung dibawah *financing Reviewer* yang berada dicabang dan bertugas melakukan review pembiayaan, mencermati setiap pengajuan pembiayaan untuk diajukan ke komite kantor pusat. AFO akan melaksanakan verifikasi untuk limit pembiayaan >75 juta rupiah.



## C. ANALISIS DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung baik tidaknya instrumen pengumpul data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan, kesesuaian, atau kecocokan suatu alat untuk mengukur apa yang akan diukur. Untuk memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi ( $r$  hitung) tersebut dibandingkan dengan  $r$  tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 5% dengan rumus perbandingan berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan sebanyak 26, sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel adalah 0,388. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan spss:

**Tabel 3.2**  
**Uji Validitas Intrument Variabel X1**

Item-Total Statistics	
	Corrected Item- Total Correlation
GK1	.543
GK2	.509
GK3	.449
GK4	.619
GK5	.637
GK6	.698
GK7	.657
GK8	.880
GK9	.496
GK10	.775
GK11	.684
GK12	.628

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation semua instrument variabel X1 (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,388.

Karena nilai r hitung  $>$  r tabel, maka semua instrument variabel X1 dinyatakan Valid.

IAIN JEMBER

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Instrument Variabel X2**

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item- Total Correlation
LK1	.740
LK2	.808
LK3	.682
LK4	.828
LK5	.826
LK6	.734
LK7	.789
LK8	.789
LK9	.648
LK10	.734
LK11	.792
LK12	.866
LK13	.808
LK14	.585
LK15	.828
LK16	.779

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation semua instrument variabel X2 (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,388. Karena nilai r hitung > r tabel, maka semua instrument variabel X2 dinyatakan Valid.

**IAIN JEMBER**

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Instrument Variabel Y**

Item-Total Statistics	
	Corrected Item- Total Correlation
K1	.664
K2	.467
K3	.774
K4	.693
K5	.771
K6	.786
K7	.637
K8	.774
K9	.796
K10	.796

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai correlation semua instrument variabel Y (r hitung) berada diatas nilai r tabel, yaitu 0,388. Karena nilai r hitung > r tabel, maka semua instrument variabel Y dinyatakan Valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengukuran reliabilitasnya dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukan sekali saja, dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila :

1. Hasil *Cronbach Alpha* > 0,60 = reliabel
2. Hasil *Cronbach Alpha* < 0,60 = tidak reliabel

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan spss dari semua variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3.5**  
**Uji Reliabilitas Instrument Variabel X1, X2, dan Y**  
 Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	16

Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Dari hasil uji reliabilitas semua instrument variabel penelitian diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel penelitian diatas 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument variabel X1, X2, dan Y reliabel.

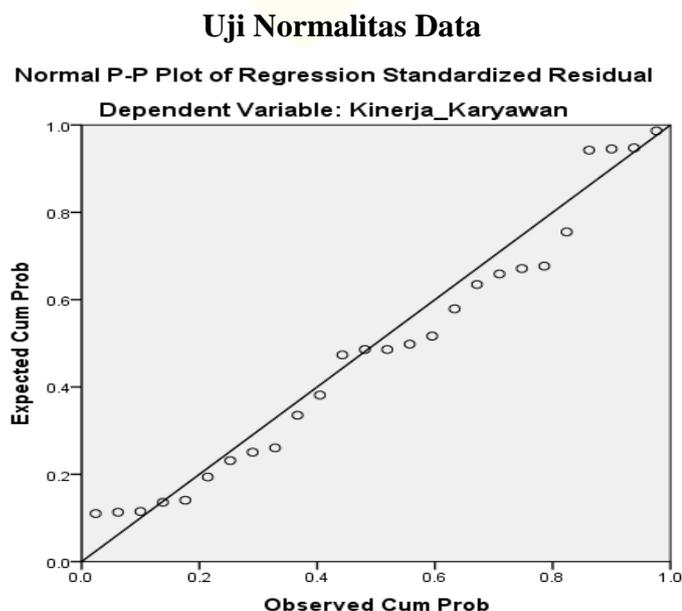
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik ialah yang residual datanya berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah dalam model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*, dimana jika titik-titik plot menyebar disekitar garis

diagonal dan tidak melebar dari garis diagonal, berarti model regresi berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan spps:



Dari hasil pengujian diatas dapat pada grafik *probability plot* bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

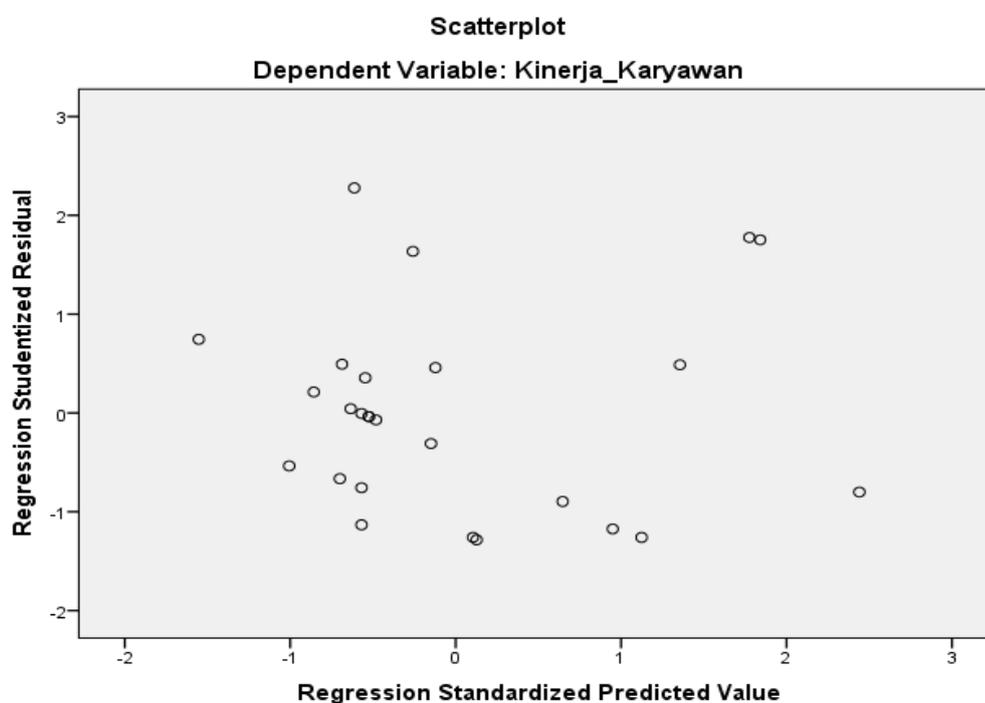
#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika *variance* dari residual data sama maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda adalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk

mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada pada model regresi ialah dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka model regresi yang kita miliki tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan spss.

### Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil pengujian diatas, dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, titik menyebar secara rata dan tidak berkumpul pada satu tempat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* dan lawannya
2. *Variance inflation factor*.

Kriteria pengujian *multikolonieritas* diukur berdasarkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Hasil pengujian multikolonieritas dengan spss adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	.964	1.037
	Lingkungan_Kerja	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dari hasil pengujian diatas diperoleh nilai *tolerance* semua variabel > 0.10 dan nilai VIF semua variabel < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan spss:

**Tabel 3.7**  
**Uji t Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.997	7.463		2.010	.056
	Gaya_Kepemimpinan	.342	.085	.085	2.498	.023
	Lingkungan_Kerja	.364	.109	.571	3.342	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel gaya kepemimpinan ialah sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, maka  $H_{a1}$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel lingkungan kerja ialah sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, maka  $H_{a2}$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### b. Analisis Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak. Berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan spss:

**Tabel 3.8**  
**Uji F Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.853	2	46.927	6.246	.007 <sup>b</sup>
	Residual	172.801	23	7.513		
	Total	266.654	25			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

Berdasarkan uji F diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan ialah 0,007. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, maka  $H_{a3}$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel berikut:

**Tabel 3.9**  
**Uji Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.336	2.741

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,336. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah sebesar 33,6 %, dan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Berikut adalah hasil perhitungan linear regresi berganda antara dana pihak ketiga dalam bentuk deposito ( $X_1$ ) dan pembiayaan *murabahah* ( $X_2$ ) terhadap keuntungan bersih (Y) dengan bantuan spss:

**Tabel 3.10**  
**Persamaan Linear Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.997	7.463		2.010	.056
	Gaya_Kepemimpinan	.342	.085	.085	2.498	.023
	Lingkungan_Kerja	.364	.109	.571	3.342	.003

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dari hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa persamaan model regresi linear berganda ialah:

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

$$Y = 14,997 + 0,342X_1 + 0,364X_2 + \epsilon$$

Hasil dari persamaan regresi berganda diatas dapat memberikan pengertian bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 14,997 menyatakan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja apabila konstan (tetap), maka nilai kinerja adalah sebesar 14,997.
- b. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,342 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan ada kinerja sebesar 0,342 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- c. Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,364 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja sebesar 0,364 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

## D. PEMBAHASAN

### 1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial

- a. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan dengan hasil perhitungan spss, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, maka  $H_{a1}$  yang berbunyi bahwa

ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BRISyariah Cabang Jember diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRISyariah Cabang Jember.

b. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan dengan hasil perhitungan spss, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, maka  $H_{a3}$  yang berbunyi bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Cabang Jember diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah Cabang Jember.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Emilia Noviani Asta Sari, 2009 dalam skripsinya berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Suwesty Yunia Pratiwi, 2011 dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo) yang menyatakan bahwa Nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,207 dan signifikansi pada 0,047 yang berarti Hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,207) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,047 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Kabupaten Wonosobo).

## **2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan (F)**

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan dengan spss, dimana nilai signifikansi menunjukkan 0,007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0,05, maka  $H_{a2}$  yang berbunyi bahwa ada pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRISyariah Cabang Jember diterima.

Berdasarkan analisis dan interpretasi di atas dapat dikatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRISyariah Cabang Jember. Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BRISyariah Jember adalah sebesar 33,6%. Sedangkan sisanya 66,4%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Adapun Faktor-faktor lain misalnya meliputi motivasi, kompensasi, pelatihan, pendidikan, rotasi dan lain sebagainya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Suwesty Yunia Pratiwi, 2011 dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo). Menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Pemimpin dengan kemampuan sebagai pengawas, memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dimana indikator kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan prestasi, kecerdasan, kepercayaan diri dan inisiatif berada dalam kategori cukup baik, sedangkan indikator ketegasan mendapatkan kategori baik dari karyawan. Hasil penelitian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini seluruh indikator lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik menurut penilaian karyawan. Lingkungan

kerja dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja dan tersedianya fasilitas kerja yang nyaman dapat memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga kinerjanya optimal. Dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Emilia Noviani Asta Sari, 2009 dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II yang menyatakan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan Koefisien parsial sebesar 18,49%.

### **3. Analisis Variabel Yang Paling Dominan**

Variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini berdasarkan nilai  $t$  hitung lingkungan kerja lebih besar dengan nilai  $t$  hitung gaya kepemimpinan yang mana hasilnya sebesar  $3,342 > 2,498$ .

IAIN JEMBER

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,023 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember. Dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial dari variabel lingkungan kerja, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003 Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini berdasarkan nilai  $t$  hitung lingkungan kerja lebih besar dengan nilai  $t$  hitung gaya kepemimpinan yang mana hasilnya sebesar  $3,342 > 2,498$ .

## **B. SARAN – SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diuraikan, maka penulis dapat menyarankan:

1. Sebaiknya variabel bebas yang digunakan dalam penelitian berikutnya tidak hanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja saja, akan tetapi bisa menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bank, seperti pemberian bonus, kompensasi, dan lain-lain.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan metode analisis lain, seperti dengan menggunakan metode analisis SEM (*Struktural Equation Modeling*) dan metode analisis PLS (*Partial Least Square*).
3. Untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan BRI Syariah Cabang Jember, hendaknya kepala cabang lebih meningkatkan interaksi dengan seluruh karyawan sehingga gaya kepemimpinan yang dipakai sekarang akan lebih optimal dan lebih berpengaruh terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Affandy, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam Tinjauan Prespektif Hukum Islam Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Balung Jember*. Jember.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta Grafindo Persada.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bernard M, Bass. 2005. *Leadership and Performance Beyonce expection (Terjemahan)*. New York: Free Press.
- Daud, Makmur. 1984. *Kitab Shahih Bukhori dan Muslim*, Syaikh Abu Abdillah Muhammad Ibn Ibrahim Ibn Bardizbah. Jakarta: FA. Widjaya.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Mnusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Emilia Noviani Asta Sari. 2009. *Skripsi, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial*. Semarang II.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoyo Ningrat, Soewarno. 2006. *Pengantar Ilmu Studi Dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hasibuan, M. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariate : Teknik Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Linda Firnidia. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Jepara.

- Miftah, Thoha. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Nazir. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P, Siagian. 1999. "*Kepemimpinan*" *Teori dan Pengembangannya*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Priyatno, Dwi. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, Singgih. 2014. *SPSS 22 From Essential to Expert Skills*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Edisi 2.
- Suwesty Yunia Pratiwi, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*. Universitas Negeri Semarang.
- STAIN Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sujak, Abi. 2007. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Uswatun Hasanah

Tempat Tanggal lahir : Jember, 24 Juli 1994

Jenis kelamin : Perempuan

Alamat : Tegal Besar – Jember

NIM : 083 123 074

Prodi/Jurusan : Perbankan Syariah / Ekonomi Islam

Instansi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa, isi skripsi ini adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali ada bagian-bagian yang di rujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, September 2016



**Uswatun Hasanah**

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Jember”	Variabel X1 1. Gaya Kepemimpinan.	1. Cara mengambil Keputusan dan memecahkan masalah	1. Demokrasi 2. Otoriter 3. Liberal 4. Kharismatis	1. Data primer  2. Data sekunder	1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis <i>field research</i> (penelitian lapangan).  2. Metode pengumpulan data a. Wawancara b. Kuesioner (Angket) c. Dokumentasi d. Observasi	1. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Jember?
	Variabel X2 2. Lingkungan Kerja	1. Situasi/Keadaan	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan 6. Bau Tidak Sedap 7. Keamanan		3. Metode analisis data Analisis regresi linier berganda $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$	2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Jember?  3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Jember?
	Variabel Y 3. Kinerja Karyawan	1. Faktor Kemampuan	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan 6. Bekerja Sama			4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Jember?

IAIN JEMBER

DATA REKAP KUISIONER  
KARYAWAN BRISYARIAH KC JEMBER

NO	NAMA	VARIABEL X1												VARIABEL X2												VARIABEL Y																
		Demokratis			Otoriter			Liberal			Karismatik			Suasana Kerja		HD Rekan Kerja		Fasilitas Kerja		Penerangan		Sirkulasi Udara		Kebisingan		Bau Tidak Sedap		Keamanan		Kuantitas		Kualitas		Keandalan		Kehadiran		Kemampuan Bekerja Sama				
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	GK10	GK11	GK12	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14	LK15	LK16	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10			
1	Alex	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	Ardi Mega S.A	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
3	Agus Handoyo	5	4	5	2	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	A. Zaimuddin Rifto	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4		
5	Ardi Firmansyah	5	4	5	2	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
6	Buyung Yansimsi	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	Dedy Maulana	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	Danang Harya S	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
9	Eko Mujiarto	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	Febriana Andina Rachmi	5	5	4	3	3	1	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
11	Harito Tri W	5	4	5	3	3	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
12	Imam Habibi S.H.	5	4	5	3	2	2	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
13	Joko Sulistiono	5	4	5	3	3	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
14	Joko Yudiono	4	4	4	1	2	4	1	1	1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	
15	M. Dimas Ismoyo	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
16	M. Aulia Rahman	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
17	Moemin Riady	5	5	5	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	M. Romadoni	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Olivia Eka Chandra	5	4	5	3	2	2	2	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	
20	Pambudi	4	2	4	1	2	4	4	1	1	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	
21	Rizka Ayu P	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
22	Ratih Parahita	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
23	Rio Maulana A.P	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
24	Syamsul Anwar	5	5	4	3	3	1	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	
25	Yuliyanto eko K4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	Zainul Ulum	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4



## LAMPIRAN OUTPUT SPSS

### A. Uji Validitas

#### 1. Variabel X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	34.46	37.458	.543	.901
GK2	36.08	37.434	.509	.902
GK3	34.65	38.235	.449	.905
GK4	36.27	36.845	.619	.897
GK5	36.19	37.842	.637	.897
GK6	36.15	35.495	.698	.893
GK7	36.46	35.618	.657	.895
GK8	36.00	33.520	.880	.883
GK9	36.62	37.366	.496	.903
GK10	35.96	34.198	.775	.889
GK11	34.35	36.715	.684	.894
GK12	34.54	37.298	.628	.897



## 2. Variabel X2

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	62.54	33.138	.740	.958
LK2	62.69	33.182	.808	.957
LK3	62.62	33.126	.682	.959
LK4	62.62	30.966	.828	.956
LK5	62.62	32.406	.826	.956
LK6	62.54	32.418	.734	.958
LK7	62.58	32.334	.789	.957
LK8	62.58	32.334	.789	.957
LK9	62.54	32.898	.648	.959
LK10	62.62	32.166	.734	.958
LK11	62.54	32.898	.792	.957
LK12	62.58	31.934	.866	.955
LK13	62.69	33.182	.808	.957
LK14	62.62	34.326	.585	.960
LK15	62.62	30.966	.828	.956
LK16	62.58	33.214	.779	.957

## 3. Variabel Y

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	37.46	9.698	.664	.911
K2	37.15	10.535	.467	.922
K3	37.15	10.615	.774	.907
K4	37.15	10.775	.693	.910
K5	37.04	9.638	.771	.903
K6	37.00	9.920	.786	.903
K7	37.38	9.686	.637	.914
K8	37.15	10.615	.774	.907
K9	36.96	9.798	.796	.902
K10	36.96	9.798	.796	.902

## B. Uji Reliabilitas

### 1. Variabel X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	12

### 2. Variabel X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	16

### 3. Variabel Y

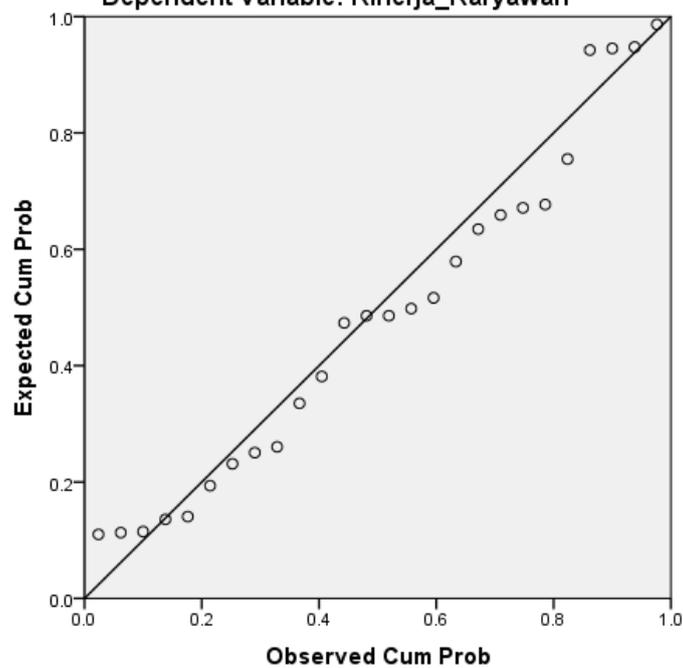
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

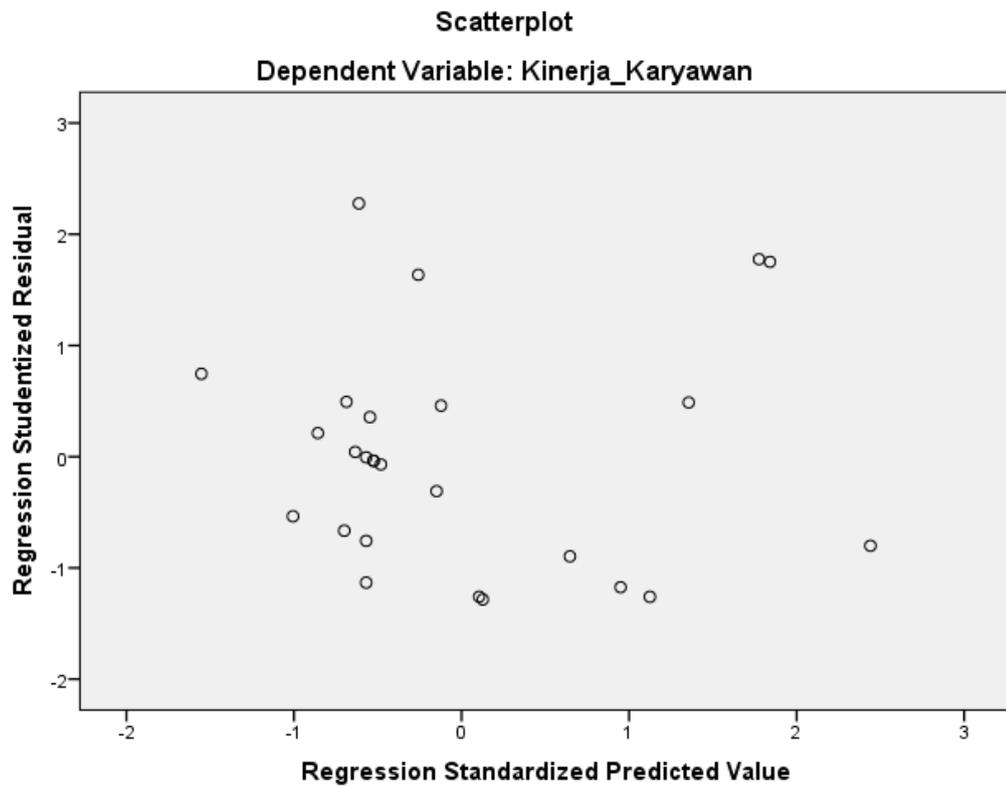
## C. Uji Normalitas

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan



### D. Uji Heteroskedastisitas



### E. Uji Multikolonieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.997	7.463		2.010	.056		
Gaya_Kepemimpinan	.042	.085	.085	.498	.623	.964	1.037
Lingkungan_Kerja	.364	.109	.571	3.342	.003	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## F. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.997	7.463		2.010	.056		
Gaya_Kepemimpinan	.342	.085	.085	2.498	.023	.964	1.037
Lingkungan_Kerja	.364	.109	.571	3.342	.003	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## G. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.853	2	46.927	6.246	.007 <sup>b</sup>
	Residual	172.801	23	7.513		
	Total	266.654	25			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

## H. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.352	.336	2.741

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No. Responden:.....

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin\* :  Pria  Wanita
3. Umur : .....Tahun
4. Pendidikan Terakhir\* :  SLTP  Diploma/Sarjana  
 SLTA  Lain-lain
5. Status perkawinan\* :  Menikah  Belum menikah  Duda/janda
6. Lama Bekerja\* :  Antara 1 bulan sampai 1 tahun  
 Antara 1 tahun sampai 2 tahun  
 Lebih dari 2 tahun

NB : \* Berilah tanda Check list (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang sesuai dengan  
Bapak/Ibu/Saudara/i.

IAIN JEMBER

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
2. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom:
  - SangatSetuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Kurang Setuju (KS)
  - TidakSetuju (TS)
  - SangatTidakSetuju (STS)
3. Apabila Bapak/ Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS

IAIN JEMBER

## KUESIONER

### VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
a.	Dalam membuat keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan karyawan					
b.	Dalam membuat kebijaksanaan dibuat bersama antara pimpinan dan karyawannya					
c.	Pimpinan saya melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan secara wajar					
d.	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri					
e.	Pimpinan saya selalu membuat kebijaksanaan sendiri					
f.	Dalam pekerjaan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman dari pimpinan saya					
g.	Pimpinan saya melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada karyawan					
h.	Pimpinan saya menyerahkan keputusan lebih banyak dibuat oleh karyawan					
i.	Pimpinan saya hampir tiada melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan karyawan					
j.	Pimpinan saya cenderung menciptakan suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai terhadap karyawannya					
k.	Pemimpin saya banyak memiliki inspirasi untuk mengembangkan perusahaan.					
l.	Pemimpin saya memiliki keberanian yang kuat untuk menjaga perusahaan.					

IAIN JEMBER

## VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
a.	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik.					
b.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.					
c.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat Harmonis					
d.	Saya dan karyawan lain saling menghormati.					
e.	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah.					
f.	Fasilitas kantin yang diberikan perusahaan.					
g.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
h.	Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata.					
i.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
j.	ventilasi diruang kerja karyawan berfungsi dengan baik.					
k.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.					
l.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan.					
m.	Adanya AC membantu menghilangkan baubauan tidak sedap yang mengganggu di ruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja.					
n.	Adanya pewangi ruangan maembantu menghilangkan bau tidak sedap di dalm ruangan kerja.					
o.	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah Terjamin					
p.	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja.					

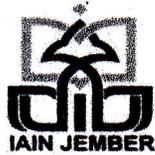
## VARIABEL KINERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
a.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart					
b.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
c.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
d.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
e.	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh Atasan					
f.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan.					
g.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.					
h.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
i.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
j.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					



## DISTRIBUSI NILAI $r_{\text{tabel}}$ SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	<b>0.388</b>	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



# KEMENTERIAN AGAMA

## INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136

Website : [WWW.in-jember.ac.id](http://WWW.in-jember.ac.id) – e-mail : [info@iain-jember.ac.id](mailto:info@iain-jember.ac.id)

## J E M B E R

Nomor : Nomor : B-419/In.20/PP.00.9/FEBI/05/2016  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr : Pimpinan PT. BRI Syariah KC. Jember.

Di

TEMPAT

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama : Uswatun Hasanah  
NIM : 083123074  
Semester : VIII  
Prodi : Perbankan Syariah  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Alamat : Tegal Besar - Jember  
No TLP : 085221818401  
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI SYARIAH KC. JEMBER.**

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Jember, 30 Mei 2016

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik

Pengembangan Lembaga



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I

NIP. 19730830 199903 1 002



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## SURAT KETERANGAN

NO.ND.B. 265 -KC-JBR-Trunojoyo/06/2016

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Teriring salam dan doa dari kami, semoga Bapak beserta seluruh Staff dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu dalam lindungan Allah S.W.T dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, Amin.

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Uswatun Hasanah  
NIM : 083123074  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Universitas : IAIN Jember

telah melaksanakan penelitian skripsi di BRI Syariah KC Jember.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

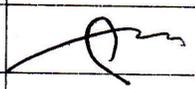
Jember, 8 Juni 2016  
**PT. BANK BRISYARIAH**  
**KC Jember**



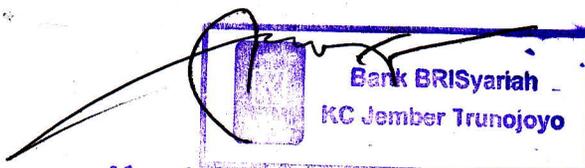
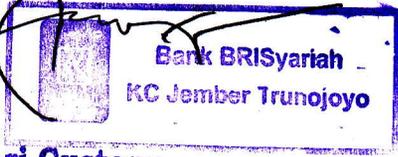
**Alex Ari Gustopo**  
Supervisor

Tawakal, Integritas, Profesional, Antusias, Berorientasi Bisnis, Kepuasan Pelanggan, Penghargaan SDM  
"Berpada dalam Karya, Produktif, Efisien dan Doa Menuju Bank Syariah Ritel Modern"

**JURNAL PENELITIAN PADA PT. BRI SYARIAH KC. JEMBER**  
**2016**

No	Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	Rabu, 18 Mei 2016	Konfirmasi mengenai judul penelitian	
2.	Jum'at, 20 Mei 2016	Pengajuan proposal penelitian dan penyerahan surat izin penelitian.	
3.	Selasa, 24 Mei 2016	Konfirmasi penyebaran angket	
4.	Senin, 30 Mei 2016	Penyebaran angket dan dokumentasi	
5.	Kamis, 2 Juni 2016	Pengambilan angket	
6.	Selasa, 7 Juni 2016	Pengambilan surat keterangan selesai penelitian	
7.	Kamis, 16 Juni 2016	Ttd Jurnal	

Jember, 16 Juni 2016

  
  
**Alex Ari Gustopo**  
**BOS**

## BIODATA PENULIS



### 1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Uswatun Hasanah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 24 Juli 1994  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Imam Bonjol Gg. Indah No.95 Rt/Rw: 003 / 005  
Lingk. Krajan Barat.  
Desa Tegal Besar  
Kecamatan Kaliwates  
Kabupaten Jember

### 2. RIWAYAT PENDIDIKAN

MI Mima KH. Shiddiq Jember

SMP 01 Islam Jember

MAN 1 Jember

Program Studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Islam IAIN Jember

### 3. PENGALAMAN ORGANISASI :

Ketua OSIS SMP 01 Islam Jember

Sekretaris MPK MAN 1 Jember

Anggota HMPS IAIN Jember