

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BMT TEGAL IJO MADIUN**

SKRIPSI



Oleh:

ANISAH DZAKA'HANIFAH

NIM: 210715083

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BMT TEGAL IJO MADIUN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1)



Oleh:

ANISAH DZAKA'HANIFAH

NIM: 210715083

Pembimbing

Dr. ELY MASYKUROH, S.E., MSI

NIP: 197202111999032003

**IAIN
P O N O R O G O**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2021

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ANISAH DZAKA'HANIFAH

NIM : 210715083

JURUSAN : EKONOMI SYARIAH

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT TEGAL IJO MADIUN”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 02 November 2021

Pembuat Pernyataan,



ANISAH DZAKA'HANIFAH
NIM: 210715083



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Anisah Dzaka' Hanifah	210715083	Ekonomi Syariah	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tegal Ijo Madiun

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 02 November 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,

Pembimbing

Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.Si
NIP. 197202111999032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tegal Ijo Madiun
Nama : Anisah Dzaka' Hanifah
NIM : 210715083
Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diajukan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang :
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
NIP. 197506022002121003
Penguji I :
Ridho Rokamah, M.Si.
NIP. 197412111999032002
Penguji II :
Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.Si.
NIP. 197202111999032003

(*[Signature]*)
(*[Signature]*)
(*[Signature]*)

Ponorogo, 16 November 2021

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo

[Signature]
Dr. H. Lutfi Hadi Aminudin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

ABSTRAK

Dzaka' Hanifah, Anisah. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tegal Ijo Madiun. 2021. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Dr. Ely Masykuroh, S.E, M.Si.

Kata Kunci: Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Keberadaan Baitul Malwa Tamwil (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro syariah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. BMT Tegal Ijo Madiun mulai berdiri 6 tahun yang lalu sampai sekarang dan sudah memiliki 3 cabang dan untuk tahun ini mengalami kenaikan kinerja dari pada tahun lalu yang melebihi apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Manajemen BMT Tegal Ijo Madiun memadukan idealisme bisnis keuangan dengan nilai-nilai rohani dalam segala kegiatan operasionalnya, baik dalam kegiatan bisnis maupun pengelolaan sumber daya insani yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lain adalah disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman juga memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Berdasarkan fenomena sebagai latar belakang masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat pengaruh dari kepemimpinan Islami, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun.

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif pada jumlah populasi 34 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

MOTTO

” Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya.”

Hadits Rasulullah



PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana, walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai tepat waktu.

Skripsi dan tugas akhir ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan, serta sehat dan kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
2. Kepada suami saya Suwanto yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan serta kesabaran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat, taufik serta hidayah-Nyalah saya telah diberi kesehatan dan kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tak lupa Shalawat serta salam saya persembahkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah memberikan pencerahan bagi seluruh umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh keikhlasan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M. Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat menimba ilmu di lembaga ini.
2. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
3. Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag., M.E.I, selaku ketua jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
4. Dr. Ely Masykuroh, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk dapat membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Kepada seluruh Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Pada akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf apabila masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Masukan, kritikan dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II :TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kepemimpinan Islami	17
2. Disiplin kerja Kerja	23
3. Lingkungan Kerja.....	27
4. Kinerja Karyawan.....	13
B. Penelitian Pendahulu	29
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III : METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Waktu dan Tempat Penelitian	41

C. Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	43
D. Definisi Operasional.....	43
E. Jenis dan Sumber Data	48
F. Metode Pengumpulan Data	49
G. Instrumen Penelitian.....	49
H. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reabilitas	51
3. Uji Asumsi Klasik	52
I. Uji Regresi Berganda	55
J. Uji t	56
K. Uji F	56
L. Koefisien Determinasi(R^2).....	57
BAB IV : HASIL PENELITIAN	59
A. Penyajian Data	59
1. Deskripsi Responden	59
2. Variabel Kepemimpinan (X1)	61
3. Variabel Disiplin kerja (X2).....	62
4. Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	63
5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
B. Teknik Analisis Data	65
1. Uji Instrumen	65
a. Uji Validitas	65
b. Uji Reabilitas	68
2. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinearitas	70
c. Uji Heterokedastisitas	71

3. Uji Hipotesis	72
a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	72
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)	75
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
C. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
2. Pengaruh Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	79
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	80
4. Pengaruh Secara SimultanKepemimpinan (X1),Disiplin kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	81
BAB V : PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	100



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan *Baitul Mal wa Tamwil* (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro syariah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Dimana berdasarkan data Permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia, terdapat sekitar 4.500 BMT di tahun 2015 yang melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan aset sekitar Rp. 16 triliun yang dikelola 20 ribu orang. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM menunjukkan jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 150.223 unit usaha, dimana terdapat 1,5 persen koperasi yang berbadan hukum.¹

Semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah dewasa ini, keberadaan BMT mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Dalam perjalanannya BMT tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

¹<https://m.medcom.id/ekonomi/analisis-ekonomi/5b2VgYvb-babak-baru-bmt-di-indonesia> diakses pada tanggal 21 Juni 2019, jam 19:20

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.²

BMT Tegal Ijo Madiun mulai berdiri 6 tahun yang lalu sampai sekarang dan sudah memiliki 3 cabang. Untuk sekarang BMT Tegal Ijo mempersiapkan untuk membuka cabang yang ke 4 dengan jumlah karyawan sebanyak 33 karyawan. Penelitian ini dilakukan di BMT Tegal Ijo dikarenakan untuk tahun ini mengalami kenaikan kinerja dari pada tahun lalu yang melebihi apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Untuk tahun lalu rata-rata pendapatan BMT Tegal Ijo sekitar 1 Milyar perbulan. Namun untuk tahun ini mengalami kenaikan dengan rata-rata pendapatan 1.5 Milyar perbulan.³

² Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 176.

³ “Totok Subiantoro (Manajer BMT Tegal Ijo Madiun), *Wawancara*, 15 Juli 2019”

BMT Tegal Ijo Madiun merupakan suatu lembaga keuangan syariah yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan beruaha untuk selalu memiliki integritas tinggi. BMT Tegal Ijo Madiun merupakan lembaga keuangan syariah yang mampu memadukan idealisme bisnis keuangan dengan nilai-nilai rohani dalam segala kegiatan operasionalnya, baik dalam kegiatan bisnis maupun pengelolaan sumber daya insani yang dijalankan. BMT Tegal Ijo Madiun dirintis dengan semangat awal, mengentaskan masyarakat dari jeratan rentenir. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan BMT Tegal Ijo Madiun nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi, terutama pada manajemen sumber daya insani untuk aspek kinerja serta produktivitas. Kebijakan yang ditetapkan masih mengalami ketidaksesuaian dengan ditunjukkan bahwa prosedur kerja terutama pada kebijakan dalam menentukan hak dan wewenang tiap posisi jabatan serta tugas karyawan, masih belum dirasakan ideal bagi karyawan BMT Tegal Ijo Madiun, hal tersebut sering disampaikan oleh beberapa karyawan, sehingga beberapa kali ⁴.

Kondisi yang belum maksimal terkadang masih sering terjadi di dalam BMT Tegal Ijo Madiun, terutama dalam hal kinerja karyawan yang terkonsentrasi pada pelayanan terhadap masyarakat dan kemungkinan besar belum menyentuh kaitannya dengan pengembangan karir, penghasilan, apresiasi terhadap kinerja dan masih banyak lagi, karena sfokusnya lebih menitikberatkan pada tujuan umum untuk masyarakat yang religius, adil,

⁴ “Totok Subiantoro (Manajer BMT Tegal Ijo Madiun), *Wawancara*, 15 Juli 2019”

makmur serta menghindarkan dari ancaman riba yang sangat dilarang dalam Islam⁵.

Kondisi internal yang terkait dengan kinerja, lebih terfokus pada pelayanan kepada masyarakat yang menjadi anggota atau nasabahnya. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan kurang tepat waktu. Seorang pemimpin yang islami juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya.

Gibson, Ivancevich dan Donnely menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan atau kompensasi, struktur dan desain pekerjaan.⁶ Menurut Tohardi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen,

⁵Ibid.,

⁶Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 270.

tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.⁷

Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan didalam sebuah kelompok atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan tersebut.⁸ Kepemimpinan dianggap sebagai faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dan demikian pula sebaliknya.⁹

Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang di ridhoi Allah SWT. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakan sendiri dilingkungan orang-orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT di dunia maupun di akhirat kelak. Menurut Nawawi kepemimpinan menurut pengertian spiritual Islam adalah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah

⁷Diah dan Eddy, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, JMK, Vol.17, No.2, September, 2015, 137.

⁸Abdul hakim, kepemimpinan islam, (Semarang: unissula press, 2007), 37.

⁹Anita Rahmawaty, Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati, "Iqtishadia, Vol. 9, No. 2, 2016, 277.

SWT baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan.¹⁰BMT Tegal Ijo memiliki struktur organisasi dimana ada direksi, manajer dan karyawan lainnya. Dan juga BMT Tegal Ijo menerapkan kepemimpinan Islami. Untuk dakwah dilakukan melalui kegiatan sosial. Sedangkan untuk pendidikan Islamnya ada kajian setiap 1 bulan sekali dan ada solat berjamaah setiap hari. Namun ada karyawan yang mengeluh dikarenakan pemimpinnya masih belum bisa menjadi contoh yang baik, seperti datang terlambat tidak memakai seragam yang lengkap dan para pemimpin ketika rapat pimpinan hanya mendengarkan keluhan dari karyawan namun untuk selanjutnya tidak ada solusi dari para pimpinan.¹¹

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang lain adalah disiplin kerja. Disiplin adalah bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi.¹²Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati tata tertib yang berlaku.¹³

¹⁰Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami.*, 44-46

¹¹Anisah, *Observasi* 15 Juli 2019 sampai 15 Agustus 2019

¹²Irham Fahmi, *Manajemen Sumber.*, 75

¹³Mohammad Iman, Peggy dan Greis, *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca*, *Junal EMBA*, Vol. 2, No. 2, Juni 2014, 1595

Disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib, dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain: peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan¹⁴. Untuk kedisiplinan BMT Tegal Ijo memberikan beberapa aturan bagi karyawan diantaranya untuk memakai seragam yang sudah ditentukan oleh BMT Tegal Ijo, datang dan pulang tepat waktu, sholat di awal waktu, tidak bepergian pada saat jam kerja. Dalam fakta lapangan setiap hari ada karyawan yang masih terlambat datang, tidak memakai seragam lengkap yang sudah ditentukan, dan ada karyawan yang keluar pada jam kerja tanpa izin.¹⁵ Permasalahan disiplin kerja yang masih terjadi di lapangan, menjadi satu hal perhatian pimpinan namun menjadi kendala dalam penetapan kebijakan yang dianggap terlalu ketat dan menekan bagi karyawan. Dengan dijalkannya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sebuah masukan bagi pihak BMT Tegal Ijo serta karyawan untuk menjadi satu koreksi dan introspeksi bahwa faktor kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

¹⁴Diah dan Eddy, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, JMK, Vol.17, NO. 2, (September,2015), 136

¹⁵Anisah, *Observasi* 15 Juli 2019 sampai 15 Agustus 2019

Untuk meningkatkan kinerja juga perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan. Baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut¹⁶.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan

¹⁶ Rizki Saputra, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)", *Skripsi* (Lampung:UIN Raden Intan, 2019), 8.

kerja maupun hubungan dengan bawahan¹⁷. Aspek lingkungan kerja non fisik pada BMT Tegal Ijo Madiun memiliki kondisi yang kurang kondusif yaitu hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dengan pimpinan tiap cabang perlu ditingkatkan dengan fenomena didapatkan masih terdapat simpang informasi kebijakan perusahaan terhadap metode pendekatan terhadap konsumen. Diharapkan dengan peningkatan hubungan kerja di lingkungan BMT Tegal Ijo akan tercipta kualitas pelayanan yang lebih baik kembali untuk dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Secara manajerial, kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun perlu dilakukan pengukuran untuk dapat mengevaluasi sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut perlu dijalankan untuk mengetahui kinerja karyawan dan aspek-aspek yang berhubungan sehingga dapat diketahui strategi pengelolaan sumber daya manusia di BMT Tegal Ijo Madiun agar lebih meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BMT Tegal Ijo Madiun)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok suatu permasalahan sebagai berikut:

¹⁷Diah dan Eddy, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, JMK, Vol.17, N0. 2, (September,2015), 136

1. Apakah Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Tegal Ijo Madiun?
4. Apakah gayakepemimpinan Islami, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BMT Tegal Ijo Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di BMT Tegal Ijo Madiun.
2. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Tegal Ijo Madiun.
3. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Tegal Ijo Madiun.
4. Untuk menguji dan menganalisis tingkat pengaruh gaya kepemimpinan Islami, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Tegal Ijo Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan memberikan kontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam, khususnya pada khasanah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan konsep kepemimpinan Islami, disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu:

- a. Sebagai bahan evaluasi strategi atau kebijakan yang diterapkan oleh Direktur BMT Tegal Ijo Madiun dan sekaligus sebagai masukan bagi direktur atau manajer BMT Tegal Ijo yang bersangkutan.
- b. Penelitian ini merupakan implementasi dari ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah didapat dari proses belajar penulis sehingga menambah wawasan penulis mengenai bagaimana penerapan teori dengan praktek sebenarnya.
- c. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut berkenaan dengan penilaian manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I merupakan pendahuluan, dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab II merupakan kajian pustaka, dalam bab ini penulis akan menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

Bab III merupakan metode penelitian, dalam bab ini penulis akan memaparkan terkait dengan rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel, dan teknik sampling, instrument penelitian, validitas dan reabilitas instrument serta teknik pengolahan dan analisis data.

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini penulis akan menjelaskan terkait dengan gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data serta interpretasi data dan pembahasan.

Bab V merupakan berisikan kesimpulan dan saran yang diberikan oleh peneliti.



BAB II

**LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA
BERFIKIR DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu namun perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal organisasi.

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Benardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.¹⁸

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹⁹ Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.²⁰

Menurut Sutrisno pengukuran kinerja karyawan diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan. Enam aspek bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

¹⁸ Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 269-270.

¹⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber.*, 176.

²⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 263.

- b. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.²¹

Faktor-faktor kinerja karyawan menurut Dale Timpe terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial²².

²¹ Arif Yusuf, *Pemahaman Manajemen.*, 119.

²² Dale Timpe A., *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis-Kinerja*. Jakarta: Gramedia Asri Media, (2012), Hal. 247.

Menurut Tohardi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.²³

Menurut Wiraman dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quin adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, boleh dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu dapat dikatakan efektif apabila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- b. Otoritas dan tanggungjawab. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari

²³Diah dan Eddy, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, JMK, Vol.17, No.2, September, 2015, 137.

kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

- c. Disiplin. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
- d. Inisiatif. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²⁴

2. Kepemimpinan Islami

Setiap manusia pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seseorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Kata kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris “*leadership*” yang menurut Ensiklopedi Umum tahun 1993 diartikan sebagai “hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”. Hubungan tersebut ditandai dengan tingkah

²⁴ Sarita Permata Dewi, “Jurnal Nominal,” *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group*, Vol. I, No. I, (2012), 4-5.

laku yang tertuju dan terarah dari pemimpin yang dipimpin. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam kepemimpinan tentu akan menentukan unsur pemimpin yakni orang yang akan mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dalam situasi tertentu.²⁵

Kepemimpinan didefinisikan orang sesuai dengan sudut pandang masing-masing yang dipengaruhi latar belakang pendidikan, sosial, budaya, dan kepentingan orang yang mendefinisikannya. Bass & Bass mendefinisikan kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama.²⁶

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.²⁷

Kepemimpinan itu wajib ada, baik secara syari ataupun 'aqli. Adapun secara syari misalnya tersirat dalam firman Allah tentang doa orang-orang yang selamat “*Dan jadikanlah kami sebagai imam (pemimpin)*

²⁵ Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan* (Malang: UIN Maliki Press, 2013), 24.

²⁶ Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 309.

²⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber*, 122.

bagi orang-orang yang bertaqwa” [QS Al-Furqan : 74]. Demikian pula firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا □

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. [QS An Nisa' : 59]. Rasulullah Saw bersabda dalam sebuah hadits yang sangat terkenal: “Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya”. Terdapat pula sebuah hadits yang menyatakan wajibnya menunjuk seorang pemimpin perjalanan diantara tiga orang yang melakukan suatu perjalanan. Adapun secara ‘aqli, suatu tatanan tanpa kepemimpinan pasti akan rusak dan porak poranda.²⁸

Dalam Islam setiap pemimpin harus sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadits. Jadi pimpinan yang ada didalam Islam itu adalah pimpinan yang informal yaitu pimpinan yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi seperti pimpinan suatu Negara, partai politik, perusahaan, dan lain-

²⁸ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami.*, 11-12.

lain. Tetapi menjadi dasar pengangkatannya adalah sifat-sifat yang dipunyai sungguh-sungguh memiliki kharismatik ke Islamannya.²⁹

Pengertian kepemimpinan dalam perspektif Islam menurut Nawawi dibagi menjadi dua yaitu pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. Kepemimpinan menurut spiritual Islam adalah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya Muhammad SAW. Sedangkan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan.³⁰

Dalam Islam kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah, sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada tujuh macam yaitu *Khalifah, Malik, Wali, 'Amir dan Ra'in, Sultan, Rais, dan Ulil'amr*.³¹

Ada beberapa sifat kepemimpinan Rasulullah SAW yang sangat populer yaitu sebagai berikut:

- a. *Shiddiq/Jujur*. Adalah orang yang memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.

²⁹ Siti Aminah, "Kepemimpinan Islam dan Konvensional (Sebagai Studi Perbandingan)," *Religia*, Vol. 13, No. 2, (Oktober 2010), 248.

³⁰ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami*., 44.

³¹ Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan*., 77.

Kejujuran yang dimaksud adalah: kejujuran dalam bersikap, kejujuran dalam bekerja, kejujuran dalam keuangan.

- b. *Amanah* adalah memiliki penuh tanggung jawab, bisa dipercaya, dan memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Hal ini ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, *ihsan* (berbuat yang terbaik kepada masyarakat). Dengan *amanah* maka akan terhindar tindakan kolusi, korupsi, dan manipulasi serta akan dapat memberikan kepercayaan penuh dari para anggotanya atau orang lain sehingga program-program kepemimpinan akan dapat dukungan optimal dari para anggotanya.
- c. *Fathonah* adalah cerdas artinya mampu menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan mencari solusi dan memiliki wawasan yang luas. Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara cermat, tepat, dan cepat ketika menghadapi masalah-masalah yang terjadi dalam kepemimpinannya. Mengingat agama Islam diturunkan untuk semua manusia dan juga sebagai rahmat bagi alam semesta, oleh karenanya hanya pemimpin yang cerdas akan mampu memberikan petunjuk, nasehat, bimbingan, pendapat, dan pandangan bagi umat manusia dalam memahami firman-firman Allah SWT.
- d. *Tabligh* adalah sejalan dengan sifat amanah yaitu memiliki kemampuan menyampaikan dan sekaligus mengajak serta memberikan contoh kepada para anggotanya atau pihak lain, melakukan sosialisasi dengan teman kerja, mempunyai kemampuan untuk bernegosiasi, dan penuh

keterbukaan dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasifakan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Sebagai indikator *tabligh* adalah cara memberikan pelayanan kepada masyarakat, cara berpakaian, membiasakan sholat berjamaah, berdoa pada awal dan akhir bekerja dan lain sebagainya.³²

Dalam Al-Qur'an dikemukakan beberapa sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebagaimana diungkapkan Tanthowi, yakni:

- a. Berpengetahuan luas, kreatif, dan selalu tanggap. (QS. Al-Mujadala:11)
- b. Bertindak adil, jujur dan konsekwen. (QS. An-Nisa':58)
- c. Bertanggung jawab. (QS. Al An'am: 164)
- d. Memberikan peringatan. (QS: Al-Hujarat: 6)
- e. Memberikan petunjuk dan pengarahan. (QS. As Sajadah:24)

Secara lebih rinci sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Ali Muhammad Taufiq di antaranya adalah:

- a. Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan organisasinya. (QS. Al Mulk:1)
- b. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggungjawabnya (QS. Ibrahim:4)
- c. Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya. (QS. Al-Baqarah:247)
- d. Mempunyai karisma dan wibawa di hadapan manusia (QS. Huud: 91)

³² Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami.*, 47-49.

- e. Konsekwen dengan kebenaran dan tidak mengikuti hawa nafsu. (QS. Ash Shaad:26)
- f. Bermu'amalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap yang dipimpinnya, agar orang yang dipimpin simpatik kepadanya. (QS. Ali Imran: 159)
- g. Menyukai suasana saling memaafkan antara pemimpin dan pengikutnya, serta membantu mereka agar terlepas dari kesalahan. (QS. Ali Imran:159)
- h. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta meminta pendapat dan pengalaman mereka. (QS. Ali Imran: 159)
- i. Bersedia mendengar nasihat dan tidak sombong, sekalipun nasihat itu berasal dari bawahannya. (QS. Al Baqarah:206).³³

Ahmad Ibrahim (dalam Siti Mustofiah) mengemukakan cara mengukur aspek-aspek secara Islami pada kepribadian pemimpin dengan para bawahan yaitu dengan cara ³⁴:

- a. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan karyawan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil.
- c. Mengajak karyawan untuk menjalankan tugas dengan amanah.

³³ Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan - Model Kepemimpinan dalam Transisi Perubahan Kelembagaan* (Malang: UIN Maliki Press, 2013), 95-96.

³⁴ Siti Mustofiah, Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang, *Skripsi* (Semarang: UIN Walisongo, 2015), 25.

- d. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- e. Melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja karyawan secara amanah.

3. Disiplin Kerja

Singodimedjo mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan³⁵.

Kedisiplinan merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

³⁵ Rahma Fitha, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan - Studi Kasus Karyawan PT. ESQ Tours&Travel Kantor Pusat Menara 165 TB. Simatupang, *Skripsi* (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017), 20.

Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut³⁶:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

³⁶Ibid, 21.

- c. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- d. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.³⁷

Budi Setiyawan dan Waridin dalam Mohammad, ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas disiplin kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi, saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

³⁷Arif Yusuf, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2018), 213-220.

- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Robert Bacal yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.³⁸

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

a. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari ³⁹:

- 1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

b. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

³⁸Irham fahmi,*Manajemen Sumber.*, 79.

³⁹ M. Taufiek Rio Sanjaya, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta, *Skripsi* (Yogyakarta: UNY, 2015), 25.

- 1) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 - 2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
- c. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa definisi dan teori dari ahli yang dapat disampaikan sebagai berikut ⁴⁰:

- a. Menurut Sutrisno lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Menurut Wursanto, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja

⁴⁰ Yasa S. & Utama M., "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.3 No.3 (2014), 609-623.

yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

- d. Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan pihak eksternal yaitu klien dan konsumen.

Indikator lingkungan kerja terdiri atas suhu udara di tempat kerja, tata ruang di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tingkat pencahayaan di tempat kerja, hubungan antar karyawan di tempat kerja, dan hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja ⁴¹.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Dengan meninjau kembali dari beberapa penelitian terdahulu, semoga dapat memberikan manfaat yang terkait dengan penelitian ini, selain itu dapat

⁴¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2007).

mempermudah memahami untuk melihat kelebihan dan melihat kekurangan yang ada supaya bisa lebih disempurnakan kembali. Berikut ini hasil-hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Khoerul Wafa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Di UJKS Surya Amanah Mijen Semarang) Tahun 2012	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan Islam dan Komunikasi Organisasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel kepemimpinan Islami dan variabel lainnya sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja serta dijalankan pada lokasi penelitian BMT Tegal Ijo Madiun.
2	Siti Mahmudah Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik analisis yang digunakan	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh	Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel kepemimpinan

No.	Nama/Tahun/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	<p>dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY) Tahun 2014</p>	<p>regresi linier berganda.</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Islami dan disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini pada lokasi penelitian BMT Tegal Ijo Madiun.</p>
3	<p>Desy Nur Aini Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang) Tahun 2016</p>	<p>Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel kepemimpinan Islami dan variabel lainnya sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis</p>

No.	Nama/Tahun/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja serta dijalankan pada lokasi penelitian BMT Tegal Ijo Madiun.
4	Regina Aditya Reza Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Metode yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi memiliki pengaruh yang	Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan variabel lainnya sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen lingkungan kerja

No.	Nama/Tahun/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			paling kuat terhadap kinerja karyawan.	serta dijalankan pada lokasi penelitian BMT Tegal Ijo Madiun.
5	Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan Tahun 2015.	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 40 orang. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji kesahihan, uji keterandalan, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen gaya kepemimpinan Islami serta dijalankan pada lokasi penelitian BMT Tegal Ijo Madiun.
6	Rizki Saputra Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri	Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian lapangan (<i>field research</i>) data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui	Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial	Persamaan pada penelitian ini yaitu mengukur pengaruh variabel kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja

No.	Nama/Tahun/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Katon Kabupaten Pesawaran) Tahun 2019	dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 76 responden, dengan menggunakan teknik <i>stratified random sampling</i> . Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda.	(Uji t), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Serta secara simultan (Uji F) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000$	karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan pada penelitian ini dengan menambahkan variabel independen disiplin kerja serta dijalankan pada lokasi penelitian BMT Tegal Ijo Madiun.

No.	Nama/Tahun/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			<p><0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima. Dalam perspektif Ekonomi Islam kinerja karyawan CV Semangat Jaya di Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam Islam pada prinsip amanah, karyawan masih ada sebagian yang tidak hadir dalam bekerja, ada yang datang terlambat baik itu jam lembur maupun jam kantor.</p>	

Sumber data diolah peneliti, 2021.

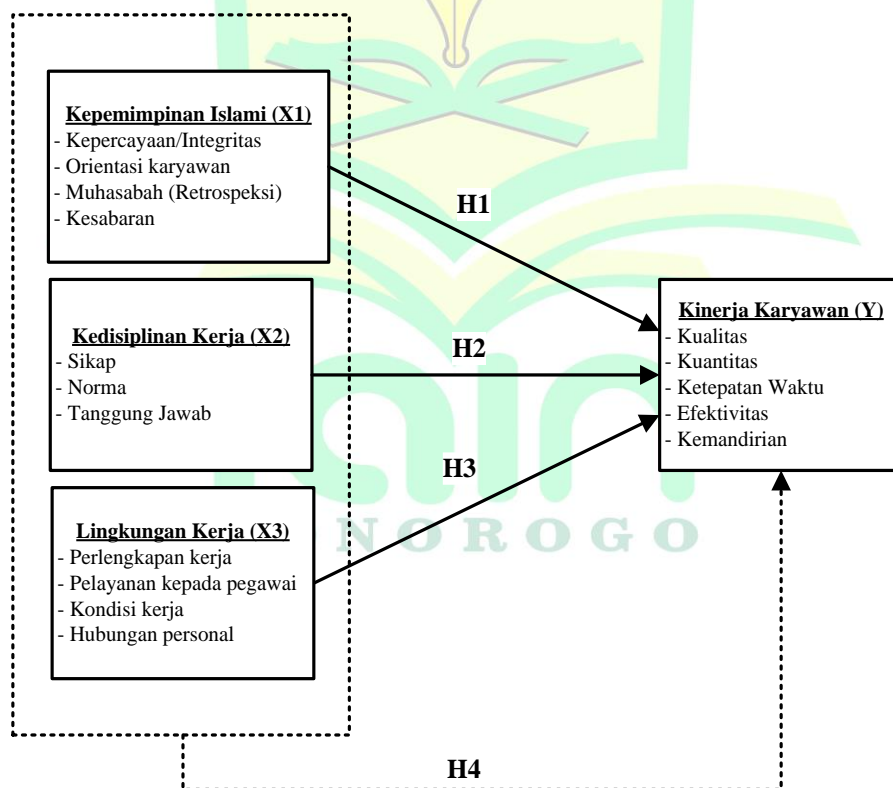
Jika dilihat dari penelitian sebelumnya, penelitian kali ini cukup memiliki perbedaan, yaitu penelitian akan berfokus pada kepemimpinan islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kedua hal tersebut akan dijadikan acuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh atau dampaknya terhadap

kinerja karyawan, sehingga apabila terdapat kesamaan dengan penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai *literature* saja.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting⁴².

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung:CV. Alfabeta, 2017), 60.

Gambar 1. Kerangka Pikiran Penelitian

Keterangan:

□ = Variabel Dependen dan Independen

—→ = Pengaruh Parsial

-----→ = Pengaruh Simultan

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan⁴³. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.⁴⁴

Maka peneliti mengajukan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Pengertian kepemimpinan dalam perspektif Islam menurut Nawawi dibagi menjadi dua yaitu pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. Kepemimpinan menurut spiritual Islam adalah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 64.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 64.

adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya Muhammad SAW. Sedangkan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan dan meningkatkan kinerja bawahan.⁴⁵

Hasil penelitian Desy Nur Aini tahun 2016 menerangkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dari Siti Mahmudah tahun 2014 menerangkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris diatas, maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Robert Bacal yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.⁴⁶

⁴⁵ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami*., 44.

⁴⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber*., 79.

Hasil penelitian Siti Mahmudah tahun 2014 menyatakan bahwa aspek Disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Hasil penelitian lain dari Regina Aditya Reza tahun 2010 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris diatas, maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

H₂ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan pihak eksternal yaitu klien dan konsumen⁴⁷.

Hasil penelitian dari Siti Mahmudah tahun 2014 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Namun dalam penelitian dari Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto tahun 2015 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain dari Rizki Saputra tahun 2019 mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris diatas, maka hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

H₃ :Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh simultan Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris dari hubungan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu pula diukur hubungan pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Sesuai dengan kerangka pikir penelitian yang ditetapkan dalam, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

⁴⁷ Yasa S. & Utama M., "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.3 No.3 (2014), 609-623.

H₄ :Terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk menyeluruh yang mencakup program penelitian.⁴⁸ Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

B. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Tegal Ijo Madiun, yang beralamat di Kanung 1, Kanung, Kec. Sawahan, Madiun. Jadwal penelitian ini seperti dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:



Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2021		
		September	Oktober	November
1	Penyusunan Proposal			
2	Seminar Proposal			

⁴⁸ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), 98.

No	Kegiatan	2021		
		September	Oktober	November
3	Revisi Proposal			
4	Survei dan Observasi			
5	Penyusunan angket			
6	Uji coba angket			
7	Pengumpulan data primer dan sekunder			
8	Rekap dan olah data			
9	Analisis data			
10	Penyusunan laporan			
10	Ujian skripsi			

Keterangan:

 : Ada Kegiatan
 : Tidak Ada Kegiatan

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor yang bekerja di BMT Tegal Ijo Madiun dengan total karyawan 4 kantor cabang yaitu

⁴⁹ Kasmadi dan Nia Siti, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 65.

sebanyak 33 orang karyawan. Penentuan jenis populasi ini didasarkan pada pengukuran persepsi karyawan mengenai Kepemimpinan Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berjumlah karyawan di BMT Tegal Ijo Madiun, memungkinkan untuk mengambil sampel seluruh karyawan menjadi responden.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.⁵⁰ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵¹ Sampel yang baik yaitu sampel yang memiliki populasi atau yang representative artinya menggambarkan keadaan populasi secara maksimal tetapi walaupun mewakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi.⁵² Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh yaitu dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Tegal Ijo yang berjumlah 33 karyawan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah karakteristik yang dapat diamati dari sesuatu (objek), dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Variabel yang sering digunakan dalam penelitian yaitu variabel

⁵⁰ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), 74.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta: 2015), 81.

⁵² Cholid dan Abu, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 107.

bebas (*independent*), terikat (*dependent*), moderator, *intervening*, dan kontrol.⁵³

Dimana dijelaskan bahwa variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dengan demikian variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi data, karena adanya variabel bebas.⁵⁴

Di dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas, X_1 (Kepemimpinan Islam), X_2 (Disiplin Kerja), X_3 (Lingkungan Kerja) dan 45 variabel terikat yaitu Y (Kinerja Karyawan). Dari masing-masing 45 variabel tersebut dapat diukur dengan 45 variabel-faktor yang mempengaruhinya yang dituangkan dalam sebuah kuisioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya.

Definisi operasional adalah variabel dari penelitian yang memberitahukan dan menginformasikan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mendapatkan sebuah data yang relevan untuk variabel tersebut.⁵⁵ Penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likert Summated Ratings (LSR)*.⁵⁶ Dengan alternatif pilihan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Definisi variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵³ Riduwan, Sunarto, *Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2017)

⁵⁴ Sugiyanto, *Analisis Statistika.*, 12.

⁵⁵ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian.*, 311-312.

⁵⁶ Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi dan Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kepemimpinan Islami (X1)	<p>Menurut Mahazan, et al. (2015) kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut ⁵⁷:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kepercayaan/Integritas Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan 2) Orientasi karyawan Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan. 3) Muhasabah (Retrospeksi) Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat. 4) Kesabaran Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Pimpinan yang baik adalah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi. b. Pimpinan yang baik adalah memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi. c. Pimpinan yang baik adalah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik. d. Pimpinan yang baik adalah memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan. e. Pimpinan yang baik adalah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT. f. Pimpinan yang baik adalah menyadari suatu 	Likert

⁵⁷ Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., ... & Abdullah, A. G. . Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, Vol. 1 No.2 (2015), 153-162.

Variabel	Defenisi dan Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
		<p>kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.</p> <p>g. Pimpinan yang baik adalah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.</p> <p>h. Keputusan baru diambil oleh pimpinan yang baik adalah setelah kemarahan mereda.</p>	
Disiplin kerja (X2)	<p>Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2004).</p> <p>Dimensi disiplin kerja (Hasibuan, 2006:110):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sikap - Norma - Tanggung Jawab 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kriteria berdasar sikap b. Kriteria berdasarkan norma c. Kriteria berdasarkan tanggungjawab 	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2009)</p> <p>Indikator dari aspek</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Perlengkapan kerja b. Jaminan kerja dan fasilitas kerja yang diterima kepada pegawai c. Kenyamanan dan keamanan 	

Variabel	Defenisi dan Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
	lingkungan kerja yaitu: - Perlengkapan kerja - Pelayanan kepada pegawai - Kondisi kerja - Hubungan personal	lingkungan kerja d. Hubungan antar karyawan serta hubungan dengan pimpinan	
Kinerja Karyawan (Y)	Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Benardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Donni Juni, 2016). Dimensi Kinerja Karyawan (Robbins, 2006): - Kualitas - Kuantitas	a. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki b. Karyawan berusaha mencapai jumlah target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan c. Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan d. Karyawan berusaha menggunakan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efektif dalam melaksanakan pekerjaan	Likert

Variabel	Defenisi dan Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
	- Ketepatan Waktu - Efektivitas		

E. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.⁵⁸

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden⁵⁹. Dalam hal ini data yang diperoleh dari karyawan BMT Tegal Ijo Madiun.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data tentang BMT Tegal Ijo Madiun mengenai gambaran umum tentang perusahaan dan berbagai sumber informasi yang telah dipublikasikan baik jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, majalah, dan literature yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder dimaksudkan agar dapat memberikan ilustrasi umum dan dapat mendukung hasil penelitian.⁶⁰

⁵⁸ Sugiyanto, *Analisis Statistik Sosial* (Malang: Bayu Media Publishing, 2004), 11.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Skripsi Khoerul Wafa, *pengaruh gaya kepemimpinan Islam dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada UJKS Surya Amanah Mijen Semarang)*, 2012, 33-34.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian yang dijalankan ini menggunakan instrumen yang telah disusun secara terstruktur. Instrumen penelitian merupakan alat atau sarana untuk pengumpulan data.⁶¹ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuisisioner (angket).

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Kuisisioner digunakan untuk memperoleh data yang berisikan jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada karyawan BMT Tegal Ijo Madiun tentang Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang

⁶¹ Ulber silalahi, *Metode Penelitian.*, 441.

disampaikan dan diberikan kepada masing- masing responden yang menjadi sampel dala penelitian pada saat wawancara⁶².

Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti selanjutnya disebut variabel penelitian dan dalam operasionalisasi variabel menggunakan skala ordinal.

Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Menurut Sugiyono Skala Likert yaitu alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian, indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan⁶³. Model skala likert dan skoring yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skoring Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju(SS)	4
Setuju(S)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

⁶² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta: 2015),102.

⁶³Ibid, 93.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Validitas Instrumen

Validitas instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur.⁶⁴ Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai r_{tabel} . Kriteriaannya jika nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka item instrument dinyatakan valid demikian pula sebaliknya.⁶⁵ Menurut Sugiyono bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrument dinyatakan valid.⁶⁶

b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.⁶⁷ Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Membuat

⁶⁴ Zainal Mustafa, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 164.

⁶⁵ Sambas dan Maman, *Analisis Korelasi, Reresi, dan Jalur Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 30-36.

⁶⁶ Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset"., 9

⁶⁷ Zainal Mustafa, *Mengurangi Variabel*.,224

kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrument dinyatakan reliabel.⁶⁸ Reabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.⁶⁹

2. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.⁷⁰

Analisis di dalam penelitian ini ada beberapa hal yang digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan diantara yaitu menggunakan analisis:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit. Berikut ini macam-macam Uji Asumsi Klasik:

1) Uji Normalitas

⁶⁸ Sambas dan Maman, *Analisis Korelasi*, 37-41

⁶⁹ Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset", 9

⁷⁰ Sambas dan Maman, *Analisis Korelasi*, 52

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS.⁷¹ Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat *kolmogorof-smirnov test* adalah:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal⁷²

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas:

⁷¹ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), 126.

⁷² Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset"., 10

- a) Nilai R_2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0.90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- c) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat Kolonieritas dapat ditoleransi.
- d) Nilai eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.⁷³

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).⁷⁴

4) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau

⁷³ Tony Wijaya, *Analisis Data.*, 119

⁷⁴Ibid., 124.

hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Persamaan Regresi ganda dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan Islam

X₂ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

b = Koefisien Regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (Variabel X).

e = Kesalahan Prediksi⁷⁵

5) Uji t

Tujuan uji t pada dua variabel adalah membandingkan (membedakan apakah kedua variabel tersebut sama atau berbeda. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan dua rata-rata sampel). Uji parsial dimaksudkan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

⁷⁵ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2017), 108 .

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, maka hipotesis statistik untuk pengujian secara parsial dapat didefinisikan dengan kriteria pengujian⁷⁶:

H1 diterima bila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$.

H1 ditolak bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

6) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen. Dalam penelitian uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan Islam, komunikasi, terhadap kinerja karyawan. Dengan kriteria keputusan uji F dalam penelitian ini adalah: jika nilai signifikan $>0,05$, maka model yang mengukur pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan Islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan. Jika nilai signifikan $<0,05$, maka model yang mengukur pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan Islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.⁷⁷

7) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah suatu alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X dan

⁷⁶ Ibid., 126

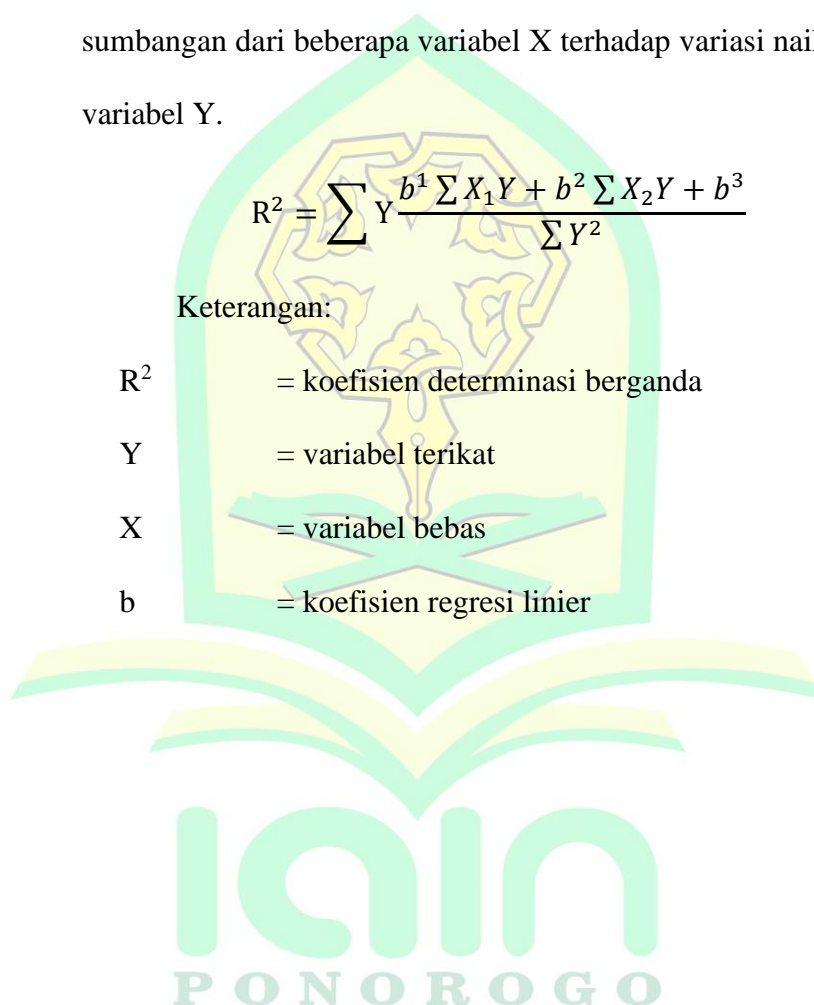
⁷⁷ Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset", 10

Y.⁷⁸ Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R^2 = koefisien determinasi berganda
 Y = variabel terikat
 X = variabel bebas
 b = koefisien regresi linier



⁷⁸Noegroho Boedijoewono, *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2016), 247-248.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil tahap pengumpulan pada penelitian ini dengan jumlah sampel 33 orang, maka dapat dipaparkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Jenis_Kelamin</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	16	48.5	48.5	48.5
	Perempuan	17	51.5	51.5	100.0
	<i>Total</i>	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Data pada tabel 4.1 merupakan identitas responden melalui sebaran kuesioner yang dilakukan kepada 33 orang karyawan yang secara keseluruhan telah mengisinya dengan ditunjukkan jumlah total data 33 atau 100%. Jumlah total 33 responden terdapat 16 orang atau 48% berjenis kelamin Laki-laki dan 17 orang atau 51,5% berjenis kelamin Perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Sebaran karakteristik responden selanjutnya yaitu data karyawan berdasarkan jabatan atau posisi kerja. Distribusi data responden berdasarkan jabatan atau posisi kerjanya ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jabatan

		<i>Posisi / Jabatan</i>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Direksi	3	9.1	9.1	9.1
	Manager	7	21.2	21.2	30.3
	Personalia	1	3.0	3.0	33.3
	Teller	5	15.2	15.2	48.5
	Administrasi	2	6.1	6.1	54.5
	Karyawan Toko	6	18.2	18.2	72.7
	Bagian Lapangan	9	27.3	27.3	100.0
	<i>Total</i>	33	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 33 responden yang dihimpun terdapat 3 orang atau 9,1% memiliki jabatan direksi, 7 orang atau 21,2% memiliki jabatan Manager, 1 orang atau 3% memiliki jabatan Personalia, 5 orang atau 15,2% memiliki jabatan Teller, 2 orang atau 6,1% memiliki posisi jabatan pada Administrasi, 6 orang atau 18,2% memiliki jabatan Karyawan Toko dan 9 orang atau 27,3% memiliki posisi jabatan pada Bagian Lapangan. Mayoritas data karyawan yang dihimpun terdapat pada posisi Bagian Lapangan karena BMT Tegal Ijo Madiun memiliki 5 kantor cabang dan toko yang dipimpin oleh seorang

Manager dengan dibantu beberapa karyawan, namun secara administrasi dijalankan secara terpusat.

2. Distribusi Data Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

Berdasarkan data pernyataan kuesioner yang telah dikumpulkan pada 33 responden, maka dipaparkan frekuensi sebaran untuk variabel Kepemimpinan Islami (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.3 Frekuensi Distribusi Variabel Kepemimpinan Islami (X1)

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1.1	33	1	4	106	3.21	.696
X1.2	33	2	4	110	3.33	.645
X1.3	33	2	4	109	3.30	.810
X1.4	33	2	4	110	3.33	.736
X1.5	33	1	4	117	3.55	.754
X1.6	33	2	4	117	3.55	.564
X1.7	33	1	4	107	3.24	.751
X1.8	33	2	4	109	3.30	.684
<i>Valid N (listwise)</i>	33					

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil sebaran data untuk variabel Kepemimpinan Islami (X1) pada 33 responden didapatkan nilai terendah pada indikator X1.1 yang berbunyi "*Pimpinan yang baik adalah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi*" yaitu mendapatkan skor total 106 dengan rata-rata 3,21. Untuk skor tertinggi didapatkan pada indikator X1.5 yang berbunyi "*Pimpinan yang baik adalah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT*" dan X1.6 yang berbunyi "*Pimpinan yang baik adalah menyadari suatu*

kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil" yaitu sebesar 117 dengan rata-rata 3,55.

3. Distribusi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan data pernyataan kuesioner yang telah dikumpulkan pada 33 responden, maka dipaparkan frekuensi sebaran untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X2.1	33	2	4	121	3.67	.540
X2.2	33	2	4	113	3.42	.561
X2.3	33	2	4	119	3.61	.556
X2.4	33	2	4	113	3.42	.663
X2.5	33	2	4	116	3.52	.619
X2.6	33	2	4	115	3.48	.667
X2.7	33	1	4	113	3.42	.708
X2.8	33	2	4	113	3.42	.663
Valid N (listwise)	33					

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil sebaran data untuk variabel Disiplin Kerja (X2) pada 33 responden didapatkan nilai terendah pada empat indikator yaitu X2.2, X2.4, X2.7 dan X2.8 dengan nilai 113 serta rata-rata poin 3,42. Untuk nilai tertinggi didapatkan pada indikator X2.1 yang berbunyi "*Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja*" dengan nilai 121 serta rata-rata 3,67.

4. Distribusi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan data pernyataan kuesioner yang telah dikumpulkan pada 33 responden, maka dipaparkan frekuensi sebaran untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X3.1	33	1	4	110	3.33	.777
X3.2	33	2	4	119	3.61	.556
X3.3	33	3	4	118	3.58	.502
X3.4	33	3	4	116	3.52	.508
X3.5	33	2	4	117	3.55	.564
X3.6	33	2	4	111	3.36	.603
X3.7	33	2	4	119	3.61	.609
X3.8	33	2	4	112	3.39	.704
<i>Valid N (listwise)</i>	33					

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil sebaran data untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) pada 33 responden didapatkan nilai terendah pada indikator X3.6 yang berbunyi "*Menurut Saya kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik*" memiliki total nilai 111 dan rata-rata 3,36. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator X3.2 yang berbunyi "*Menurut Saya fasilitas yang disediakan sudah cukup baik*" memiliki total nilai 119 dan rata-rata 3,61.

5. Distribusi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data pernyataan kuesioner yang telah dikumpulkan pada 33 responden, maka dipaparkan frekuensi sebaran untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Sum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Y.1	33	2	4	111	3.36	.603
Y.2	33	2	4	112	3.39	.609
Y.3	33	2	4	115	3.48	.566
Y.4	33	2	4	113	3.42	.614
Y.5	33	2	4	120	3.64	.549
Y.6	33	1	4	113	3.42	.751
Y.7	33	3	4	120	3.64	.489
Y.8	33	2	4	107	3.24	.614
Y.9	33	3	4	118	3.58	.502
Y.10	33	2	4	121	3.67	.645
Y.11	33	2	4	116	3.52	.566
Y.12	33	2	4	115	3.48	.667
Y.13	33	2	4	110	3.33	.777
<i>Valid N (listwise)</i>	33					

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil sebaran data untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) pada 33 responden didapatkan nilai terendah pada indikator Y.8 yang berbunyi "Saya memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efektif" memiliki total nilai 107 dan rata-rata 3,24. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator Y.10 yang berbunyi "Sumber daya yang saya miliki selalu saya gunakan dengan sebaik mungkin" memiliki total nilai 121 dan rata-rata 3,67.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ukuran seberapa tepat instrumen itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur.⁷⁹ Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai r_{tabel} . Kriteriannya jika nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka item instrument dinyatakan valid demikian pula sebaliknya.⁸⁰ Menurut Sugiyono bila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka butir instrument dinyatakan valid.⁸¹

Berdasarkan hasil uji validitas data yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil Uji Validitas (nilai r_{hitung} dan nilai Sig.)		r_{tabel}	Keterangan	
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	.508	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	.624	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.648	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	.688	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		

⁷⁹ Zainal Mustafa, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 164.

⁸⁰ Sambas dan Maman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2007), 30-36.

⁸¹ Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset", 9

Hasil Uji Validitas (nilai r_{hitung} dan nilai Sig.)		r_{tabel}	Keterangan	
X1.5	<i>Pearson Correlation</i>	.524	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X1.6	<i>Pearson Correlation</i>	.661	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X1.7	<i>Pearson Correlation</i>	.474	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
X1.8	<i>Pearson Correlation</i>	.496	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
X2.1	<i>Pearson Correlation</i>	.604	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X2.2	<i>Pearson Correlation</i>	.455	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.008		
X2.3	<i>Pearson Correlation</i>	.525	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X2.4	<i>Pearson Correlation</i>	.520	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
X2.5	<i>Pearson Correlation</i>	.746	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X2.6	<i>Pearson Correlation</i>	.606	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X2.7	<i>Pearson Correlation</i>	.525	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X2.8	<i>Pearson Correlation</i>	.643	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X3.1	<i>Pearson Correlation</i>	.486	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X3.2	<i>Pearson Correlation</i>	.669	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X3.3	<i>Pearson Correlation</i>	.524	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X3.4	<i>Pearson Correlation</i>	.564	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007		
X3.5	<i>Pearson Correlation</i>	.523	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X3.6	<i>Pearson Correlation</i>	.650	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X3.7	<i>Pearson Correlation</i>	.507	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X3.8	<i>Pearson Correlation</i>	.576	0.291	Valid

Hasil Uji Validitas (nilai r_{hitung} dan nilai Sig.)		r_{tabel}	Keterangan	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
Y.1	<i>Pearson Correlation</i>	.559	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
Y.2	<i>Pearson Correlation</i>	.547	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.3	<i>Pearson Correlation</i>	.504	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
Y.4	<i>Pearson Correlation</i>	.528	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
Y.5	<i>Pearson Correlation</i>	.574	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.6	<i>Pearson Correlation</i>	.449	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.009		
Y.7	<i>Pearson Correlation</i>	.566	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.8	<i>Pearson Correlation</i>	.501	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.9	<i>Pearson Correlation</i>	.584	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007		
Y.10	<i>Pearson Correlation</i>	.596	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
Y.11	<i>Pearson Correlation</i>	.476	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
Y.12	<i>Pearson Correlation</i>	.591	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
Y.13	<i>Pearson Correlation</i>	.535	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001		

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar (>) dari nilai r_{tabel} serta nilai signifikansi (*Sig.*) kurang dari 0,05 maka seluruh indikator pada seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Valid dan layak untuk dilakukan uji asumsi.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ukuran seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur.⁸² Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Jadi uji reabilitas instrument dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan reliabel.⁸³ Reabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.⁸⁴

Berdasarkan hasil uji validitas data yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.775	33

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil uji reabilitas yang telah dilakukan didapatkan nilai r hitung lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} serta lebih dari 0,06 maka seluruh indikator pada

⁸² Zainal Mustafa, *Mengurangi Variabel*.,224

⁸³ Sambas dan Maman, *Analisis Korelasi*., 37-41

⁸⁴ Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset"., 9

seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel atau dapat diandalkan dan layak untuk dilakukan uji asumsi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS.⁸⁵ Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat *kolmogorof-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal⁸⁶

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

⁸⁵ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), 126.

⁸⁶ Syaiful Azwar, "Ilmu dan Riset"., 10

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		33
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.80791849
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.062
	<i>Positive</i>	.002
	<i>Negative</i>	.062
<i>Test Statistic</i>		.662
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.527

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Hasil uji normalitas diatas didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,527 yang diartikan bahwa signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dinyatakan telah berdistribusi normal dan layak untuk dilakukan uji hipotesis.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantar variabel bebas (*independen*). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolonieritas dapat ditoleransi⁸⁷. Hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan sebagai berikut:

⁸⁷ Tony Wijaya, *Analisis Data.*, 119

Tabel 4.10 Hasil Uji multikolinieritas

<i>Model</i>		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	X1	.584	1.712
	X2	.586	1.708
	X3	.942	1.062

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah pada SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas didapatkan bahwa seluruh nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan seluruh data tidak terjadi gejala multikolinieritas dan layak untuk dilakukan uji hipotesis.

c. Uji Heterokedastisitas

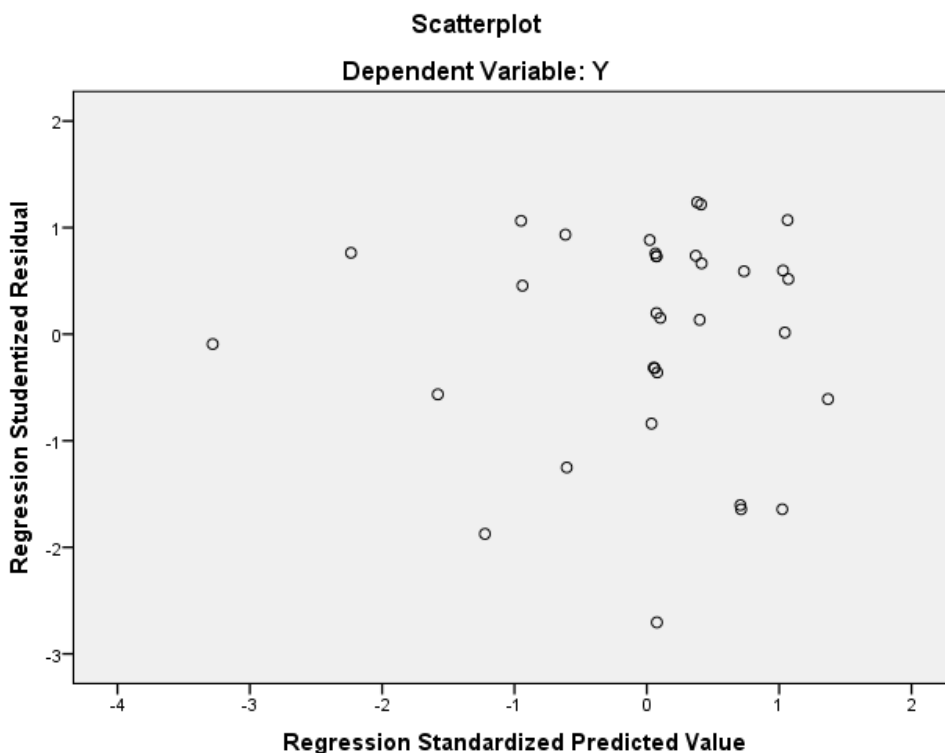
Uji heterokedastisitas digunakan untuk menunjukkan bahwa varians-variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).⁸⁸

Data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika tidak terjadi pola yang jelas atau berbentuk (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tertampil tersebar pada diagram scatterplot serta berada di bawah angka 0 pada sumbu Y⁸⁹. Berdasarkan hasil uji heterosdaktisitas yang telah dijalankan, maka didapatkan hasil bahwa data yang diolah tidak terjadi

⁸⁸Ibid., 124.

⁸⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), hal. 134.

gejala heterosdaktisitas karena plot tersebar dengan acak seperti dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 Diagram Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2021.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tujuan uji t pada dua variabel adalah membandingkan (membedakan) apakah kedua variabel tersebut sama atau berbeda. Gunanya untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan dua rata-rata sampel). Uji parsial dimaksudkan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, maka

hipotesis statistik untuk pengujian secara parsial dapat didefinisikan dengan kriteria pengujian⁹⁰:

H1 diterima, bila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$.

H1 ditolak, bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Untuk menguji t parsial, menggunakan aturan jika nilai *sig.* < 0,05, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka dinyatakan terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y). Nilai t_{tabel} hubungan terhadap Y terletak pada perpotongan = 0,05; (n-k-1) = 0,05; (33-3-1) = 0,05; 29 maka nilai t_{tabel} terletak pada perpotongan 0,05; 29 yaitu sebesar 0.683.

Pada tahap uji t pada analisis data penelitian ini dihasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.039	4.809		2.920	.007
	Kepemimpinan Islami (X1)	1.122	.145	.874	7.726	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.028	.160	.720	6.175	.002
	Lingkungan Kerja (X3)	.018	.146	.011	0.124	.902

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2021.

Hasil uji t diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pada hubungan pengaruh variabel Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,726 dan nilai Sig. 0,000 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

⁹⁰ Ibid., 126

dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun. Hasil uji t diatas disimpulkan bahwa hipotesis (H_1) yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan" dinyatakan Diterima.

2) Hasil uji t pada hubungan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,175 dan nilai Sig. 0,002 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun. Hasil uji t diatas disimpulkan bahwa hipotesis (H_2) yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dinyatakan Diterima.

3) Hasil uji t pada hubungan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,124 dan nilai Sig. 0,902 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig. $> 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun. Hasil uji t diatas disimpulkan bahwa hipotesis (H_3) yang berbunyi "Terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dinyatakan Ditolak.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tahap uji F simultan dijalankan untuk menjelaskan tingkat pengaruh secara bersama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan pedoman bahwa jika nilai $sig. < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai F_{tabel} didapatkan berdasarkan tabel distribusi nilai F yang ditetapkan dengan rumus F_{tabel} perpotongan ($df_1:df_2$), dimana $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 33 - 3 = 30$. Didapatkan hasil pembacaan nilai F_{tabel} pada perpotongan (2:30), yaitu sebesar 3,32.

Hasil uji F (Simultan) yang telah dijalankan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	377.285	3	125.762	34.869	.000 ^b
Residual	104.594	29	3.607		
Total	481.879	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2021.

Hasil uji F pada Tabel 4.11 didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34,869 dan nilai $sig.$ sebesar 0,000. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ namun nilai $sig. < 0,05$, maka dinyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil tersebut disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_4) yang berbunyi "Terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan" dinyatakan Diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.885 ^a	0.783	0.760	1.899	1.403

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah dengan SPSS, 2021.

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi didapatkan hasil nilai *R Square* sebesar 0,783. Hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Islami (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,3% dan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak masuk dalam permasalahan penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Islami (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pada hubungan pengaruh variabel Kepemimpinan Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 7,726 dan nilai Sig. 0,000 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun.

Hasil analisis diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desy Nur Aini tahun 2016 menerangkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dari Siti Mahmudah tahun 2014 menerangkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel ini didapatkan bahwa skor tertinggi didapatkan pada indikator X1.5 yang berbunyi "*Pimpinan yang baik adalah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT*" dan X1.6 yang berbunyi "*Pimpinan yang baik adalah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil*" yaitu sebesar 117 dengan rata-rata 3,55. Namun nilai terendah pada indikator X1.1 yang berbunyi "*Pimpinan yang baik adalah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi*" yaitu mendapatkan skor total 106 dengan rata-rata 3,21. Hasil ini membuktikan

teori kepemimpinan dalam perspektif Islam menurut Nawawi yaitu pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. Kepemimpinan menurut spiritual Islam adalah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah SWT yang telah diberitahukan-Nya melalui Rasul-Nya Muhammad SAW. Sedangkan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan dan meningkatkan kinerja bawahan.⁹¹

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pada hubungan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,175 dan nilai Sig. 0,002 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Siti Mahmudah tahun 2014 menyatakan bahwa aspek Disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Hasil penelitian lain dari Regina Aditya Reza tahun

⁹¹Ibid, 44.

2010 menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara.

Hasil analisis deskriptif untuk sebaran data untuk variabel Disiplin Kerja (X2) pada 33 responden didapatkan nilai terendah pada empat indikator yaitu X2.2, X2.4, X2.7 dan X2.8 dengan nilai 113 serta rata-rata poin 3,42. Untuk nilai tertinggi didapatkan pada indikator X2.1 yang berbunyi "*Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja*" dengan nilai 121 serta rata-rata 3,67. Hasil ini membuktikan teori yang disampaikan oleh Sutrisno pengukuran kinerja karyawan diarahkan pada enam aspek bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang salah satunya yaitu disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.⁹²

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t pada hubungan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,124 dan nilai Sig. 0,902 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig. $> 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun.

Berdasarkan hasil uji dan analisis diatas, maka membuktikan bahwa studi kasus kinerja karyawan BMT Tegal Ijo Madiun tidak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Hasil ini juga sejalan

⁹²Ibid, 119.

dengan hasil penelitian dari Siti Mahmudah tahun 2014 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY. Namun berbeda pada hasil penelitian dari Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto tahun 2015 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain dari Rizki Saputra tahun 2019 mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) pada 33 responden didapatkan nilai terendah pada indikator X3.6 yang berbunyi "*Menurut Saya kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik*" memiliki total nilai 111 dan rata-rata 3,36. Sedangkan nilai tertinggi pada indikator X3.2 yang berbunyi "*Menurut Saya fasilitas yang disediakan sudah cukup baik*" memiliki total nilai 119 dan rata-rata 3,61.

4. Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F pada tahap analisis data didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34,869 dan nilai *sig.* sebesar 0,000. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ namun nilai *sig.* < 0,05, maka dinyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan pada uji

Koefisien Determinasi didapatkan hasil nilai *R Square* sebesar 0,783. Hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Islami (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,3% yang dapat diartikan memiliki hubungan antara variabel dependen dan independen yang sangat kuat.

Hasil diatas membuktikan pendapat yang disampaikan oleh Dale Timpe terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, kedisiplinan karyawan dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial kerja⁹³.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) pada 33 responden didapatkan nilai tertinggi pada indikator Y.10 yang berbunyi "*Sumber daya yang saya miliki selalu saya gunakan dengan sebaik mungkin*" memiliki total nilai 121 dan rata-rata 3,67. Hasil ini membuktikan pendapat Sedarmayanti yang menyatakan bahwa tercapainya tujuan organisasi/perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi/perusahaan tersebut. Dalam hal ini terdapat

⁹³ Dale Timpe A., *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis-Kinerja*. Jakarta: Gramedia Asri Media, (2012), Hal. 247.

hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan. Dengan lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.⁹⁴.



⁹⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), 263.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Tegal Ijo Madiun . Responden dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan BMT Tegal Ijo Madiun. Berdasarkan data yg telah dikumpulkan dan diuji menggunakan bantuan SPSS 16.0 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,726 dan nilai sig. 0,000 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan islami maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,175 dan nilai sig. 0,002 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo Madiun dengan nilai

t_{hitung} sebesar 0,124 dan nilai sig. 0,902 yang dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig. $> 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

4. Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara variabel independen (Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji Koefisien Determinasi didapatkan hasil nilai R Square sebesar 0,783. Hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 78,3% dan diartikan merupakan hubungan yang sangat kuat sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan diusahakan sesuai prosedur ilmiah akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Memiliki keterbatasan pada waktu penelitian serta variabel yang direkomendasikan oleh lokasi penelitian yang dibatasi pada hubungan antara aspek kinerja karyawan dengan kepemimpinan Islami, disiplin kerja serta lingkungan kerja saja.
2. Penggunaan kuisisioner sebagai pengumpulan data walaupun dianggap responden dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya, namun pada kenyataannya hal tersebut sulit dikontrol.
3. Penelitian yang dijalankan terbatas pada BMT Tegal Ijo Madiun ini hanya mengangkat pengujian hubungan dari aspek kepemimpinan

Islami, disiplin kerja, lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,3% dan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh aspek lain, maka dapat disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan aspek lain sebagai variabel independen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian serta hasil penelitian yang disimpulkan diatas, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. BMT Tegal Ijo Madiun sebaiknya perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor kepemimpinan islami karena berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara pemimpin menjadi komunikator yang efektif untuk membimbing, bertindak adil, sabar, dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan dan mengarahkan dengan sungguh-sungguh para karyawannya sesuai dengan prinsip kepemimpinan Rasul agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terus meningkat.
2. BMT Tegal Ijo Madiun sebaiknya perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor disiplin kerja karena berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara harus bisa mempertegas dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Dengan adanya sanksi tegas yang diberikan terhadap karyawan yang melanggar aturan akan meminimalisir

terjadinya kecemburuan social antar karyawan. selain itu membuat karyawan jera dan bisa sebagai pelajaran bagi karyawan lain untuk tidak ikut-ikutan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh dari aspek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena lebih mengutamakan optimalisasi potensi diri pada mayoritas keryawan BMT Tegal Ijo Madiun, oleh karena itu disarankan untuk tetap memelihara kondisi lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang dapat lebih menunjang prestasi kerja seluruh karyawan.
4. Mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh BMT Tegal Ijo Madiun selama ini, sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan dikemudian hari.
5. Bagi karyawan BMT Tegal Ijo Madiun, kontribusi kepemimpinan islami, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Hakim, Abdul. *Kepemimpinan Islami*. Semarang: Unissula Press. 2007.
- Muslimin, Imam. *Pemimpin Perubahan*. Malang: UIN Maliki Press. 2013.
- Usman, Husaini. *Manajemen*. Jakarta: PT Bami Aksara. 2014.
- Aminah, Siti. "Kepemimpinan Islam dan Konvensional (Sebagai Studi Perbandingan)," *Religia*, Vol. 13, No. 2, Oktober 2010.
- Yusuf, Arif. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. 2018.
- Azwar, Syaiful. "Ilmu dan Riset Manajemen," *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Vol. 5, No. 3, Maret 2016.
- Timpe, A. Dale. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis-Kinerja*. Jakarta: Gramedia Asri Media. 2012.
- Juni, Donni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Sedarmayanti. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. 2007.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. 2014.
- Permata, Sarita. "Jurnal Nominal," *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group*, Vol. I, No. I, 2012.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama. 2015.
- Sugiyanto. *Analisis Statistik Sosial*. Malang: Bayu Media Publishing. 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Riduwan dan Sunarto. *Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2017.

- Saputra, Rizki. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran). *Skripsi (Lampung:UIN Raden Intan)*, 2019.
- Kasmadi dan Siti Nia, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2010.
- Cholid dan Abu. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Mustafa, Zainal. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Sambas dan Maman. *Analisis Korelasi, Reresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia. 2007.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group. 2009
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2009.
- Boedijoewono, Noegroho. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. 2016.



LAMPIRAN

A. Lampiran 1:

Lembar Kuisisioner Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tegal Ijo-Madiun

Assalamualaikum Wr. Wb,

Responden yang terhormat,

Saya Anisah Dzaka' Hanifah mahasiswa dari Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, yang sedang melakukan penelitian. Demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dengan menjawab kuisisioner ini secara lengkap dan jelas. Semua informasi yang diperoleh sebagai hasil dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

1. Nama Karyawan:
2. Jenis Kelamin:
 - [1] Laki-laki
 - [2] Perempuan
3. Jabatan/Posisi:
 - [1] Direksi
 - [2] Manager
 - [3] Personalia
 - [4] Teller
 - [5] Administrasi
 - [6] Karyawan Toko
 - [7] Bagian Lapangan

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara/I dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Adapun makna kodenya adalah:

SS: Sangat Setuju;

S: Setuju;

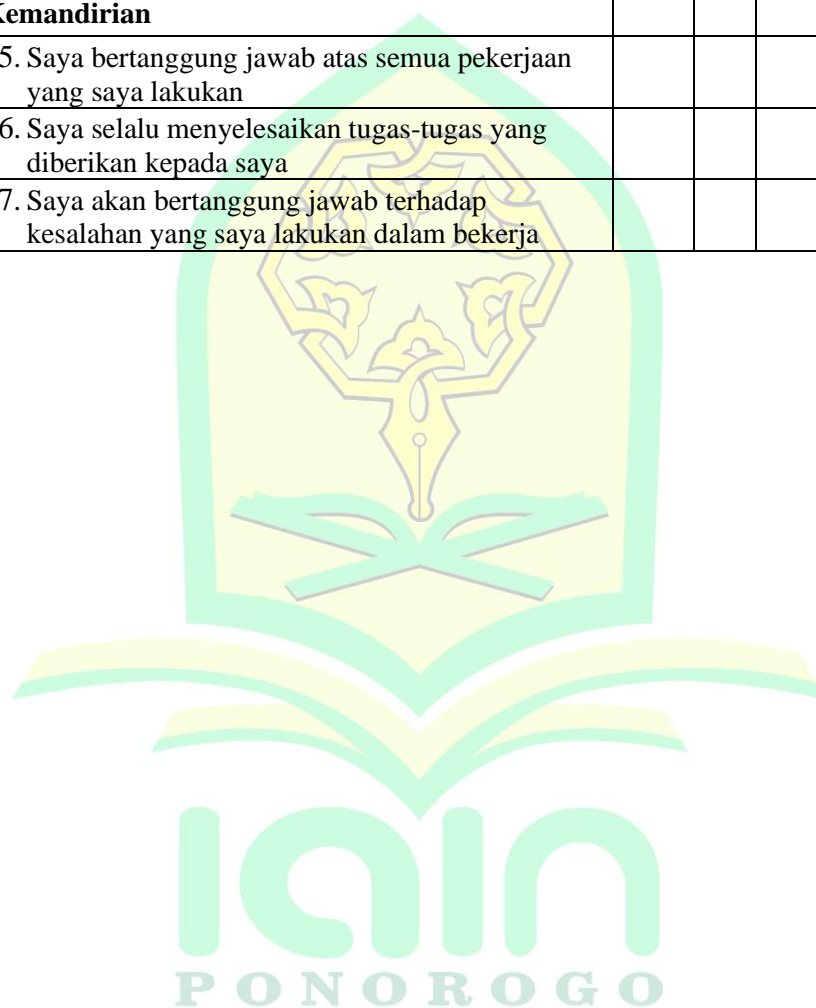
TS: Tidak Setuju;

STS: Sangat Tidak Setuju.

No	Indikator Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Kepemimpinan Islami (X1)					
A	Kepercayaan/Integritas				
	1. Pimpinan yang baik adalah berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.				
	2. Pimpinan yang baik adalah memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.				
B	Orientasi karyawan				
	3. Pimpinan yang baik adalah menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.				
	4. Pimpinan yang baik adalah memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.				
C	Muhasabah (Retrospeksi)				
	5. Pimpinan yang baik adalah menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.				
	6. Pimpinan yang baik adalah menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.				
D	Kesabaran				
	7. Pimpinan yang baik adalah menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.				
	8. Keputusan baru diambil oleh pimpinan yang baik adalah setelah kemarahan mereda.				
Kedisiplinan (X2)					
A	Kriteria berdasar sikap				
	9. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
	10. Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
	11. Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
B	Kriteria berdasarkan norma				
	12. Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
	13. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
	14. Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
C	Kriteria berdasarkan tanggungjawab				
	15. Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				

No	Indikator Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	16. Saya melakukan tugas –tugas kerja samsai selesai setiap harinya.				
Lingkungan Kerja (X3)					
A	Perlengkapan kerja				
	17. Menurut Saya peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih.				
	18. Menurut Saya fasilitas yang disediakan sudah cukup baik.				
B	Pelayanan kepada pegawai				
	19. Menurut Saya pelayanan yang ada di perusahaan telah sesuai seperti jaminan kesehatan dan penyediaan tempat ibadah bagi karyawan.				
	20. Menurut Saya pelayanan yang ada di perusahaan selalu membandingkan antara status dan jabatan yang ada di perusahaan.				
C	Kondisi kerja				
	21. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.				
	22. Menurut Saya kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik.				
C	Hubungan personal				
	23. Menurut Saya hubungan antara sesama rekan kerja saat ini telah menyatu di lingkungan perusahaan.				
	24. Menurut Saya mendapatkan perlakuan secara adil terhadap kebijakan Pimpinan.				
Kinerja Karyawan (Y)					
A	Kualitas				
	25. Saya mengerahkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja				
	26. Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan berusaha memberikan yang terbaik				
	27. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya tidak akan membatasi kemampuan saya dalam menyelesaikannya				
B	Kuantitas				
	28. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target				
	29. Saya selalu mencapai target kerja yang ditentukan Ketepatan waktu				
	30. Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan				
	31. Pekerjaan saya selalu selesai tepat waktu				

No	Indikator Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
C	Efektivitas				
	32. Saya memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efektif				
	33. Saya memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan dengan efisien				
	34. Sumber daya yang saya miliki selalu saya gunakan dengan sebaik mungkin				
D	Kemandirian				
	35. Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan				
	36. Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya				
	37. Saya akan bertanggung jawab terhadap kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja				



B. Lampiran 2: Output Hasil Uji Data pada SPSS

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil Uji Validitas (nilai r_{hitung} dan nilai Sig.)			r_{tabel}	Keterangan
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	.508	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	.624	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.648	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	.688	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X1.5	<i>Pearson Correlation</i>	.524	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X1.6	<i>Pearson Correlation</i>	.661	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X1.7	<i>Pearson Correlation</i>	.474	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
X1.8	<i>Pearson Correlation</i>	.496	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
X2.1	<i>Pearson Correlation</i>	.604	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X2.2	<i>Pearson Correlation</i>	.455	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.008		
X2.3	<i>Pearson Correlation</i>	.525	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X2.4	<i>Pearson Correlation</i>	.520	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
X2.5	<i>Pearson Correlation</i>	.746	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X2.6	<i>Pearson Correlation</i>	.606	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X2.7	<i>Pearson Correlation</i>	.525	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X2.8	<i>Pearson Correlation</i>	.643	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X3.1	<i>Pearson Correlation</i>	.486	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X3.2	<i>Pearson Correlation</i>	.669	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X3.3	<i>Pearson Correlation</i>	.524	0.291	Valid

Hasil Uji Validitas (nilai r_{hitung} dan nilai Sig.)		r_{tabel}	Keterangan	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X3.4	<i>Pearson Correlation</i>	.564	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007		
X3.5	<i>Pearson Correlation</i>	.523	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
X3.6	<i>Pearson Correlation</i>	.650	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
X3.7	<i>Pearson Correlation</i>	.507	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
X3.8	<i>Pearson Correlation</i>	.576	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
Y.1	<i>Pearson Correlation</i>	.559	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
Y.2	<i>Pearson Correlation</i>	.547	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.3	<i>Pearson Correlation</i>	.504	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
Y.4	<i>Pearson Correlation</i>	.528	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		
Y.5	<i>Pearson Correlation</i>	.574	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.6	<i>Pearson Correlation</i>	.449	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.009		
Y.7	<i>Pearson Correlation</i>	.566	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.8	<i>Pearson Correlation</i>	.501	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003		
Y.9	<i>Pearson Correlation</i>	.584	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007		
Y.10	<i>Pearson Correlation</i>	.596	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		
Y.11	<i>Pearson Correlation</i>	.476	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.005		
Y.12	<i>Pearson Correlation</i>	.591	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.004		
Y.13	<i>Pearson Correlation</i>	.535	0.291	Valid
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001		

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X2.1 X2.2 X2.3
X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X3.1
  X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		02-SEP-2021 20:01:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Case Processing Summary

	N	%
Valid	33	100.0
Excluded ^a	0	.0

Total	33	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	37

2. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda

Regression

Notes

Output Created		02-SEP-2021 20:33:18
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 33
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required	00:00:00,36 00:00:00,36 4960 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	648 bytes
-----------------------------------------------------	-----------

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	44.39	3.881	33
X1	26.82	3.025	33
X2	27.97	2.744	33
X3	27.94	2.371	33

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.885	.576	.186
	X1	.885	1.000	.639	.221
	X2	.576	.639	1.000	.216
	X3	.186	.221	.216	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.150
	X1	.000	.	.000	.109
	X2	.000	.000	.	.114
	X3	.150	.109	.114	.
N	Y	33	33	33	33
	X1	33	33	33	33
	X2	33	33	33	33
	X3	33	33	33	33

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.783	.760	1.899	1.403

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.285	3	125.762	34.869	.000 ^b
	Residual	104.594	29	3.607		
	Total	481.879	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.039	4.809		2.920	.007		
	X1	1.122	.145	.874	7.726	.000	.584	1.712
	X2	.028	.160	.720	6.175	.002	.586	1.708
	X3	.018	.146	.011	.124	.902	.942	1.062

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.030	.06	.29	.08	.28
	3	.004	31.806	.10	.64	.60	.21
	4	.003	35.959	.84	.07	.32	.51

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.13	49.09	44.39	3.434	33
Std. Predicted Value	3.281	1.369	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.331	1.290	.634	.192	33
Adjusted Predicted Value	33.24	49.22	44.44	3.454	33
Residual	4.655	2.299	.000	1.808	33
Std. Residual	2.451	1.210	.000	.952	33
Stud. Residual	2.704	1.238	.011	1.023	33
Deleted Residual	5.666	2.431	.046	2.092	33
Stud. Deleted Residual	3.073	1.249	.031	1.067	33

Mahal. Distance	.005	13.789	2.909	2.571	33
Cook's Distance	.000	.397	.040	.079	33
Centered Leverage Value	.000	.431	.091	.080	33

a. Dependent Variable: Y

Non-Par. Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

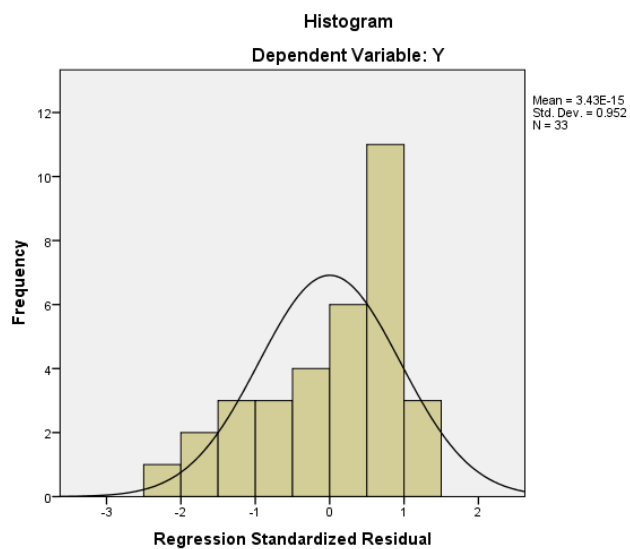
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80791849
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.062
	Positive	.002
	Negative	.062
Test Statistic		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.527 ^c

a. Test distribution is Normal.

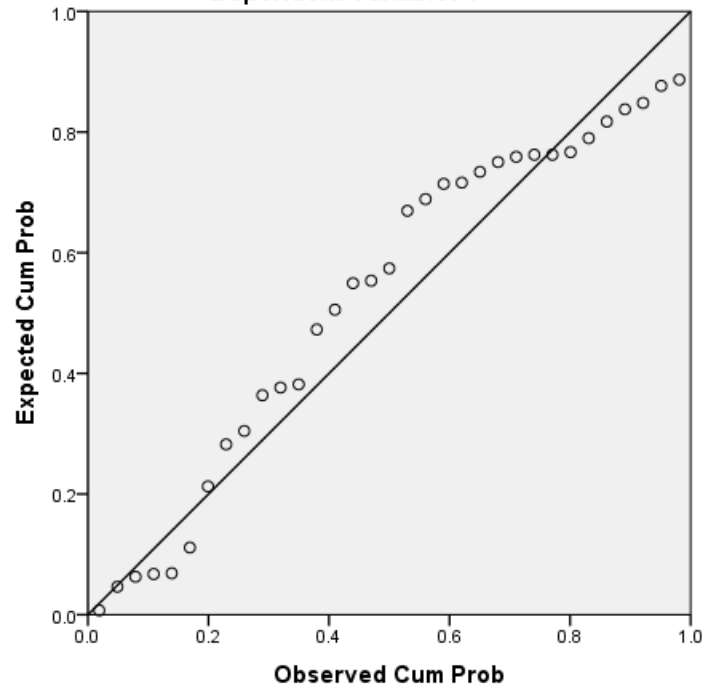
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Charts

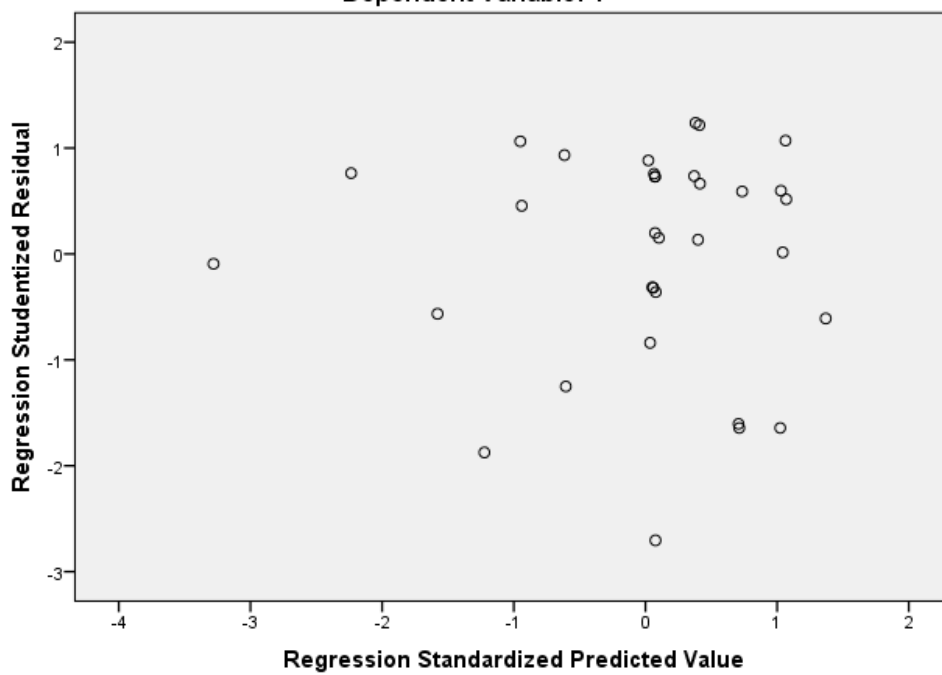


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



RIWAYAT HIDUP**A. Identitas Diri**

1. Nama Lengkap : Anisah Dzaka'Hanifah
2. Tempat & Tgl. Lahir : Madiun, 13 Mei 1997
3. Alamat Rumah : Desa Jatirejo Kecamatan Wonoasri
Kabupaten Madiun
4. No. Hp : 083845622616
5. Email : Anisahdzaka.dmiain@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. PENDIDIKAN FORMAL
 - a. MI Dukuh tahun 2004-2010
 - b. MTSDarul Huda 3 tahun 2010-2012
 - c. SMA A.Wahid Hasyim Tebuireng tahun 2012-2015