

**SKRIPSI PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI
SYARIAH
BENTENG MIKRO INDONESIA AREA 10 DI KAB. LEBAK DAN KAB.
BOGOR**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas La Tansa Mashiro



Oleh:

Ahmad Ripai
19111095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LA
TANS A MASHIRO RANGKASBITUNG
2023 M/1445 H**

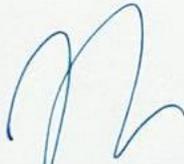
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Ahmad Ripai
NPM : 19111095
Program Studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan dalam Ujian Sidang Skripsi.

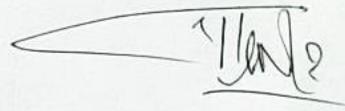
Rangkasbitung, Agustus 2023.

Pembimbing I



Indah Lestari, S.E., M.M
NIDN.0409078201

Pembimbing II

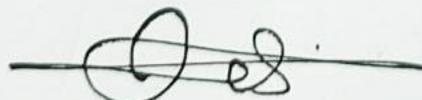


Muhi Mukti, S.E., M.M
NIDN.0421019001

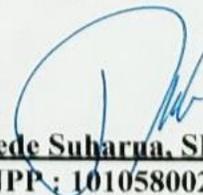
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas La Tansa Mashiro

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M
NPP.2230674089800



Dede Subarna, SE., MM
NPP: 10105800204017

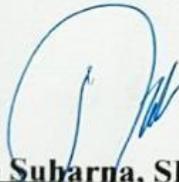
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Ahmad Ripai
NPM : 19111095
Program Studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.

Skripsi ini telah disetujui dan dinyatakan **LULUS**

Rangkasbitung, November 2023

Penguji I



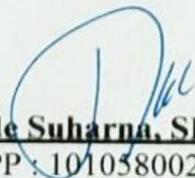
Dede Suharna, SE., MM
NPP : 10105800204017

Penguji II



Eris Harismasakti, S.E., M.M
NIDN. 0411028902

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen



Dede Suharna, SE., MM
NPP : 10105800204017

ABSTRAK

Skripsi ini memiliki tujuan untuk menginvestigasi dampak Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor. Penelitian ini secara rinci menguraikan peran dan fungsi gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja, menganalisis faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menentukan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan mengumpulkan data dari sejumlah karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Gaya Pemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 20. Hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hasil yang tidak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan yang berguna bagi manajer area koperasi dan seluruh pimpinan cabang, karena mereka dapat mengambil langkah-langkah konkrit untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This thesis aims to investigate the impact of the influence of leadership style, communication and work environment on employee performance at Benteng Micro Indonesia Sharia Cooperative Area 10 in Kab. Lebak and Kab. Bogor. This research describes in detail the role and function of leadership style, communication and work environment, analyzes the factors that have an influence on employee performance, and determines the indicators used to measure employee performance.

The research method used is quantitative research. In this research, the sampling technique was carried out by collecting data from a number of employees. Primary data was collected through a questionnaire that used a Likert scale to measure respondents' attitudes and perceptions related to the variables studied. Leadership Style, Communication and Work Environment are independent variables, while the dependent variable is employee performance. Data processing was carried out using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software version 20. Simultaneous test results showed that leadership style had insignificant results on employee performance, while communication and work environment had significant results and had a positive effect on employee performance. These findings provide useful insights for cooperative area managers and all branch leaders, because they can take concrete steps to improve the performance of their employees.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Environment, Employee Performance

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Ripai

NPM : 19111095

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.

1. Merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat dan penjiplakan terhadap karya orang lain, serta semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya mengizinkan dan menyetujui untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Rangkasbitung, Agustus 2023
Yang Membuat Pernyataan



Ahmad Ripai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10”. Skripsi ini merupakan tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Manajemen pada universitas La Tansa Mashiro.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Bapak Dr. KH. Soleh, MM., Selaku Rektor Universitas La Tansa Mashiro.
2. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE., MM., Selaku Dekan FEB La Tansa Mashiro.
3. Bapak Dede Suharna,SE,MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen FEB La Tansa Mashiro.
4. Ibu Indah Lestari, S.E., M.M sebagai Pembimbing I dan Bapak Muhi Mukti, S.E., M.M Sebagai pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta saran-saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen pengajar FEB La Tansa Mashiro yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan, yang bermanfaat bagi penulis dalam menambah ilmu pengetahuan.
6. Seluruh Staf administrasi FEB La Tansa Mashiro, yang telah memberikan dukungan dan kerjasamanya sejak awal perkuliahan sampai dengan selesai.
7. Manajemen dan seluruh karyawan KOPERASI SYARIAH BENTENG MIKRO

INDONESIA yang telah memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis.

8. Orang tua dan keluarga tercinta yang memotivasi penulis.
9. Rekan – rekan di program studi manajemen khususnya kelas sore Angkatan 2019 atas persahabatan dan kekeluargaan sehingga kita dapat bersemangat dalam pembuatan proposal ini.
10. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu dalam proposal skripsi ini.
11. Diri sendiri karena tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan, sehingga segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan, demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi pembaca, serta bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti pada bidang yang sama.

Rangkasbitung, Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Pembatasan Masalah	14
1.4 Perumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	16
1.5.1 Tujuan Penelitian	16
1.5.2 Kegunaan Penelitian.....	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
2.1 Deskripsi Teori	18
2.1.1 Teori Dasar (<i>Grand Theory</i>)	18
2.1.2 Kinerja karyawan	19
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	23
2.1.4 Komunikasi	27
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	33
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	38
2.3 Hubungan Antar Variabel	47
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.3.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.4 Kerangka Pemikiran	51
2.5 Hipotesis Penelitian.....	53
BAB III METODELOGI PENELITIAN	54
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	54
3.1.1 Tempat penelitian.....	54
3.1.2 Waktu penelitian	56
3.2 Metode Penelitian.....	57
3.3 Populasi dan Sampling	58
3.3.1 Populasi.....	58
3.3.2 Sampling	58
3.4 Operasional Variabel Penelitian.....	58
3.4.1 Kinerja (Y)	59

3.4.2 Gaya kepemimpinan (X1).....	59
3.4.3 Komunikasi (X2).....	59
3.4.4 Lingkungan Kerja(X3).....	59
3.5 Instrumen Penelitian	61
3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian	64
3.6.1 Uji Validitas	65
4.1.1 Uji Reliabilitas	65
3.7 Teknik Pengumpulan Data	66
3.8 Teknik Analisis Data.....	68
3.8.1 Uji Prasyarat Data	68
3.8.2 Uji Hipotesis.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
4.1 Hasil Penelitian.....	77
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	77
4.1.2 Deskriptif Data	81
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	82
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	129
4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda	134
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	136
4.2 Pembahasan.....	142
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	142
4.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	143
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	143
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	144
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	146
5.1 Kesimpulan	146
5.2 Saran	146
DAFTAR PUSTAKA.....	149

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	51
Gambar 3.1 Kantor cabang area 10 kab. Lebak dan kab. Bogor	54
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden	89
Gambar 4. 2 Diagram Umur Responden	90
Gambar 4. 3 Diagram Lama Bekerja Responden.....	91
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Keuangan Area 10 2020-2022	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	61
Tabel 3. 2 Data Jumlah Populasi Karyawan Area 10.....	62
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4. 1 Descriptive Statistics	88
Tabel 4. 2 Hasil Uji frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	89
Tabel 4. 3 Hasil Uji frekuensi Berdasarkan Usia Responden	90
Tabel 4. 4 Hasil Uji frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden	91
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	93
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Komunikasi	94
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	94
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	95
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	96
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi	97
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	98
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	98
Tabel 4. 13 Jawaban Kuesioner	99
Tabel 4. 14 Kriteria Skor Penilaian	100
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.1	101
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.2	102
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.3	103
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.4	104
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.5	105
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.1	106
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.7	107
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.8	108
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.9	109
Tabel 4. 24 Rekapitulasi Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)	109
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.1	111
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.2	112
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.3	113
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.4	114
Tabel 4. 29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X2)	114
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.1	115
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.2	116
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.3	117
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.4	118
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.5	118

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.6	119
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.7	120
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.8	121
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.9	121
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.10	122
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.11	123
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.12	124
Tabel 4. 42 Rekapitulasi Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3)	124
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.1	126
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.2	126
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.3	127
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.4	128
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.5	129
Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.6	130
Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.7	130
Tabel 4. 50 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.8	131
Tabel 4. 51 Rekapitulasi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	132
Tabel 4. 52 Hasil Uji Normalitas	133
Tabel 4. 53 Hasil Uji Multikolinieritas	136
Tabel 4. 54 Uji Autokorelasi	137
Tabel 4. 55 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	138
Tabel 4. 56 Hasil Uji t (Parsial)	142
Tabel 4. 57 Hasil Uji Simultan f	144
Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Determinasi	145

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebesar apapun organisasi, tidak lepas dari manusia atau sumber daya manusia yang mendukungnya. Beginilah cara orang mengarahkan perputaran roda kehidupan sebuah organisasi swasta, organisasi kecil atau besar, organisasi laba atau organisasi nirlaba. Dalam mencapai tujuannya, harus memiliki tingkat kompetensi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah bagian dimana perhatian difokuskan pada komponen manusia dari organisasi, yaitu mengelola komponen manusia seefektif dan seefisien mungkin.

Sebuah instansi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi instansi juga membutuhkan karyawan yang giat bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu dari aktivitas instansi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan.

Oleh karena itu, Sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah perilaku seseorang dalam peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil. Setiap organisasi harus mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pemimpinnya.

Menurut (Halim, A., 2020)“Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, kinerja karyawan yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi”. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2011) dalam (Halim, A., 2020).

Menurut Akhmad (2022) kinerja yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Jadi kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dikerjakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada hari ini.

Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi kinerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dalam berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Uswatun, 2020). Hal ini menjadikan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah tujuan penting bagi setiap organisasi, karena karyawan yang berkinerja baik dapat membantu organisasi

mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif. Kinerja karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta memberikan manfaat bagi organisasi, seperti mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas.

Koperasi adalah suatu bentuk badan usaha yang didirikan oleh orang-orang atau kelompok dengan prinsip keswadayaan, demokrasi, partisipasi anggota, dan kepentingan ekonomi bersama. Arti koperasi menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) tercantum dalam Pasal 33 Ayat (1) yang menyatakan bahwa koperasi merupakan usaha bersama yang berlandaskan atas asas kekeluargaan. Selain itu, Pasal 33 Ayat (2) UUD 1945 juga menegaskan bahwa koperasi merupakan usaha ekonomi yang berlandaskan atas asas kebersamaan.

Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia ialah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan sesuai prinsip syariah, termasuk mengelola zakat, infaq/sedekah, dan wakaf. Koperasi ini lahir dan berkedudukan di Tangerang, dipimpin oleh bapak Kamarudin Batubara, SE., MM.. selaku ketua pengurus sekaligus direktur utama. Koperasi ini merupakan koperasi masyarakat yang fokus melayani usaha mikro. Koperasi syariah yang lahir dan kantor pusatnya di Ruko The Times Square No.83318 Jl. Boulevard Andalucia Paramount Land Tangerang Kab. Tangerang. Sebagai pertahanan bagi usaha mikro yang pelayanannya mencakup seluruh wilayah Indonesia dengan jenis usaha simpan pinjam dan pembiayaan menggunakan sistem pelayanan pola syariah.

Sejauh ini koperasi syariah benteng mikro indonesia sudah memiliki 100 kantor cabang dengan jumlah anggota 229.805 orang serta mengelola asset sebesar Rp. 1.063.570.113.795,- (mei 2023).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberi contoh terhadap bawahan untuk bekerja dengan semangat tinggi. Secara keseluruhan, tujuan koperasi dengan kinerja karyawan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, serta dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan koperasi. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, koperasi dapat mencapai tujuan-tujuannya secara lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggotanya.

Kinerja sebuah perusahaan dapat dinilai dari aspek keuangan dan non keuangan. Tujuan menganalisa kinerja perusahaan untuk melihat prestasi yang sudah dicapai serta mengetahui kelemahan dan kekuatan perusahaan untuk dijadikan strategi di masa yang akan datang. Menurut Orniati (2009:206) “ kinerja keuangan suatu perusahaan dapat diartikan sebagai prospek atau masa depan, pertumbuhan dan potensi perkembangan yang baik bagi perusahaan.”

Berikut adalah data laporan Keuangan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor

**Tabel 1.1 Data Keuangan Area 10 Desember
2020-2022**

Indikator	Pencapaian 2020	Pencapaian 2021	Pencapaian 2022	Kenaikan Dari Tahun 2020- 2021(%)	Kenaikan Dari Tahun 20212022(%)
Permodalan	4.254.328.000	7.873.861.000	11.676.963.000	85,08	48,3
Asset	21.993.832.986	34.777.432.957	36.636.709.519	58,12	5,35
Penyaluran	27.860.600.000	52.332.800.000	62.374.867.000	87,84	19,19
Piutang	18.271.483.000	28.151.775.000	33.205.644.000	54,07	17,95
Simpanan	3.072.535.113	5.410.805.764	6.931.999.183	76,1	28,11
Shu	126.985.973	2.356.500.297	3.141.080.349	1.755,72	33,29
npf	55.032.889	959.596.000	1.481.271.290	1.743,68	154,36

*Sumber: laporan keuangan 2020-2022 Koperasi Syariah Benteng Mikro
Indonesia area 10 Berdasarkan dari data tabel 1.1*

terlihat bahwa semua indikator mengalami kenaikan setiap tahunnya terutama pada tahun 2021 karena menambah 2 cabang baru yaitu cigudeg dan nanggung. Namun pada tahun berikutnya yaitu pencapaian 2022 terlihat kurang signifikan bila di banding tahun sebelumnya padahal seharusnya pertumbuhan pencapaian lebih cepat lagi karena adanya penambahan cabang di tahun sebelumnya.

Menurut Nasution dan Sari (2016:60) “Kesehatan keuangan perusahaan dapat dilihat dari analisis laporan keuangan yang akan memberikan gambaran finansial perusahaan.” Menurut Kasmir (2015:104) “Hasil rasio keuangan akan memperlihatkan kondisi kesehatan perusahaan yang bersangkutan.” Dengan demikian yang dimaksud kesehatan perusahaan merupakan keadaan dimana sebuah perusahaan yang menncapai prestasi dalam suatu periode.

Dari laporan pada tabel 1.1 merupakan permasalahan yang ada pada koperasi syariah benteng mikro indonesia area 10 yaitu penurunan pencapaian kinerja yang terjadi pada tahun 2022. Selain itu indikator yang sangat menonjol ialah NPF (Non Performing Finance) yang semakin meningkat padahal NPF yang baik seharusnya menurun. Menurut Hana, K. F., Ridwan, R., & Chodlir. E. A. (2021), *Non Performing Finance (NPF)* atau pembiayaan bermasalah yang terjadi pada lembaga keuangan baik bank maupun non bank adalah sama. Pembiayaan bermasalah adalah pembiayaan yang kualitasnya berada dalam golongan kurang lancar, diragukan, dan macet. Pembiayaan bermasalah yang kurang memberikan kontribusi yang baik terhadap lembaga keuangan baik bank maupun non bank.

Kredit menjadi sumber pendapatan dan keuntungan bank yang terbesar. Namun disamping itu, kredit juga merupakan jenis kegiatan menanamkan dana yang sering menjadi penyebab utama bank menghadapi masalah kredit, karena seandainya kredit tidak dikelola dengan baik maka akan menjadi kredit *bermasalah (Non Performing Loan/NPL)*. Kredit bermasalah atau kredit macet adalah kredit yang di dalamnya terdapat hambatan yang disediakan oleh dua unsur yakni dari pihak perbankan dalam menganalisis maupun dari pihak nasabah yang dengan sengaja atau tidak sengaja dalam kewajibannya tidak melakukan pembayaran (Widaningsih, 2012:18).

Permasalahan tersebut akan menjadi kendala yang cukup besar terhadap proses pencapaian tujuan koperasi. Karyawan diuntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, melakukan peran dan fungsinya

dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan koperasi tersebut. Permasalahan tersebut bisa terjadi karena sikap atau perilaku atau juga gaya kepemimpinan atasan terhadap karyawan, komunikasi yang kurang baik ataupun lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan terdiri dari sejumlah kriteria. Menurut (Suwanto, 2019) kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan kemampuan berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan karyawan yang dinilainya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.

Menurut (putri, 2020) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kemauan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi. Semakin mahir seorang pemimpin dalam mempengaruhi atau mengatur bawahannya akan semakin meningkat. Tingkah laku seorang pemimpin merupakan pengaruh yang mengarah pada pemahamannya sendiri, yang mempengaruhi keadaan psikologis bawahannya. Jika perilaku

pemimpin yang disajikan dianggap seperti yang diharapkan oleh bawahan, itu berdampak positif pada kinerja karyawan, tetapi jika perilaku pemimpin tidak memenuhi harapannya, itu berdampak buruk pada kinerja karyawannya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan maksud dan tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses dimana tindakan individu untuk kelompok dapat dipengaruhi untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Beberapa gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Gaya Kepemimpinan, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan otoritatif. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral karyawan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan (Jayanti & Wati, 2019).

Menurut (Fahmi Elia Geralt, 2020) Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan. Organisasi harus dapat melibatkan pemimpin dalam

komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Kemerosotan kinerja karyawan dapat dilihat dari komentar-komentar yang dilontarkan oleh pimpinan kepada bawahan atau kepada karyawan dan sebaliknya. Salah satu yang umum di bidang pekerjaan adalah beberapa Karyawan yang mendemonstrasikan keahlian yang baik dan memberikan banyak masukan akan lebih teliti daripada manajer yang tidak diperlengkapi dengan baik. Membuat karyawan merasa tidak berharga, sehingga malas berinvestasi lebih banyak.

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang kinerja yang berpengaruh positif dan tidak berpengaruh pada variabel kinerja ini seperti: penelitian dari Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020), Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021), Renaldi dan Mei, (2021), Budi Cahyadi, (2019). Ke empat jurnal tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian oleh Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mungkin berbeda dengan penelitian sebelumnya karena pada penelitian ini kinerja gaya kepemimpinan berpatok pada kinerja keuangan yang di teliti, dimana target dan pencapaian pada koperasi dapat dilihat dari surplus atau peningkatan kinerja pada periode sebelumnya.

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi, gagasan, perasaan, atau pesan antara individu, kelompok, atau organisasi. Hal ini melibatkan penggunaan simbol, bahasa, atau metode komunikasi lainnya untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima. Tujuan utama komunikasi adalah memahami dan dipahami oleh pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Menurut (Fahmi Elia Geralt, 2020) Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga suatu pengertian.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Fahmi Elia Geralt, 2020) kondisi komunikasi yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karyawan dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah.

Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan manajerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi memungkinkan manajer untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional.

Komunikasi memungkinkan manajer untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada manajer yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa kepemimpinan seorang komunikator yang baik, komunikasi ke atas mungkin tidak mengandung informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan dari segi banyaknya mungkin lebih banyak komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Hasil penelitian (Farisi, 2016), (Arianty, 2019), dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Wandu, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten memiliki hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan.

Sama seperti gaya kepemimpinan komunikasi adalah salah satu yang mendorong kinerja. Komunikasi secara vertikal maupun horizontal berpengaruh

terhadap kinerja dari cara penyampaian kepada karyawan ataupun bawahan begitupun sebaliknya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sebagaimana menurut Nitisemito (2000) dalam (Henny Novriani Gultom, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara., 2021), H. N. (2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja.

Menurut (Siregar, 2020) Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Hasil penelitian Sihaloho, R. D., & Siregar, H.

(2020), Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021) Pada penelitian Nabawi, R. (2019). Memiliki hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan dengan penelitian lingkungan kerja dengan peneliti sebelumnya ialah terdapat pada lokasi kerja, dimana pada penelitian kali ini meliputi 7 cabang sehingga lingkungan kerja pasti berbeda pada setiap cabang. Penting untuk diingat bahwa komunikasi bukan hanya tentang penyampaian pesan, tetapi juga tentang pemahaman dan respons yang diberikan oleh penerima. Komunikasi yang efektif melibatkan kesalingpengertian, saling menghormati, dan kejelasan pesan untuk mencapai tujuan komunikasi yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana melalui konsep dasar dan penerapan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terjadi pengaruh positif atau tidak. Kepemimpinan yang baik meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Komunikasi memengaruhi kinerja jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah partisipasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan

Berdasarkan pada fenomena di atas dan data pendukung peneliti tertarik meneliti kembali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada

Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor. Penelitian ini terdapat variabel bebas kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dari permasalahan yang terjadi maka peneliti akan meneliti kembali **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Syariah BMI Area Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Pemimpin yang kurang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karyawan.
2. Kurangnya kesadaran para karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan, dan masih kurangnya dorongan pada diri karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Kurangnya hubungan kerja yang positif antar cabang.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah pada judul penelitian ini dibuat untuk menentukan batasan penelitian agar penelitian dapat terfokus dan tidak terlalu luas. Penelitian ini akan berfokus pada gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel absensi seluruh karyawan area 10 dari

tahun 2020, 2021 dan 2022 yang di teliti pada tahun 2023 dengan menggunakan metode/alat analisis regresi linear berganda. Dengan membatasi permasalahan tersebut maka penelitian dapat lebih terarah dan tidak terlalu luas cakupannya, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih ringkas dan relevan dengan tujuan penelitian.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor?

1.5 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.

1.5.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai sumber informasi dan referensi bagi koperasi dan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia secara umum dan khususnya bagi area 10 yang berada di Kab. Lebak dan Kab. Bogor. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pandangan tentang pentingnya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan

anggota. Melalui penelitian ini, diharapkan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

- a. Dapat memperkaya pemahaman tentang gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan mendukung pengembangan hipotesisi penelitian.
- b. Dapat mengembangkan program-program yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Memberikan referensi teoritis dan empiris yang berguna bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang lebih lanjut. Peneliti dapat menggunakan kerangka teori dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai acuan untuk meneliti topik serupa dengan lebih mendalam.
- b. Penelitian ini dapat mengidentifikasi area penelitian yang perlu dikembangkan lebih lanjut, terutama dalam hal metode penelitian dan pengukuran kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan metode penelitian yang lebih baik dan alat pengukuran kinerja yang lebih akurat dan dapat diandalkan.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Teori Dasar (*Grand Theory*)

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Kepemimpinan (leadership) adalah suatu kemampuan, proses, atau fungsi seseorang untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang telah direncanakan dan ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah ilmu dan seni memotivasi dan meyakinkan orang lain agar mengerti, sadar dan senang hati bersedia mengikuti kehendak seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan untuk memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sebuah metode, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Terdapat beberapa kekuatan (kekuasaan) yang harus dimiliki seorang pemimpin agar dapat menggerakkan orang-orang untuk mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, atau bujukan. Menurut Wibowo (2015), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi

orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

2.1.2 Kinerja karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi, dengan kemampuan menyelesaikan masalah dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikannya dan dalam waktu yang ditentukan serta tidak melanggar hukum yang berlaku. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya sebab tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang digerakkan dan dijalankan oleh individu atau karyawan yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Halim, A., 2020)“Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, kinerja karyawan yang baik secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi”. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja

dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2011) dalam (Halim, A., 2020). Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang pegawai. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek – aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil pencapaian karyawan atau kelompok pada suatu organisasi/perusahaan dengan tujuan agar organisasi/perusahaan mencapai tujuan tertentu atau target.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil dari pencapaian baik individu atau kelompok yang sudah diberikan tugas atau target untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi dalam satu periode yang sudah di tentukan dan dapat dilihat dari kualitas *output*.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat diraih dengan melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja. Menurut (Pranogo, Hamidah, & Suyatno, 2021) Organisasi yang baik hanya dibuat oleh karyawan yang baik.

Tanpa karyawan yang dan pekerja keras organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui dan menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. karyawan yang efektif adalah kombinasi dari seperangkat

keterampilan yang baik dan lingkungan yang produktif, maka organisasi semestinya harus memberi alat yang dibutuhkan untuk sukses. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor *Leadership* (kepemimpinan)

Proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik dalam mempengaruhi karyawan terhadap kinerja serta keterikatan karyawan.

b. Faktor Coaching

Hubungan profesional berkelanjutan yang membantu orang untuk mencapai hasil luar biasa, membantu orang membuka potensi untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

c. Faktor Komunikasi

Didasarkan pada pimpinan membantu dalam meningkatkan tingkat kinerja dengan cara mengarah pada peningkatan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan.

d. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

e. Faktor Pemberdayaan

Dimana individu atau kelompok mampu mengendalikan keadaan dan mencapai tujuan untuk memaksimalkan kualitas.

f. Faktor Kompetensi

Kemampuan menjalankan tugas dengan dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan.

g. Faktor Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan tempat kerja mempengaruhi tingkat kinerja, motivasi karyawan, ketidaknyaman dan ketidakpuasan.

h. Training dan Pengembangan

Pelatihan mengacu pada upaya untuk memfasilitasi, mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang membantu memperbaiki posisi kinerja.

2.1.2.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) dalam Firdaus & Norawati (2022:41-42) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (*quality*)
2. Kuantitas (*quantity*)
3. Ketepatan Waktu

Dengan indikator yang sangat penting yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Pencapaian Target
3. Keterampilan
4. Kepuasan
5. Inisiatif
6. Tingkat Kehadiran
7. Ketaatan
8. On Time

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut idewa adiyadna (2022:25) gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota, atau karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan bawahan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara pemimpin bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan berinteraksi dan bagaimana hubungan yang tercipta diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

2.1.3.2 Tiga Pola Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:226-227) gaya kepemimpinan secara teoritis dapat dibedakan tiga pola dasar gaya kepemimpinan. Ketiga pola dasar gaya kepemimpinan tersebut yaitu:

1. Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas, akan selalu menekankan ketekunan, keseriusan, kerajinan, ketaatan para pengikut untuk melaksanakan seluruh tugas dan fungsi yang sudah digariskan dalam uraian tugas yang terdapat dalam organisasi dan tata kerja (OTK) Lembaga.
2. Gaya mengutamakan kerja sama, gaya ini mengutamakan kerja sama seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin gaya ini mempunyai keyakinan bahwa seluruh tugas akan lebih mudah, lebih cepat, dan lebih hemat apabila dilaksanakan secara bekerja sama.
3. Gaya mengutamakan hasil, meskipun harus menggunakan sumber daya yang lebih, asalkan kualitas hasil bagus, maka pemimpin tersebut tidak pernah merasa sayang.

2.1.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Achmad Sanusi (2009: 24) dalam (Hartawan, 2022) Kepemimpinan Sekarang dan masa depan, menyatakan bahwa pemimpin memiliki lima fungsi pokok sebagai berikut.

1. Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang

lain agar mau melaksanakan perintah. Sehingga fungsi yang dipimpin hanyalah menjalankan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam upaya menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang sukses atau efektif, mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.3.4 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Beberapa macam gaya kepemimpinan menurut para ahli di antaranya menurut pendapat Busro (2018: 229), dalam (Hartawan, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat lima tipe gaya kepemimpinan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan Otokratis, yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan militeristik, yakni kepemimpinan dalam menggerakkan karyawannya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada karyawannya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik, yakni gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap karyawannya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan karismatis, yakni memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.
5. Gaya kepemimpinan demokratis, yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan karyawannya.

2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) dalam buku widodo (2020:51-52) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter, dengan indikator:
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif, dengan indikator:
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
3. Kepemimpinan Partisipatif, dengan indikator:
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi atau communication dalam bahasa inggris berasal dari bahasa latin communis yang artinya “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari katakata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama

(Mulyana, 2014) dalam Suhanta *at al* (2022). Untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif, kita dituntut untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan kita secara kreatif.

Menurut (Effendy, 2011) dalam Suhanta *at al* (2022), komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Dapat disimpulkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide yang berupa pesan melalui simbol atau lambang yang dilakukan menggunakan media-media tertentu. Proses komunikasi melibatkan pengirim pesan yang mengirimkan informasi, media atau saluran yang digunakan untuk menyampaikan pesan, penerima pesan yang menerima informasi, serta umpan balik yang mungkin terjadi sebagai tanggapan terhadap pesan tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi: Menurut Corrie (2017:2) dalam (Boleng, 2022) ada delapan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikasi.

2. Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia.

Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.

3. Persepsi

Adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi .

4. Peran dan hubungan

Memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang

belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal

5. Nilai dan budaya/adat

Menjadi kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.

6. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.

7. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

8. Jenis kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya”.

2.1.4.3 Saluran- Saluran Komunikasi

Dalam komunikasi penting dalam memahami cara berkomunikasi salah satunya menerapkan saluran-saluran komunikasi. Dengan menerapkan konsep saluran komunikasi, maka komunikasi

yang dijalin akan semakin lebih baik. Menurut Effendi (2014) ada tiga saluran komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, yakni :

1. Komunikasi Vertikal, adalah komunikasi yang terdiri dari atas dan ke bawah yang berupa perintah lisan, tulisan, memo, pengaduan, usulan, gagasan dan lain-lain.
2. Komunikasi Horizontal adalah komunikasi yang dilakukan pada sesama anggota yang memiliki level yang sama, bentuknya bersifat koordinatif, tukar pikiran dan berbagi pengalaman.
3. Komunikasi Diagonal, adalah komunikasi silang dalam rantai pada suatu organisasi.

Menurut Hamali (2018) terdapat dua arah saluran komunikasi:

1. Saluran komunikasi karyawan bawahan terhadap atasan, yaitu ;
 - a. Kontak secara tatap muka
 - b. Pertemuan kelompok pengawasan
 - c. Pertemuan dengan pemimpin secara periodik
 - d. Program “speak up” dimana karyawan diberikan nomor telepon untuk memanggil
 - e. Kotak keluhan tanpa nama
 - f. Menggunakan prosedur pengaduan
 - g. Kuesioner mengenai moral
 - h. Wawancara
 - i. Kebijakan secara terbuka
 - j. Perserikatan buruh
 - k. Program penyuluhan karyawan

2. Saluran komunikasi yang digunakan atasan kepada bawahan, yaitu
 - a. Buletin dinding dan poster
 - b. Majalah perusahaan
 - c. Surat kepada karyawan
 - d. Buku pedoman karyawan
 - e. Rak informasi
 - f. Sistem pengeras suara
 - g. Laporan tahunan
 - h. Pertemuan kelompok
 - i. Perserikatan buruh.

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Komunikasi

Dimensi dan indikator komunikasi menurut Poppy Ruliana (2014:94) dalam (Zein, 2019) adalah komunikasi internal dalam sebuah organisasi itu ditunjang dalam beberapa bentuk komunikasi antara lain, yakni komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal. lebih jelasnya, ketiga bentuk komunikasi sebagai berikut,

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung dari atas ke bawah (downward communication) dan dari bawah ke atas (upward communication) atas komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

2. Komunikasi Horizontal komunikasi horizontal adalah tindakan komunikasi yang berlangsung diantara para karyawan atau bagian yang memiliki kedudukan yang setara.

3. Komunikasi Diagonal.

Komunikasi diagonal lintas-saluran (cross communication) adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan karyawan seksi lain. spesialis karyawan biasanya paling efektif dalam komunikasi lintassaluran karena biasanya tanggung jawab mereka muncul di beberapa rantai otoritas perintah dan jaringan yang berhubungan dengan jabatan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Sebagaimana menurut Nitisemito (2000) dalam (Henny Novriani Gultom, 2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Adapun pengertian lingkungan kerja

memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh Render dan Heizer (2001) dalam (Henny Novriani Gultom, 2021) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka.”

Dari simpulan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah keadaan sekitar baik fisik maupun non fisik yang ada di sekitar karyawan pada saat di tugaskan untuk melakukan tugas atau tujuan perusahaan/organisasi. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, suasana, Komunikasi, dan hubungan antara rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Suwatno dalam Priansa, (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap halhal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan

ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkunga kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Wulan, 2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, dimensi dan indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising

- e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini penulis menemukan beberapa penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bermaksud untuk melengkapi penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, akan di paparkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

1. Siska Fajar Febriani dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KOPTAN Jasa Tirta Sendang Tulungagung.” Dengan menggunakan sampel sebanyak 70 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel Sampling Jenuh, metode penelitian yang digunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuisioner dan studi pustaka. Serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Jonathan Giovanni dan Setia Heni Suprianingsih (2020) dengan judul “pengaruh Komunikasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Studi Pada Koperasi Unit Desa Bale Yotro.” Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 22 orang. Pengumpulan data menggunakan data kuesioner dan wawancara dengan karyawan. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 2 pola komunikasi yang digunakan yaitu vertikal dan horizontal. Sedangkan hasil regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Muhammad Jahri, Sugiyanto, Dodik Jatmika, Nurhikmah dan Diana (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu”. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Namun demikian kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disarankan komunikasi dan motivasi perlu ditingkatkan lagi karena kedua variabel ini meningkatkan kinerja karyawan.
4. Agus Karjuni dan Sabrina Nurillah (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi

Warga Mandiri”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Ni Luh Komang Sri Noviani dan Ni Luh Sari Widhiyani (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung”. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan yang berjumlah 350 dan tersebar di sembilan unit usaha Koppas Srinadi Klungkung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 78 karyawan, dengan metode *probability sampling*, tehnik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, telah membuktikan teori yang digunakan yaitu teori perilaku organisasi.
6. Muhammad Nurjaya, Mustafa, Tasmin Tanggareng Dan Adi Nawir (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi Karyawan PT. Semen Bosowa Maros”. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi PT. Semen Bosowa Maros. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam

penelitian ini sebanyak 36 responden. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja koperasi.

7. I Gede Yoga Pramana Putra (2018) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang, dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuisisioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis kuantitatif dan kualitatif adalah teknik yang dipergunakan. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan, didapat hasil bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung.
8. Veronika Sinaga¹, Samakmur dan Rosnida Siregar (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sinaga Maju Jaya (Smj) Padang Matinggi”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMJ koperasi yang berjumlah 23 pegawai, maka teknik pengambilan sampel adalah total sampling dengan jumlah 23 pegawai karyawan. Dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi, kemudian data analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.
9. Onky Winanda Galih Saputra (2023) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islam Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang”. Populasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang, dengan sampel dari 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online melalui google form. Alat analisis menggunakan SPSS 16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Motivasi kerja islami berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai; Lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Motivasi kerja islami secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kerja disiplin kerja, lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja melalui disiplin kerja.

10. Ayu Monika, Tedi Rusman , Suroto Dan Albet Maydiantoro (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah *deskriptiv Perivikatif* dengan pendekatan *exapost facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Sedangkan secara simultan juga terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sai betik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

N O .	NAMA PENE LITI	VARIABE L PENELITI AN	METODE PENELITI AN	SAMPE L PENEL ITIAN	ALAT ANALIS IS	HASIL PENELITI AN
1.	Siska Fajar Febriani (2022)	Komunikasi (X1) Disiplin kerja (X2) Semangat kerja(X3) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif	70 orang responden	SPSS	Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2.	Jonathan Giovanni dan Setia Heni Suprian	Komunikasi (X) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	Metode deskriptif	22 orang responden	SPSS versi 19	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 2 pola

	ingsih (2020)					komunikasi yang digunakan yaitu vertikal dan horizontal. Sedangkan hasil regresi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Muhammad Jahri, Sugiyanto, Dodik Jatmika, Nurhikmah dan Diana (2021))	komunikasi(X1) motivasi kerja (X2) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif	40 orang responden	Spss	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Agus Karjuni dan Sabrina Nurillah (2021)	Gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja(X2) sebagai variabel bebas. Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif	30 orang responden	Spss versi 21	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja

						berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Ni Luh Komaning Sri Noviani dan Ni Luh Sari Widhiyani (2018)	Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X1) motivasisebagai variabel bebas (X2) pelatihan sebagai variabel bebas (X3) kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif	78 orang responden	SPSS	Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
6.	Muhammad Nurjaya, Mustafa, Tasmin Tanggareng Dan Adi Nawir (2022))	Gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X1) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif	36 orang responden	SPSS	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja koperasi.
7.	I Gede Yoga	komunikasi (X1),	analisis	30 orang responden	Spss	hasil bahwa kedua

	Pramana Putra (2018)	disiplin kerja(X2) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda			variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung.
8.	Veronika Sinagal, Samakmur dan Rosnida Siregar (2021)	Gaya kepemimpinan (X1), Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	deskriptif kuantitatif	23 orang responden	SPSS versi 23	Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam SMJ Padang Matinggi.
9.	Onky Winanda Galih Saputra (2023)	Lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan sebagai variabel bebas (X) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	kuantitatif	30 orang responden	SPSS 16.00	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi kerja islami berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai; Lingkungan

						kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Motivasi kerja islami secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Ayu Monika, Tedi Rusman, Suroto Dan Albet Maydiantoro (2022)	Lingkungan kerja (X1) pelatihan (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variabel bebas (X) Kinerja sebagai variabel terikat (Y)	<i>deskriptif Perivikatif dengan pendekatan exapost factodanasurvey</i>	31 orang karyawan	Regresi linier berganda	terdapat pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi sabetik (KPN) di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang

mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Efendi, R. 2020). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negative.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”, Ardiyansyah Halim dengan (2020) judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar” dan Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja Dan Karakteristik kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah” dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, harapan, dan perubahan di tempat kerja. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, kooperatif, dan terorganisir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja”, Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah” dan Sasauw, P., Tewal, B., & Trang, I. (2023) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo” menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja yang positif, memotivasi, dan mendukung dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi perlu berupaya menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkembang, berkolaborasi, merasa dihargai, dan seimbang dalam kehidupan kerja mereka guna mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”, Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo” dan Handayani, S., & Daulay, R. (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi anggota tim atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, menciptakan iklim kerja yang positif, dan meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk atau tidak sesuai dengan situasi dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, konflik, dan penurunan kinerja. Komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan kurangnya koordinasi di antara karyawan. Hal ini dapat menghambat kerja tim, meningkatkan tingkat kesalahan, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup Komunikasi, suasana, dan kondisi fisik di tempat kerja. Lingkungan yang mendukung dan inklusif, yang mendorong kolaborasi dan menghargai kontribusi karyawan, dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja saling terkait dan saling mempengaruhi untuk menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan yang memiliki pemimpin yang efektif, komunikasi yang jelas, dan lingkungan kerja yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti penelitian oleh Paryudi, M., & Ardana, I. K. (2014). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Sukawati Gianyar dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

2.4.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut idewa adiyadna (2022:25) gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota, atau karyawan.

2.4.2 Komunikasi

Menurut (Effendy, 2011) dalam Suhanta *at al* (2022), komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

2.4.3 Lingkungan Kerja

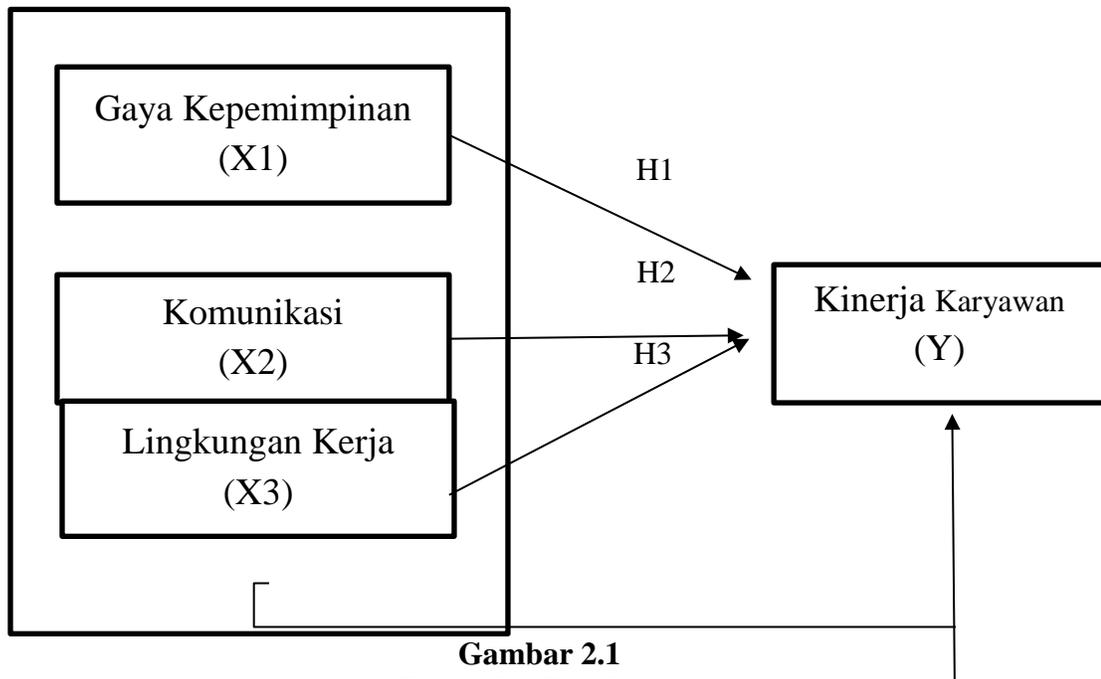
Menurut Nitisemito (2000) dalam Henny Novriani Gultom, (2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.4.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Busro, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi, dengan kemampuan menyelesaikan masalah dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikannya dan dalam waktu yang ditentukan serta tidak melanggar hukum yang berlaku.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uraian tersebut maka, kerangka pemikiran yang diajukan adalah :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
H4

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor

H2 : Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor

H3 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor

H4 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat penelitian

Penulis mengambil objek ini karena untuk melakukan penelitian mendalam mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja pada Koperasi Syariah BMI Area 10 yang terdiri dari 7 cabang yang berada di kabupaten Lebak dan kabupaten Bogor yaitu:

1. Cabang 034 Cipanas

Alamat: Jl. Raya Sipayung Cipanas Kp. Babakan Pedes RT 09 RW 01 No. 42, Desa Sipayung, Kec. Cipanas, Lebak, Banten. 42372

Email : 0034kopsyahbmi@gmail.com

No telp: 085283850405

2. Cabang 037 Sajira

Alamat: Jl. Alun-alun utara Kp. Pasir Buluh RT 04 RW 01 No. , Desa Sajira, Kec. Sajira, Lebak, Banten. 42371

Email : 0037kopsyahbmi@gmail.com

No telp: 085283850405

3. Cabang 058 Tenjo

Alamat: Jl. Raya Tenjo Kp. Blok Jambu RT 01 RW 01 No. , Desa Tenjo, Kec. Tenjo, Bogor, Jawa Barat. 16370

Email : 0058kopsyahbmi@gmail.com

No telp: 085283850406

4. Cabang 062 Jasinga

Alamat: Jl. Raya Tenjo Kp. Gedong Sawah RT 05 RW 01 No. 31, Desa
Jasinga, Kec. Jasinga, Bogor, Jawa Barat. 16670

Email : 0062kopsyahbmi@gmail.com

No telp: 085283850407

5. Cabang 065 Leuwiliang

Alamat: Jl. Hegarsari Kp. Hegarsari RT 02 RW 08 No. 29, Desa Cibeber 1,
Kec. Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat. 16640

Email : 0065kopsyahbmi@gmail.com

No telp: 085283850408

6. Cabang 073 Cigudeg

Alamat: Jl. Raya Sukamaju Kp. Cilame RT 02 RW 12 No. 08, Desa
Sukamaju, Kec. Cigudeg, Bogor, Jawa Barat. 16660

Email : 0073kopsyahbmi@gmail.com

No telp: -

7. Cabang 074 Nanggung

Alamat: Jl. Ace Tabrani Kp. Babakan Liud RT 01 RW 10 No. , Desa Kalong
Liud, Kec. Nanggung, Bogor, Jawa Barat. 16650

Email : 0074kopsyahbmi@gmail.com

No telp:-



Gambar 3.1 Kantor cabang area 10 kab. Lebak dan kab. Bogor

3.1.2 Waktu penelitian

Adapun waktu yang dibutuhkan oleh penulis dalam penelitian ini sekitar 3 bulan yaitu dari bulan Maret s/d Mei 2023 berikut adalah *schedule* kegiatan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI
-----	----------	-------	-------	-----	------	------

		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan			■																		
2	Pencarian Data			■	■																	
3	Survei Lapangan					■																
4	Penyusunan Laporan			■	■	■	■	■														
5	Sidang Proposal								■	■												
6	Penyusunan Data										■	■										
7	Konsultasi Laporan													■	■	■	■					
8	Sidang Skripsi																	■	■			

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2017;147) metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono.2013:55)

3.3 Populasi dan Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti. Menurut Didin (2015) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung pengukuran, kuantitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kopsyah BMI area 10. Fokus Berdasarkan data yang diperoleh jumlah keseluruhan 74 (tujuh puluh empat) orang.

Tabel 3. 2 Data Jumlah Populasi Karyawan Area 10

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
Laki – Laki	61
Perempuan	13
Total Karyawan	74

3.3.2 Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi. Penelitian sampel (*sampling study*) dilakukan karena pertimbangan efisiensi biaya, waktu dan tenaga. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu jumlah populasi sebanyak 74 orang sekaligus menjadi sampel karena kurang dari 100 orang.

3.4 Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sudaryana & Agusiady, 2022) operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau

objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

3.4.1 Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan, baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi, dengan kemampuan menyelesaikan masalah dengan sebaikbaiknya untuk menyelesaikannya dan dalam waktu yang ditentukan serta tidak melanggar hukum yang berlaku

3.4.2 Gaya kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara bekerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

3.4.3 Komunikasi (X2)

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

3.4.4 Lingkungan Kerja(X3)

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. , jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor

lingkungan kerja fisik (Bangunan/tempat kerja) dan faktor lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kuis	Skala	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan otoriter	1. Wewenang mutlak pada pimpinan	1	Likert	Menurut Hasibuan (2016) dalam buku Widodo (2020:51-52)
		2. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan	2		
		3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran	3		
	kepemimpinan delegatif	1. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	4		
		2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan	5		
		3. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	6		
	kepemimpinan partisipatif	1. Wewenang pimpinan tidak mutlak	7		
		2. Keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan	8		
		3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	9		
Komunikasi (X2)	Komunikasi vertikal	1. Komunikasi dari atas kebawah	10	Likert	Poppy Ruliana (2014:94) dalam zein (2019)
		2. Komunikasi dari bawah keatas	11		
	Komunikasi horizontal	1. Komunikasi anatar karyawan	12		

	Komunikasi Diagonal	1. Komunikasi antar karyawan beda unit kerja	13		
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan fisik	1. Pewarnaan di lingkungan kerja	14	Likert	Sedarmayanti dalam (Wulan, 2011)
		2. Penerangan di lingkungan kerja	15		
		3. Sirkulasi udara di lingkungan kerja	16		
		4. Suara bising di lingkungan kerja	17		
		5. Ruang gerak di lingkungan kerja	18		
		6. Keamanan di lingkungan kerja	19		
		7. Kebersihan di lingkungan kerja	20		
	Lingkungan kerja non fisik	1. Struktur kerja di lingkungan kerja	21		
		2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	22		
		3. Perhatian dan dukungan pemimpin	23		
		4. Kerja sama antar kelompok	24		
		5. Kelancaran komunikasi antar karyawan	25		
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu	1. Prestasi kerja	26	Likert	Menurut Robbins (2015) dalam Firdaus & Norawati (2022:41-42)
		2. Pencapaian target	27		
		3. keterampilan	28		
		4. Kepuasan	29		
		5. Inisiatif	30		
		6. Tingkat kehadiran	31		
		7. Ketaatan	32		
		8. On time	33		

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2018) dalam Heru Kurniawan (2021:1) menyatakan bahwa instrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrument penelitian yang banyak

digunakan dalam penelitian adalah lembar observasi, wawancara dan angket (kuesioner). Suatu instrument penelitian haruslah memenuhi dua kaidah, yaitu tepat guna dan berfungsi dengan baik. Sehingga tepat guna mengacu pada bentuk fisik atau tampilan dari instrument, sedangkan tepat fungsi mengacu pada kualitas dari kemampuan instrumen tersebut.

Tabel 3. 3 Instrumen penelitian

Variabel	Instrumen	Skala Likert				
		SS	S	CS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Pimpinan memiliki wewenang mutlak dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja.					
	2. Keputusan di lingkungan kerja selalu dibuat oleh pimpinan tanpa melibatkan bawahan.					
	3. Kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pendapat kepada pimpinan.					
	4. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan dalam pengambilan keputusan.					
	5. Keputusan di lingkungan kerja lebih banyak dibuat oleh bawahan daripada pimpinan.					
	6. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat tanpa rasa takut atau hambatan.					
	7. Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak, dan terdapat ruang bagi bawahan untuk berperan aktif.					
	8. Keputusan di lingkungan kerja dibuat secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan.					

	9. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan.					
Komunikasi (X2)	10. tingkat kejelasan pesan yang karyawan terima dari atasan dalam mengkomunikasikan tujuan dan harapan pekerjaan.					
	11. Karyawan memberikan laporan atau umpan balik kepada atasan mengenai progres pekerjaan.					
	12. Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja secara					

	langsung terkait tugas atau proyek bersama.					
	13. Karyawan berkomunikasi dengan karyawan dari unit kerja lain untuk menyelesaikan tugas yang melibatkan kolaborasi antar unit.					
Lingkungan kerja (X3)	14. Warnaan dinding di ruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja					
	15. Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai					
	16. Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
	17. Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
	18. Karyawan memiliki ruang gerak yang cukup di lingkungan kerja					
	19. Tingkat keamanan di tempat kerja sudah baik					
	20. Kebersihan di area lingkungan kerja sudah cukup baik					
	21. Kejelasan tanggung jawab setiap struktur kerja					

	22. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan					
	23. Pemimpin memberikan dukungan pada setiap pekerjaan					
	24. Kerja sama antar karyawan					
	25. Kelancaran komunikasi antar karyawan					
Kinerja (Y)	26. karyawan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.					
	27. karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan.					
	28. karyawan memiliki keterampilan yang relevan untuk pekerjaannya.					
	29. karyawan menunjukkan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.					
	30. karyawan menunjukkan inisiatif dan kemauan untuk mencari solusi dan ide baru.					
	31. karyawan menjaga tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja.					
	32. karyawan menaati aturan dan kebijakan koperasi.					
	33. Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.					

3.6 Uji Coba Instrumen Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Data tersebut diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Yakni dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan di area 10.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Syaiful bahri (2018:105) "Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau kesahihan instrumen (Arikunto 2006:160). Butir butir pertanyaan dalam kuesioner merupakan instrumen (alat) ukur yaang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian sehingga tiap butir pertanyaan dalam kuesioner harus diukur validitasnya.

Menurut Syaiful bahri (2018:109) "Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan sluruh item pada satu variabel. Pengujian dapat dilakukan dengan salah satu dari dua cara berikut:

1. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada tingkat signifikan 0,05 dengan 2 sisi dan $df = n-2$.
2. Perbandingan r hitung (nilai pearson correlation) dengan r table. Nilai positif dan r hitung $>r$ table maka item dapat dinyatakan valid, dan jika r hitung $<r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

4.1.1 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa adanya kesalahan dan menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta diberbagai poin pada instrument tersebut (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2017:39). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tepat jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah suatu koesioner reliabel biasanya dilihat dari nilai Cronboc' Alpha lebih besar nilai r table ($\alpha > r$). Dimana Cronbach's Alpha sebesar 0,6.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner.

1. Observasi

Bambang Pujo Purwoko dan Rudianto, (2020:30) mengatakan: Observasi atau pengamatan adalah proses pencatatan data responden atau obyek penelitian atau kejadian secara sistematis tanpa pertanyaan atau wawancara dengan responden yang diteliti.

2. Kuesioner Atau Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 142)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan 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 pertanyaan.

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono (2018:152)

3. Studi Pustaka

Studi pustaka, menurut Nazir (2013) teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur literatur, catatancatatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan prakteknya di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan browsing di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan.

4. Dokumentasi

Sugiyono (2014) mendeskripsikan bahwa dalam prosedur ini, peneliti mendapatkan data dari beberapa sumber atau dokumen yang dapat diperoleh oleh responden atau lokasi meneliti Cara merekam data penelitian yang paling terkenal adalah dengan mendukung informasi yang telah diperoleh. Dokumentasi ini berupa foto-foto, akun-akun, rekaman-rekaman rapat yang diperoleh dari server atau kumpulan data yang dibuat secara in-house atau disampaikan di situs. Selain itu, catatan kecil selama pertemuan yang dibuat oleh analis dapat dikumpulkan sebagai dokumentasi.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan memberikan skor atau total pada kuesioner. Dengan kata lain menggunakan skala lima alternatif jawab, sebagai berikut:

3.8.1 Uji Prasyarat Data

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah hal yang lazim dilakukan sebelum melakukan sebuah metode statistik. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Dasar Pengambilan keputusan didasarkan pada:

- a. Jika probabilitas (Asymp.Sig) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal
- b. Jika probabilitas (Asymp.Sig) $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

3.8.1.2 Uji Heterokedastitas

Analisis Regresi Linier Berganda Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda *Canarium Indicum L*, berpendapat bahwa Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat tolerance value atau dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 atau jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai VIF < 10 atau jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

3.8.1.4 Uji Autokorelasi

Menurut Juliandi, Irfan dan Saprial (2014:163) Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan periode t-1 (Sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi.

1. Jika DW dibawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
2. Jika DW dibawah -2 maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika DW diatas +2 maka terdapat autokorelasi negatif.

3.8.1.5 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono, (2018.307) menyatakan bahwa "Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bilaa dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predicator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2".

Analisis regresi linier berganda ini akan diuji dengan menggunakan SPSS 20, persamaan regresi untuk di predikator adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + \dots + e$$

= Nilai Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi X_3 = Lingkungan Kerja b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien

regresi variabel motivasi dan pengawasan e = error

3.8.1.6 Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya pengaruh antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk pengaruh positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya pengaruh dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:). Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai

berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X

akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.
- d. Koefisien korelasi yang dihasilkan, kemudian di uji signifikannya. Signifikan adalah tingkat keyakinan terhadap suatu hipotesis, apakah hipotesis tersebut akan diterima atau ditolak. Dalam pengujian ini dilakukan melalui identifikasi tingkat signifikan t (sig). Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: a. H_0 ditolak jika $t \text{ sig} < 0,05$ b. H_0 diterima jika $t \text{ sig} > 0,05$

Rumus :

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y - \bar{y})^2}}$$

Dimana :

- Huruf “n” merupakan jumlah titik dari variabel X dan Y
- X mewakili nilai variabel X
- Y mewakili nilai variabel Y

Tabel 3.4 Nilai Uji Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi

0,80 - 1,000	Sangat Tinggi
--------------	---------------

Sumber, sugiyono (2018:274)

3.8.1.7 Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Derminasi r

2 : Koefisien korelasi ganda

3.8.2 Uji Hipotesis

3.8.2.1 Uji Parsial (t)

Menurut Syaiful bahri, (2018:194-195) "Nilai t diperoleh pada bagian output koefisien regresi, Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesisi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen

1. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji apakah suatu parameter sama dengan nol, atau

$H_0: \rho = 0$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Hipotesis alternative (H_a/H_1) yang hendak diuji apakah suatu parameter tidak sama dengan nol, atau

$H_1: \rho \neq 0$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Pengujian tingkat signifikan 5% (0,05) sebagai berikut

1. Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, Artinya variabel independen secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Pengujian dengan perbandingan antara thitung dan tabel sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.2.2 Uji Simultan (f)

Menurut Syaiful Bahri (2018:192-193) "Uji statistik F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel independen yang variabel dependen dan juga untuk menentukan model kalayakan model regresi.

1. H_0 $p=0$ maka variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Hipotesis alternatif (H_a/H_1) yang hendak diuji apakah suatu parameter tidak sama dengan nol, atau:
 H_1 : $p \neq 0$ maka variabel Independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Pengujian tingkat signifikan

Secara umum menggunakan angka signifikan sebesar 0,01 0,05, dan 0,1. Pertimbangan penggunaan angka tersebut didasarkan pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) yang diinginkan.

Angka signifikansi sebesar 0.01 mempunyai pengertian bahwa tingkat kepercayaan untuk memperoleh kebenaran dalam penelitian adalah 99%. Angka signifikansi sebesar 0,05 mempunyai pengertian bahwa tingkat kepercayaan untuk memperoleh kebenaran dalam penelitian sebesar 95% dan angka signifikansi sebesar 0,1 mempunyai pengertian bahwa tingkat kepercayaan untuk memperoleh kebenaran dalam penelitian adalah sebesar 90%.

b. Perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel sebagai

berikut:

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam objek penelitian kali ini, yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia Area 10 Di Kab. Lebak Dan Kab. Bogor.

4.1.1.1 Sejarah Koperasi BMI

Koperasi Syariah BENTENG MIKRO INDONESIA awalnya adalah Lembaga Pembiayaan Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (LPP-UMKM) yang merupakan artikulasi simpulan studi identifikasi skim-skim pembiayaan bagi pelaku UMKM yang dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tangerang dan Lembaga Sumberdaya Informasi Institut Pertanian Bogor (LSI-IPB) pada tahun 2002. Cabang pertama adalah LPP-UMKM Sukadiri berdiri pada bulan Juni 2003 dengan wilayah kerja Desa Pekayon dan Desa Sukadiri Kecamatan Sukadiri, atas kerjasama Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah (BKPMMD) Kabupaten Tangerang dengan Lembaga Sumberdaya Institut Pertanian Bogor (LSI-IPB). Sistem pelayanan pembiayaan yang diterapkan adalah Modifikasi Pola *Grameen Bank* yang didirikan oleh Prof. Dr.

Muhammad Yunus yang berkewarganegaraan Bangladesh kelahiran Chittagong 28 Juni 1940, *Grameen Bank* pertama kali dikembangkan di Desa Jobra Bangladesh tahun 1976 dimana sumber modalnya berupa pinjaman dari Janata Bank salah satu Bank konvensional yang ada di Bangladesh. Dan atas jasa dan pengabdianya dunia telah memberikan penghargaan NOBEL PERDAMAIAN 2006 kepada *Grameen Bank*. *Grameen* berasal dari bahasa Bengali yang berarti Desa, maka secara harfiah *Grameen Bank* adalah Bank Desa.

Di Indonesia tahun 1989 dikembangkan di Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor, Jawa Barat oleh Prof. Dr. Ir. H. Mat Syukur, MS. (yang membawa dan mengenalkan Pola *Grameen Bank* ke Pemda Kabupaten Tangerang) sebagai cikal bakal berdirinya LPPUMKM Kabupaten Tangerang. Beliau juga telah mengembangkan di berbagai wilayah di Indonesia seperti: Bekasi, Kepulauan Seribu, Brebes, Batang, Saum Laki (Maluku Tenggara), Tabalolong (Kupang/NTT), dan tahun 2002 di Kecamatan Mangunharjo dan Bandarharjo Kota Semarang serta Kecamatan Kronjo dan Kemiri Kabupaten Tangerang. Melalui Rapat Anggota tanggal 20 Maret 2013 berubah Badan Hukum menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah dengan nama KPP-UMKM Syariah dengan Akte Pendirian Nomor : 03 Tanggal 05 April 2013 dengan Badan Hukum pada tanggal 12 April 2013 Nomor : 518/11/BH/XI.3/KUMKM/2013; Pada Bulan April 2014 mengalami Perubahan Anggaran Dasar dan berganti nama menjadi Koperasi KPP-UMKM Syariah dengan Akte Pendirian Nomor: 326

Tanggal 11 April 2014 dengan Badan Hukum Tanggal 10 Oktober 2014 Nomor : 518/11A/PAD/XI.3/KUMKM/2014. Pada Bulan November 2015 mengalami Perubahan Anggaran Dasar dan berganti nama menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BENTENG MIKRO INDONESIA dengan Akte Pendirian Nomor : 01 Tanggal 14 September 2015 dengan Badan Hukum Tanggal 04 Nopember 2015 Nomor : 213/PAD/M.KUMKM.2/XI/2015.

Sistem Operasional Simpanan, Pinjaman dan Pembiayaan menggunakan Model BMI Syariah, yaitu sebuah skema pelayanan dengan 5(lima) instrumen pemberdayaan berupa Sedekah, Pinjaman, Pembiayaan, Simpanan dan Investasi melalui pengembangan budaya menabung dan pemberdayaan Zakat, Infaq, Sedekah, Wakaf (ZISWAF). Dengan tujuan untuk kemandirian yang berkarakter dan bermartabat sesuai prinsip-prinsip syariah dalam menciptakan Kemaslahatan dibidang Ekonomi, Pendidikan, Kesehatan, Sosial dan Spiritual.

4.1.1.1.1 Visi

Visi koperasi syariah benteng mikro indonesia ialah “Menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah yang terdepan dalam Pemberdayaan Ekonomi, Sosial dan Budaya”

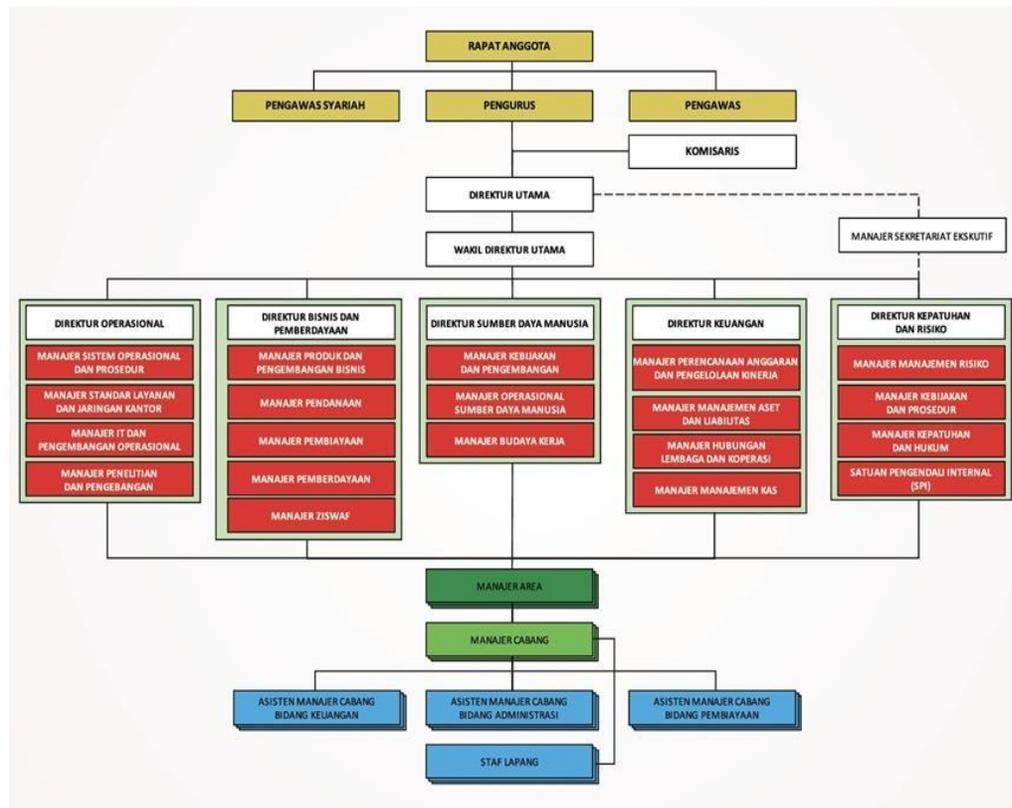
4.1.1.1.2 Misi

1. Mengelola Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah secara modern dan profesional sesuai dengan prinsip-prinsip dan jati diri koperasi.

2. Memberikan pelayanan prima untuk kemaslahatan anggota melalui Sedekah, pinjaman, pembiayaan, simpanan dan investasi.
3. Memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas hidup anggota dan masyarakat dalam bidang ekonomi, sosial, pendidikan, kesehatan dan spiritual.
4. Meningkatkan jejaring kerjasama antar koperasi dan lembaga lain baik dalam maupun luar negeri.
5. Melaksanakan sistem pelayanan keuangan yang Inklusif.

4.1.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka yang mengatur hubungan, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Ini menciptakan pandangan tentang bagaimana pekerjaan dan komunikasi diatur, serta bagaimana keputusan diambil dan pelaksanaan tugas dilakukan. Dengan adanya struktur organisasi yang terdefinisi dengan jelas, seluruh aktivitas perusahaan dapat dijalankan secara efektif dan bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah komponen-komponen struktur organisasi yang ada di Koperasi BMI.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Syariah BMI

4.1.2 Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer berupa angket untuk menganalisa pengaruh kinerja anggota karyawan di area 10 dari koperasi syariah Benteng Mikro Indonesia yang terletak di kabupaten Lebak dan kabupaten Bogor, yang digunakan sebagai variabel terikat. Selain itu, variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, digunakan metode Analisis Statistik Deskriptif dengan mendedarkan kuesioner kepada staf karyawan dari koperasi syariah BMI. Temuan dari analisis tersebut terefleksikan dalam bentuk tabel statistik deskriptif. Di bawah ini terdapat ringkasan tabel statistik deskriptif:

Tabel 4. 1 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1	74	15	41	30.15	6.212
TOTALX2	74	4	20	12.32	3.698
TOTALX3	74	24	60	43.18	7.815
TOTALY	74	14	39	26.07	5.766
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Data Output SPSS V.20

Berdasarkan tabel 4.1, hasil SPSS untuk uji statistik deskriptif total responden (N) adalah 74, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 15, Maximum 41, Mean 30,15 dan standar deviasi 6,212. Untuk variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai minimum sebesar 4, maximum 20, mean 12,32 dan standar deviasi 3,689. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai yang didapat adalah, minimum 24, maximum 60, mean 43,18 dan standar deviasi 7,815 dan untuk variabel Kinerja karyawan nilai yang diperoleh adalah, minimum 14, maximum 39, mean 26,07 dan standar deviasi 5,766.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu: Jenis kelamin, Usia, dan Lama Bekerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelasmin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	49	66%
2	Perempuan	25	34%
Jumlah		74	100%

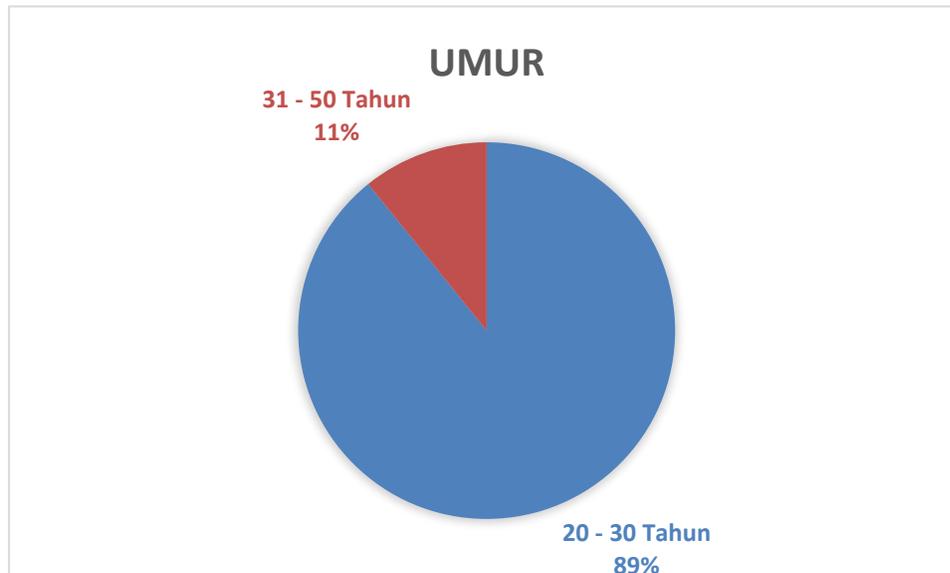


Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa responden lebih banyak dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang, sedangkan rersponden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Jadi total responden pada penelitian ini adalah sebanyak 74 orang karyawan Koperasi BMI Syariah.

Tabel 4. 3 Hasil Uji frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	%
1	20 – 30 Tahun	66	89%
2	31 – 50 Tahun	8	11%
Jumlah		74	100%

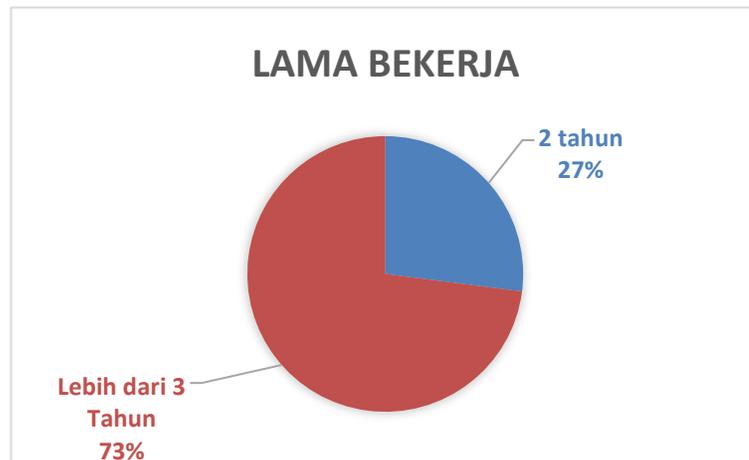


Gambar 4. 2 Diagram Umur Responden

Berdasarkan tabel dan diagram di atas menunjukkan bahwa responden rata-rata berusia antara 20-40 tahun yaitu sebanyak 66 orang, dan dengan usia >40 tahun sebanyak 8 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 20-40 tahun dengan sebanyak 66 orang. Jadi total responden pada penelitian ini sebanyak 74 Karyawan Koperasi BMI Syariah.

Tabel 4. 4 Hasil Uji frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden

No.	Usia	Jumlah	%
1	2 Tahun	20	27%
2	> 3 Tahun	54	73%
Jumlah		74	100%



Gambar 4. 3 Diagram Lama Bekerja Responden

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden rata-rata lama bekerja 2 Tahun yaitu sebanyak 20 Orang, dan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 54 orang. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden yang bekerja selama 2 tahun yaitu sebanyak 54 orang. Jadi total responden pada penelitian ini sebanyak 74 orang karyawan Koperasi BMI Syariah..

4.1.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu prosedur statistik yang dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat pengumpulan data dapat benar-benar mengukur atau mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa suatu alat pengukuran atau instrumen mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dengan

akurat dan konsisten. Pengujian dapat dilakukan dengan salah satu dari dua cara berikut:

1. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r table pada tingkat signifikan 0,05.
2. Perbandingan r hitung (nilai pearson correlation) dengan r table. Nilai positif dan r hitung $>r$ table maka item dapat dinyatakan valid, dan jika r hitung $<r$ table maka item dinyatakan tidak valid.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan peneliti melakukan uji validitas kepada 15 orang responden terlebih dahulu. Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas variabel dependen dan independent pada responden koperasi BMI menggunakan *software* SPSS v.20.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	X1.1	0.759	0,225	0,01	Valid
2	X1.2	0.704	0,225	0,03	Valid
3	X1.3	0.707	0,225	0,03	Valid
4	X1.4	0.768	0,225	0,01	Valid
5	X1.5	0.889	0,225	0,00	Valid
6	X1.6	0.725	0,225	0,02	Valid
7	X1.7	0.791	0,225	0,00	Valid
8	X1.8	0.742	0,225	0,02	Valid
9	X1.9	0.758	0,225	0,01	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji Validitas Kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini

diketahui nilai N adalah sebesar 15 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,225. Berdasarkan pengambilan keputusan, hasil dari uji validitas X1 (Kepemimpinan) di nyatakan valid, karena nilai pearson correlation tiap pernyataan melebihi 0,225 (r_{tabel}) dan signifikansi yang di peroleh di bawah 0,05.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Komunikasi

NO	Pernyataan	rhitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	X2.1	0.733	0,225	0,02	Valid
2	X2.2	0.742	0,225	0,02	Valid
3	X2.3	0.789	0,225	0,00	Valid
4	X2.4	0.735	0,225	0,02	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas komunikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini diketahui nilai N adalah sebesar 15 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,225. Berdasarkan pengambilan keputusan dari Syaiful bahri (2018:109), hasil dari uji validitas variabel X2 (Komunikasi) di nyatakan valid, karena nilai pearson correlation tiap pernyataan melebihi 0,225 (r_{tabel}) dan signifikansi yang di peroleh di bawah 0,05.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	X3.1	0.844	0,225	0,00	Valid
2	X3.2	0.792	0,225	0,00	Valid

3	X3.3	0.789	0,225	0,00	Valid
4	X3.4	0.799	0,225	0,00	Valid
5	X3.5	0.809	0,225	0,00	Valid
6	X3.6	0.803	0,225	0,00	Valid
7	X3.7	0.799	0,225	0,00	Valid
8	X3.8	0.843	0,225	0,00	Valid
9	X3.9	0.826	0,225	0,00	Valid
10	X3.10	0.845	0,225	0,00	Valid
11	X3.11	0.803	0,225	0,00	Valid
12	X3.12	0.801	0,225	0,00	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas Lingkungan Kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini diketahui nilai N adalah sebesar 15 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,225. Berdasarkan pengambilan keputusan, hasil dari uji validitas X3 (Lingkungan Kerja) di nyatakan valid, karena nilai pearson correlation tiap pernyataan melebihi 0,225 (r_{table}) dan signifikansi yang di peroleh di bawah 0,05.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
1	Y.1	0.849	0,225	0,00	Valid
2	Y.2	0.811	0,225	0,00	Valid
3	Y.3	0.816	0,225	0,00	Valid
4	Y.4	0.807	0,225	0,00	Valid
5	Y.5	0.823	0,225	0,00	Valid
6	Y.6	0.828	0,225	0,00	Valid
7	Y.7	0.838	0,225	0,00	Valid
8	Y.8	0.810	0,225	0,00	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas Kinerja Karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini diketahui nilai N adalah sebesar 15 dengan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,225. Berdasarkan pengambilan keputusan, hasil dari uji validitas Kepemimpinan di nyatakan valid, karena nilai pearson correlation tiap pernyataan melebihi 0,225 (r_{table}) dan signifikansi yang di peroleh di bawah 0,05.

4.1.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tanpa adanya kesalahan dan menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta diberbagai poin pada instrument tersebut. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tepat jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui apakah suatu koesioner reliabel biasanya dilihat dari nilai Cronbach Alpha lebih besar nilai r table ($\alpha > r$). Dimana Cronbach's Alpha sebesar 0,6.

Berikut ini merupakan hasil dari uji Reliabilitas variabel dependen dan independent pada responden karyawan Koperasi BMI.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	9

Sumber : Data Output SPSS V.20

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

Suatu variable di katakan *reliable* jika memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan tidak *reliable*. Dari pernyataan tersebut maka Uji Reliabilitas gaya kepemimpinan dinyatakan *reliable*, karena nilai *cronbach alpha* > 0,60 Yaitu 0,903.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	4

Sumber : Data Output SPSS V.20

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji Reliabilitas Komunikasi di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Suatu variable di katakan *reliable* jika memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan tidak *reliable*. Dari pernyataan tersebut maka Uji Reliabilitas gaya kepemimpinan dinyatakan *reliable*, karena nilai *cronbach alpha* > 0,60 Yaitu 0,718.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	12

Sumber : Data Output SPSS V.20

Berdasarkan tabel diatas hasil uji Reliabilitas lingkungan kerja di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Suatu variable di katakan *reliable* jika memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan tidak *reliable*. Dari pernyataan tersebut maka Uji Reliabilitas gaya kepemimpinan dinyatakan *reliable*, karena nilai *cronbach alpha* > 0,60 Yaitu 0,951.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	8

Berdasarkan tabel diatas hasil uji Reliabilitas Kinerja Karyawan di atas maka dapat digambarkan sebagai berikut:
 Suatu variable di katakan *reliable* jika memperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan tidak *reliable*. Dari pernyataan tersebut maka Uji Reliabilitas gaya kepemimpinan dinyatakan *reliable*, karena nilai *cronbach alpha* > 0,60 Yaitu 0,929.

4.1.3.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut adalah hasil yang diperoleh dari responden melalui kuesioner mengenai tanggapan responden dengan memberikan

alternative jawaban dimana skala yang digunakan adalah skala likert sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Jawaban Kuesioner

Kriteria	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan kriteria total skor untuk setiap pernyataan kepada 74 responden dengan skor :

$$\text{Terendah } 1 \times 74 = 74$$

$$\text{Tertinggi } 5 \times 74 = 370$$

$$\text{Dengan Interval } (370 - 74) : 5 = 59$$

Dari total komulatif akhir yang diperoleh, maka penelitian responden dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Kriteria Skor Penilaian

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
74 – 133	Sangat Rendah
134 – 193	Rendah
194 – 253	Sedang
254 – 313	Kuat
214 – 373	Sangat Kuat

4.1.3.3 Deskripsi Jawaban Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui tanggapan dari variabel X1 (Gaya

Kepemimpinan) bisa dilihat dalam penyebaran kuesioner terhadap Karyawan Koperasi Syariah BMI, tabel ini merupakan tanggapan responden pada pernyataan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) :

1. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.1 “Pimpinan memiliki wewenang mutlak dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja”.

Tabel 4.**15****Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.1**

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	4	5%	4
2	TS	2	16	22%	32
3	KS	3	20	27%	60
4	S	4	18	24%	72
5	SS	5	16	22%	80
Jumlah Keseluruhan			74	100%	248

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-1 (X1.1) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 4 responden atau 5%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 16 responden atau 22%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 responden atau 27%, Setuju (S) sebanyak 18 responden atau 24,32%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 16 responden atau 22%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu Sebesar 27%.

2. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.1 “Keputusan di lingkungan kerja selalu dibuat oleh pimpinan tanpa melibatkan bawahan”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

16

2

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	5	7%	5
2	TS	2	11	15%	22
3	KS	3	22	30%	66
4	S	4	19	26%	76
5	SS	5	17	23%	85
Jumlah Keseluruhan			74	100%	254

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-2 (X1.2) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 5 responden atau 7%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 11 responden atau 15%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 22 responden atau 30%, Setuju (S) sebanyak 19 responden atau 26%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 23%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu Sebesar 30%.

3. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.3 “Kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pendapat kepada pimpinan”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

17

3

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	3	4%	3
2	TS	2	16	22%	32
3	KS	3	15	20%	45
4	S	4	27	36%	108
5	SS	5	13	18%	65
Jumlah Keseluruhan			74	100%	253

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-3 (X1.3) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden atau 4%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 16 responden atau 22%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15 responden atau 20%, Setuju (S) sebanyak 27 responden atau 36%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 18%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 36%.

4. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.4 “Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan dalam pengambilan keputusan”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

18

4

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	6	8%	6
2	TS	2	17	23%	34
3	KS	3	19	26%	57
4	S	4	18	24%	72
5	SS	5	14	19%	70
Jumlah Keseluruhan			74	100%	239

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-4 (X1.4) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 6 responden atau 8%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 17 responden atau 23%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 19 responden atau 26%, Setuju (S) sebanyak 18 responden atau 24%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 responden atau 19%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu Sebesar 26%.

5. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.5 “Keputusan di lingkungan kerja lebih banyak dibuat oleh bawahan daripada pimpinan”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

19

5

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	12	16%	12
2	TS	2	14	19%	28
3	KS	3	11	15%	33
4	S	4	16	22%	64
5	SS	5	21	28%	105
Jumlah Keseluruhan			74	100%	242

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-5 (X1.5) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 12 responden atau 16%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 14 responden atau 19%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 11 responden atau 15%, Setuju (S) sebanyak 16 responden atau 22%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 responden atau 28%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu Sebesar 28%.

6. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.6 “Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat tanpa rasa takut atau hambatan”.

Tabel 4.

20

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.1

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	12	16%	12
2	TS	2	12	16%	24
3	KS	3	11	15%	33
4	S	4	24	32%	96
5	SS	5	15	20%	75
Jumlah Keseluruhan			74	100%	240

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-6 (X1.6) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 12 responden atau 16%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 12 responden atau 16%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 11 responden atau 15%, Setuju (S) sebanyak 24 responden atau 32%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 20%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 32%.

7. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.7 “Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak, dan terdapat ruang bagi bawahan untuk berperan aktif”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

21

7

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	8	11%	8
2	TS	2	15	20%	30
3	KS	3	15	20%	45
4	S	4	16	22%	64
5	SS	5	20	27%	100
Jumlah Keseluruhan			74	100%	247

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-7 (X1.7) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 responden atau 11%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 15 responden atau 20%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15 responden atau 20%, Setuju (S) sebanyak 16 responden atau 22%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 responden atau 27%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu Sebesar 27%.

8. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.8 “Keputusan di lingkungan kerja dibuat secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

22

8

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	2	3%	2
2	TS	2	9	12%	18
3	KS	3	20	27%	60
4	S	4	23	31%	92
5	SS	5	20	27%	100
Jumlah Keseluruhan			74	100%	272

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-8 (X1.8) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 3%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 responden atau 12%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 20 responden atau 27%, Setuju (S) sebanyak 23 responden atau 31%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 responden atau 27%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 31%.

9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.9 “Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

23

9

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	16	22%	16
2	TS	2	10	14%	20
3	KS	3	14	19%	42
4	S	4	12	16%	48
5	SS	5	22	30%	110
Jumlah Keseluruhan			74	100%	236

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-9 (X1.9) pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 16 responden atau 2%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 responden atau 14%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 14 responden atau 19%, Setuju (S) sebanyak 12 responden atau 16%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 22 responden atau 30%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu Sebesar 30%.

Tabel 4. 24 Rekapitulasi Terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Skor
1	Pimpinan memiliki wewenang mutlak dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja	248
2	Keputusan di lingkungan kerja selalu dibuat oleh pimpinan tanpa melibatkan bawahan	254

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X1.

3	Kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pendapat kepada pimpinan	253
4	Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan dalam pengambilan keputusan	239

5	Keputusan di lingkungan kerja lebih banyak dibuat oleh bawahan daripada pimpinan	242
6	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat tanpa rasa takut atau hambatan	240
7	Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak, dan terdapat ruang bagi bawahan untuk berperan aktif	247
8	Keputusan di lingkungan kerja dibuat secara bersama-sama antara pimpinan dan bawahan	272
9	Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan	236
Total		2.231
Rata-Rata		248

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 9 pernyataan tersebut 6 pernyataan memiliki kriteria sedang dan 3 diataranya memiliki kriteria kuat, dilihat dari nilai interval koefisien pada tabel diatas. Ratarata untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 248.

4.1.3.4 Deskripsi Jawaban Komunikasi (X2)

Untuk mengentahui tanggapan dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) bisa dilihat dalam penyebaran kuesioner terhadap Karyawan Koperasi Syariah BMI, tabel ini merupakan tanggapan responden pada pernyataan mengenai variabel komunikas(X2) :

Tabel 4.

1. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.1 “Tingkat kejelasan pesan yang karyawan terima dari atasan dalam mengkomunikasikan tujuan dan harapan pekerjaan”.

25

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.1

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	12	16%	12
2	TS	2	14	19%	28
3	KS	3	18	24%	54
4	S	4	17	23%	68
5	SS	5	13	18%	65
Jumlah Keseluruhan			74	100%	227

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-1 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 12 responden atau 16%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 14 responden atau 19%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 responden atau 24%, Setuju (S) sebanyak 17 responden atau 23%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 18%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu Sebesar 24%.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X

2. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.2 “Karyawan memberikan laporan atau umpan balik kepada atasan mengenai progres pekerjaan”.

26

2.2

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	10	14%	10
2	TS	2	20	27%	40
3	KS	3	19	26%	57
4	S	4	17	23%	68
5	SS	5	8	11%	40
Jumlah Keseluruhan			74	100%	215

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-2 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 10 responden atau 14%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 20 responden atau 27%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 19 responden atau 26%, Setuju (S) sebanyak 17 responden atau 23%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 8

Tabel 4.

responden atau 11%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Tidak Setuju (TS) yaitu Sebesar 27%.

3. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.3 “Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja secara langsung terkait tugas atau proyek bersama”.

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X

27

2.3

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	9	12%	9
2	TS	2	15	20%	30
3	KS	3	15	20%	45
4	S	4	20	27%	80
5	SS	5	15	20%	75
Jumlah Keseluruhan			74	100%	239

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-3 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 9 responden atau 12%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 15 responden atau 20%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15 responden atau 20%, Setuju (S) sebanyak 20 responden atau 27%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 20%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 27%.

4. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X2.4 “Karyawan berkomunikasi dengan karyawan dari unit kerja lain untuk menyelesaikan tugas yang melibatkan kolaborasi antar unit”.

28

2.4

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	12	16%	12
2	TS	2	17	23%	34
3	KS	3	8	11%	24
4	S	4	24	32%	96
5	SS	5	13	18%	65
Jumlah Keseluruhan			74	100%	231

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-4 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 12 responden atau 16%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 17 responden atau 23%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 8 responden atau 11%, Setuju (S) sebanyak 24 responden atau 32%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 18%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 32%.

Tabel 4. 29 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X2)

No.	Pernyataan	Skor
1	Tingkat kejelasan pesan yang karyawan terima dari atasan dalam mengkomunikasikan tujuan dan harapan pekerjaan	227
2	Karyawan memberikan laporan atau umpan balik kepada atasan mengenai progres pekerjaan	215
3	Karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja secara langsung terkait tugas atau proyek bersama	239

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X

4	Karyawan berkomunikasi dengan karyawan dari unit kerja lain untuk menyelesaikan tugas yang melibatkan kolaborasi antar unit	231
Total		912
Rata-Rata		228

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 4 pernyataan tersebut seluruhnya memiliki kriteria sedang, dilihat dari nilai interval koefisien pada tabel diatas. Rata-rata untuk variabel Komunikasi (X2) adalah sebesar 228.

4.1.3.5 Deskripsi Jawaban Lingkungan Kerja (X3)

Untuk mengentahui tanggapan dari variabel X3 (Lingkungan Kerja) bisa dilihat dalam penyebaran kuesioner terhadap Karyawan Koperasi Syariah BMI, tabel ini merupakan tanggapan responden pada pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X3) :

1. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.1 “Warnaan dinding di ruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja”.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.1

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	2	3%	2
2	TS	2	9	12%	18
3	KS	3	18	24%	54

4	S	4	23	31%	92
5	SS	5	22	30%	110
Jumlah Keseluruhan			74	100%	276

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-1 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden atau 3%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 responden atau 12%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 responden atau 24%, Setuju (S) sebanyak 23 responden atau 31% dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 22 responden atau 30%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 31%.

2. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.2

“Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai”.

Tabel 4. 31
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.2

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	1	1%	1
2	TS	2	12	16%	24
3	KS	3	15	20%	45
4	S	4	22	30%	88
5	SS	5	24	32%	120
Jumlah Keseluruhan			74	100%	278

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-2 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden atau 1%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 12 responden atau 16%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15 responden atau 20%, Setuju (S) sebanyak 22 responden atau 30%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24

responden atau 32%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 32%.

3. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.3 “Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai”.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.3

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	7	9%	7
2	TS	2	10	14%	20
3	KS	3	17	23%	51
4	S	4	21	28%	84
5	SS	5	19	26%	95
Jumlah Keseluruhan			74	100%	257

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-3 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 9%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 responden atau 14%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 17 responden atau 23%, Setuju (S) sebanyak 21 responden atau 28%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 responden atau 26%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 28%.

4. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.4 “Tidak ada kebisingan di tempat kerja”.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.4

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	8	11%	8
2	TS	2	9	12%	18
3	KS	3	10	14%	30
4	S	4	25	34%	100
5	SS	5	22	30%	110
Jumlah Keseluruhan			74	100%	266

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-4 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 responden atau 11%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 responden atau 12%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 10 responden atau 14%, Setuju (S) sebanyak 25 responden atau 34%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 22 responden atau 110%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 34%.

5. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.4 “Karyawan memiliki ruang gerak yang cukup di lingkungan kerja”.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.5

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	7	9%	7
2	TS	2	11	15%	22
3	KS	3	5	7%	15

4	S	4	25	34%	100
5	SS	5	26	35%	130
Jumlah Keseluruhan			74	100%	274

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-5 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 6 responden atau 8,11%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 responden atau 13,51%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 6 responden atau 8,11%, Setuju (S) sebanyak 27 responden atau 36,49%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 responden atau 33,78%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 36,49%.

6. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.6 “Tingkat

keamanan di tempat kerja sudah baik”.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.6

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	8	11%	8
2	TS	2	12	16%	24
3	KS	3	13	18%	39
4	S	4	26	35%	104
5	SS	5	15	20%	75
Jumlah Keseluruhan			74	100%	250

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-6 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8

responden atau 11%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 12 responden atau 16%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 13 responden atau 18%, Setuju (S) sebanyak 26 responden atau 35%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 20%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 35%.

7. Tanggapan Responden Kebersihan di area lingkungan kerja sudah cukup baik”.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.7

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	7	9%	7
2	TS	2	16	22%	32
3	KS	3	9	12%	27
4	S	4	24	32%	96
5	SS	5	18	24%	90
Jumlah Keseluruhan			74	100%	252

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-7 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 9%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 16 responden atau 22%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 9 responden atau 12%, Setuju (S) sebanyak 24 responden atau 32%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 responden atau 24%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 32%.

8. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.8 “Kejelasan

tanggung jawab setiap struktur kerja”.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.8

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	5	7%	5
2	TS	2	18	24%	36
3	KS	3	9	12%	27
4	S	4	18	24%	72
5	SS	5	24	32%	120
Jumlah Keseluruhan			74	100%	260

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-8 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 5 responden atau 7% Tidak Setuju (TS) sebanyak 18 responden atau 24%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 9 responden atau 12%, Setuju (S) sebanyak 18 responden atau 24%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 responden atau 32%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu Sebesar 32%.

9. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.9 “Setiap karyawan

memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan”.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.9

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	2	3%	2

2	TS	2	15	20%	30
3	KS	3	16	22%	48
4	S	4	20	27%	80
5	SS	5	21	28%	105
Jumlah Keseluruhan			74	100%	265

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-9 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 3%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 15 responden atau 20%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 16 responden atau 22%, Setuju (S) sebanyak 20 responden atau 27%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 responden atau 28%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 27%.

10. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.10 “Pemimpin memberikan dukungan pada setiap pekerjaan”.

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.10

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	1	1%	1
2	TS	2	14	19%	28
3	KS	3	8	11%	24
4	S	4	26	35%	104
5	SS	5	25	34%	125
Jumlah Keseluruhan			74	100%	282

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-10 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden atau 1%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 14 responden atau 19%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 8 responden atau 11%, Setuju (S) sebanyak 26 responden atau 35%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 responden atau 34%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 35%.

11. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.11 “Kerja sama antar karyawan”.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.11

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	1	1%	1
2	TS	2	12	16%	24
3	KS	3	23	31%	69
4	S	4	21	28%	84
5	SS	5	17	23%	85
Jumlah Keseluruhan			74	100%	263

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-11 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden atau 1%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 12 responden atau 16%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 23 responden atau 31%, Setuju (S)

sebanyak 21 responden atau 28%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 23%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Kurang Setuju (KS) yaitu Sebesar 31%.

12. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.12 “Kelancaran komunikasi antar karyawan”.

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan X3.12

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	1	1%	1
2	TS	2	12	16%	24
3	KS	3	15	20%	45
4	S	4	28	38%	112
5	SS	5	18	24%	90
Jumlah Keseluruhan			74	100%	272

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-12 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 responden atau 1%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 12 responden atau 16%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 15 responden atau 20%, Setuju (S) sebanyak 28 responden atau 38%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 responden atau 24%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 38%.

Tabel 4. 42 Rekapitulasi Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Skor
1	Warnaan dinding di ruang kerja mendukung karyawan untuk bekerja	276
2	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	278
3	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	257
4	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	266
5	Karyawan memiliki ruang gerak yang cukup di lingkungan kerja	274
6	Tingkat keamanan di tempat kerja sudah baik	250
7	Kebersihan di area lingkungan kerja sudah cukup baik	252
8	Kejelasan tanggung jawab setiap struktur kerja	260
9	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan	265
10	Pemimpin memberikan dukungan pada setiap pekerjaan	282
11	Kerja sama antar karyawan	263
12	Kelancaran komunikasi antar karyawan	272
Total		3.195
Rata-Rata		266,25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 12 pernyataan tersebut 3 pernyataan memiliki kriteria sedang dan 9 diantaranya memiliki kriteria kuat, dilihat dari nilai interval koefisien pada tabel diatas Ratarata untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 267,25.

4.1.3.6 Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui tanggapan dari variabel Y (Kinerja

Karyawan) bisa dilihat dalam penyebaran kuesioner terhadap Karyawan Koperasi Syariah BMI, tabel ini merupakan tanggapan responden pada pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) :

1. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.2 “karyawan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan”.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.1

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	9	12%	9
2	TS	2	10	14%	20
3	KS	3	19	26%	57
4	S	4	22	30%	88
5	SS	5	14	19%	70
Jumlah Keseluruhan			74	100%	244

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-1 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 9 responden atau 12%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 responden atau 14%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 19 responden atau 26%, Setuju (S) sebanyak 22 responden atau 30%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 14 responden atau 19%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 30%.

2. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.2 “karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan”.

Tabel 4. 44
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.2

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	8	11%	8
2	TS	2	18	24%	36
3	KS	3	17	23%	51
4	S	4	16	22%	64
5	SS	5	15	20%	75
Jumlah Keseluruhan			74	100%	234

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-2 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 responden atau 11%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 18 responden atau 24%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 17 responden atau 23%, Setuju (S) sebanyak 16responden atau 22%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 responden atau 20%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Tidak Setuju (TS) yaitu Sebesar 24%.

3. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.3 “karyawan memiliki keterampilan yang relevan untuk pekerjaannya”.

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.3

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	7	9%	7
2	TS	2	22	30%	44
3	KS	3	22	30%	66
4	S	4	18	24%	72
5	SS	5	5	7%	25
Jumlah Keseluruhan			74	100%	74

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-3 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 9 %, Tidak Setuju (TS) sebanyak 22 responden atau 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 22 responden atau 30%, Setuju (S) sebanyak 18 responden atau 24%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 responden atau 7%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Tidak Setuju (TS) dan Kurang Setuju (KS) yaitu Sebesar 30%.

4. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.4 “karyawan menunjukkan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya”.

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.4

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	3	4%	3
2	TS	2	20	27%	40
3	KS	3	11	15%	33

4	S	4	20	27%	80
5	SS	5	20	27%	100
Jumlah Keseluruhan			74	100%	256

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-4 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 responden atau 4%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 20 responden atau 27%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 11 responden atau 15%, Setuju (S) sebanyak 20 responden atau 27%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 responden atau 27%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yaitu Sebesar 27%.

5. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.5 “karyawan menunjukkan inisiatif dan kemauan untuk mencari solusi dan ide baru”.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.5

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	9	12%	9
2	TS	2	22	30%	44
3	KS	3	12	16%	36
4	S	4	18	24%	72
5	SS	5	13	18%	65
Jumlah Keseluruhan			74	100%	226

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-5 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 9 responden atau 12%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 22 responden atau 30%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 12 responden atau 16%, Setuju (S) sebanyak 18 responden atau 24%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 responden atau 18%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Tidak Setuju (TS) yaitu Sebesar 30%.

6. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.6 “karyawan menjaga tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja”.

Tabel 4. 48 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.6

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	7	9%	7
2	TS	2	16	22%	32
3	KS	3	16	22%	48
4	S	4	18	24%	72
5	SS	5	17	23%	85
Jumlah Keseluruhan			74	100%	244

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-6 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 9%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 16 responden atau 22%,

Kurang Setuju (KS) sebanyak 16 responden atau 22%, Setuju (S) sebanyak 18 responden atau 24%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 responden atau 23%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 24%.

7. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.7 “karyawan menaati aturan dan kebijakan koperasi”.

Tabel 4. 49 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.7

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	7	9%	7
2	TS	2	11	15%	22
3	KS	3	18	24%	54
4	S	4	22	30%	88
5	SS	5	16	22%	80
Jumlah Keseluruhan			74	100%	251

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-7 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 responden atau 9%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 11 responden atau 15%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 18 responden atau 24%, Setuju (S) sebanyak 22 responden atau 30%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 16 responden atau 22%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Setuju (S) yaitu Sebesar 30%.

8. Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.8 “Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan”.

Tabel 4. 50 Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Y.8

No.	Jawaban	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Presentase (%)	Jumlah
1	STS	1	2	3%	2
2	TS	2	17	23%	34
3	KS	3	16	22%	48
4	S	4	19	26%	76
5	SS	5	20	27%	100
Jumlah Keseluruhan			74	100%	260

Sumber : SPSS V.20

Tabel di atas menyatakan pernyataan ke-8 pada kuesioner yang di bagikan, yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 responden atau 3%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 17 responden atau 23%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 16 responden atau 23%, Setuju (S) sebanyak 19 responden atau 26%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 responden atau 27%. Dengan demikian jawaban responden lebih dominan menjawab Sangat Setuju (SS) yaitu Sebesar 27%.

Tabel 4. 51 Rekapitulasi Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skor
1	karyawan mencapai target kinerja yang telah ditetapkan	244
2	karyawan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan	234

3	karyawan memiliki keterampilan yang relevan untuk pekerjaannya	214
4	karyawan menunjukkan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya	256
5	karyawan menunjukkan inisiatif dan kemauan untuk mencari solusi dan ide baru	226
6	karyawan menjaga tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja	244
7	karyawan menaati aturan dan kebijakan koperasi	251
8	Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan	260
Total		1.929
Rata-Rata		241

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari 8 pernyataan tersebut 6 pernyataan memiliki kriteria sedang dan 2 diataranya memiliki kriteria kuat, dilihat dari nilai interval koefisien pada tabel diatas Ratarata untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 241.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variable indeviden dan dependen dalam suatu penelitian memiliki distribusi yang bersifat normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS V.20*, dimana metode ini membandingkan

distribusi data dengan distribusi normal yang diharapkan. Berikut ini merupakan tabel uji normalitas :

Tabel 4. 52 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	TOTALY
N		74	74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.15	12.32	43.18	26.07
	Std. Deviation	6.212	3.698	7.815	5.766
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.100	.107	.155
	Positive	.053	.100	.107	.155
	Negative	-.082	-.083	-.053	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.708	.861	.917	1.329
Asymp. Sig. (2-tailed)		.698	.449	.369	.058

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa uji

Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikansi sebagai berikut :

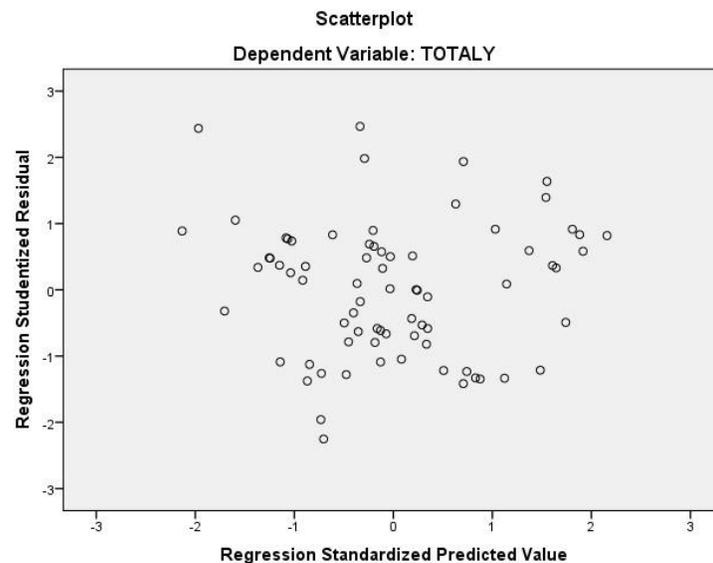
1. Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,698 > 0,05$
2. Komunikasi (X2) sebesar $0,449 > 0,05$
3. Lingkungan kerja (X3) sebesar $0,369 > 0,05$
4. Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,058 > 0,05$

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan software *SPSS V.20*, jika nilai signifikansi yang diperoleh > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki distribusi yang bersifat normal. Oleh karena itu, model regresi tersebut memenuhi asumsi distribusi normal dan

dapat dilanjutkan dengan pengujian lebih lanjut untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

4.1.4.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan dalam varians residual antara berbagai pengamatan dalam suatu model regresi. Jika varians residual tetap konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS v.20:



Sumber : Data Output SPSS V.20

Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot pada gambar 4.2 menggambarkan distribusi data di sepanjang sumbu Y, di atas dan di bawah angka 0, tanpa adanya pola yang terlihat dengan jelas, sesuai dengan kesimpulan yang diambil. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pola yang menunjukkan adanya perubahan yang signifikan dalam varians residual seiring perubahan nilai pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi ini. Berdasarkan temuan ini, model regresi tersebut dinyatakan cocok untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi adanya korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas (independen). Hasil perhitungan multikolinieritas menggunakan perangkat lunak SPSS ditampilkan dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4. 53 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.841	1.188
	Komunikasi	.768	1.301
	Lingkungan Kerja	.773	1.294

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masingmasing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar **1,188** < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10 sebesar **0,841** sehingga variabel X1 dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel Komunikasi sebesar **1,301** < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10 sebesar **0,768** sehingga variabel X2 dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
3. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar **1,294** < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10 sebesar **0,773** sehingga variabel X3 dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi atau hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi atau hubungan maka dapat dikatakan terdapat problem auto korelasi.

Tabel 4. 54 Uji Autokorelasi

Model Summary	
Model	Durbin-Watson
1	1.980

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji autokorelasi pada model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa hasil uji statistik Durbin-Watson

menghasilkan nilai sebesar **1,980** maka nilai dw sebesar **1,980** terletak diantara -2 sampai dengan +2. Berdasarkan pengambilan keputusan ($-2 < dw < +2$). Dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson menandakan tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji coefficients berdasarkan output SPSS dari kedua variabel independen yaitu Gaya

Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. 55 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.149	3.213
	Gaya Kepemimpinan	-.075	.087
	Komunikasi	.605	.153
	Lingkungan Kerja	.341	.072

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaan regresi dapat ditemukan dalam tabel hasil uji coefficients. Dalam tabel coefficients, nilai yang relevan berada di kolom B, di mana baris pertama menunjukkan konstanta (a), dan baris-baris berikutnya menunjukkan konstanta dari variabel independen. Berdasarkan tabel di atas, model regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

$$Y = 6,149 - 0,075 X_1 + 0,605 X_2 + 0,341 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan bernilai Negatif. Sedangkan variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja bernilai Positif. Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konsta sebesar 6,149 artinya apabila X₁, X₂ dan X₃ mengalami kenaikan 1 (satu) poin maka kinerja akan tetap sebesar 6,149 point.
2. Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan angka koefisien regresi sebesar 0,075 bernilai negatif, yang artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 (satu) poin maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar -0,075 point dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Komunikasi (X₂) dengan angka koefisien regresi sebesar 0,605 bernilai positif, yang artinya apabila Komunikasi mengalami peningkatan 1 (satu) poin maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,605 point dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Lingkungan Kerja (X₃) dengan angka koefisien regresi sebesar 0,341 bernilai positif, yang artinya apabila Komunikasi mengalami peningkatan 1 (satu) poin maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,341 point dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji Korelasi

Dalam penelitian ini uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel arah hubungan berbentuk peringkat, sehingga disebut korelasi *rank Spearman*. Penafsirannya untuk melihat kekuatan hubungan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Uji Korelasi rank spearman

			TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	TOTALY
Spearman's rho	TOTALX1	Correlation Coefficient	1.000	.363**	.274*	.131
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.018	.265
		N	74	74	74	74
TOTALX2		Correlation Coefficient	.363**	1.000	.399**	.461**
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.000
		N	74	74	74	74
TOTALX3		Correlation Coefficient	.274*	.399**	1.000	.588**
		Sig. (2-tailed)	.018	.000	.	.000
		N	74	74	74	74
TOTALY		Correlation Coefficient	.131	.461**	.588**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.265	.000	.000	.
		N	74	74	74	74

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

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

Sumber : SPSS V.20

Dari tabel diatas diperoleh angka koefisien korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Minat (Y) sebesar 0,131. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variable Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,131. Berdasarkan *correlation coefficient* yaitu 0,00-0,199 = sangat rendah. Maka dapat

disimpulkan kekuatan hubungannya sangat rendah. Diperoleh angka koefisien korelasi Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,461. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variable sebesar 0,461. Berdasarkan *correlation coefficient* yaitu 0,40 - 0,599 = sedang. Maka dapat disimpulkan kekuatan hubungannya sedang. Diperoleh angka koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,588. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variable sebesar 0,588. Berdasarkan *correlation coefficient* yaitu 0,40-0,599 = sedang. Maka dapat disimpulkan kekuatan hubungannya sedang.

4.1.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji dampak dari masing-masing variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Pengaruh parsial ini dapat diuji berdasarkan nilai probabilitas. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima dan disebut signifikan. Namun, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka hipotesis yang diajukan akan ditolak atau disebut tidak signifikan.

Berdasarkan kriteria tersebut, pengaruh dari Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dijelaskan berdasarkan hasil statistik yang diperoleh dari analisis regresi coefficients menggunakan *Software* SPSS. Tabel dengan hasil statistik tersebut terlampir di bawah ini :

Tabel 4. 56 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.914	.060
	Gaya Kepemimpinan	-.856	.395
	Komunikasi	3.947	.000
	Lingkungan Kerja	4.710	.000

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

a) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,856 sementara nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df - k = 71$) diperoleh sebesar 1,666. Dengan demikian maka nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} (-0,856 > 1,666). Selain itu jika dilihat dari nilai probability menunjukkan angka sebesar 0,395 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi

0,05. Dengan demikian H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b) Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,947 sementara nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df - k = 71$) diperoleh sebesar 1,666. Dengan demikian maka nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($3,947 > 1,666$). Selain itu jika dilihat dari nilai probability menunjukkan angka sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,710 sementara nilai t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df - k = 71$) diperoleh sebesar 1,666. Dengan demikian maka nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($4,710 > 1,666$). Selain itu jika dilihat dari nilai probability menunjukkan angka sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.6.3 Uji Simultan f (Uji f)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi dari uji f dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4. 57 Hasil Uji Simultan f
ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	21.534	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3,
TOTALX1, TOTALX2

Berdasarkan hasil uji F tabel ANOVA di atas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 21,534 sementara itu nilai F_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 70$) diperoleh nilai sebesar 2,735. Dengan demikian maka nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($21,534 > 2,735$). Selain itu jika dilihat dari nilai probability menunjukkan angka sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan

Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.6.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4. 58 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.693	.480

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dari tabel diatas, variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan , Komunikasi dan Lingkungan Kerja sebesar 0,458 atau 45,8%. Sisanya, sekitar 54,2%, dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Didalam uji t dapat dilihat bahwa nilai t yang diperoleh variabel X1 yaitu sebesar $-0,856 < 1,666$. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini di perkuat juga dengan hasil nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,395 > 0,05$ sehingga H1 ditolak. Maka secara data perhitungan statistik pada penelitian ini menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Koperasi BMI Syariah.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh untuk Kinerja Karyawan pada Koperasi BMI Syariah. Karena koperasi memungkinkan untuk mengedepankan prinsip-prinsip syariah dalam operasionalnya, maka kinerja karyawan mungkin lebih dipengaruhi oleh komitmen terhadap prinsip-prinsip ini daripada oleh gaya kepemimpinan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terlebih dahulu oleh Runtuwene, K., Dotulong, L. O., & Loindong, S. S. (2022).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur). yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan koperasi syariah.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Gaya Komunikasi (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada santri baru di Pondok Pesantren Kun Karima Pandeglang. pada uji t dapat dilihat nilai t sebesar $3,947 > 1,666$. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini di perkuat juga dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi sangat berpengaruh untuk Kinerja Karyawan Koperasi BMI Syariah. Karena dengan adanya komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan, tugas, dan harapan dengan lebih jelas. Karyawan yang memiliki pemahaman yang baik terhadap tanggung jawab mereka cenderung melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terlebih dahulu oleh Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Koperasi BMI

Syariah. Didalam uji t ini dapat dilihat nilai t sebesar $4,710 > 1,666$. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan Kerja sangat berpengaruh untuk Kinerja Karyawan pada Koperasi BMI Syariah. Karena Lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan, dihargai, dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terlebih dahulu oleh Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama – sama atau simultan nilai f yang diperoleh pada uji f sebesar $21,534 > 2,735$. Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya

Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BMI Syariah. Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H4 diterima. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terlebih dahulu oleh Runtuwene, K., Dotulong, L. O., & Loindong, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur), Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera dan Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan” yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa data serta penafsiran hasil penelitian sebelumnya, simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Gaya kepemimpinan , Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama (Simultan) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a) Nilai gaya kepemimpinan ialah sebesar 0,075 atau tidak berpengaruh, namun sebagai pemimpin, memahami gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh juga penting untuk mengeksplorasi gaya kepemimpinan

yang efektif, memahami apa yang tidak bekerja juga memberikan wawasan berharga.

- b) Komunikasi memiliki nilai 0.605 artinya berpengaruh signifikan karenanya penting untuk menjaga komunikasi dengan baik antar semua karyawan.
- c) Lingkungan kerja memiliki nilai 0,341 artinya berpengaruh signifikan namun memiliki nilai yang kecil oleh karenanya penting bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja secara psikis melalui motifasi maupun lingkungan fisik di area kerja.

2. Bagi penulis

- a) **Peningkatan Karier:** Penelitian yang kuat dan relevan dapat meningkatkan profil Anda sebagai peneliti atau profesional di bidang manajemen atau sumber daya manusia. Ini dapat membuka peluang karier yang lebih baik, termasuk posisi akademis atau konsultan.
- b) **Pengembangan Keterampilan Penelitian:** Melakukan penelitian memungkinkan peneliti untuk mengembangkan keterampilan penelitian yang sangat berharga. Ini termasuk merancang penelitian, pengumpulan data, analisis statistik, dan penulisan laporan penelitian.
- c) **Kemampuan Analisis dan Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik:** Melalui analisis data dan evaluasi hasil penelitian, peneliti akan mengembangkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan

yang lebih baik, yang dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan pribadi dan profesional.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a) **Peningkatan Pemahaman:** Penelitian sebelumnya dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya untuk memahami lebih dalam hubungan antara faktor-faktor kunci seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Mereka dapat memperluas pemahaman yang ada.
- b) **Pengembangan Teori dan Konsep:** Peneliti selanjutnya dapat memperkaya teori dan konsep yang ada dengan menambahkan bukti empiris baru. Mereka dapat memperluas atau mengklarifikasi kerangka kerja yang telah digunakan.
- c) **Penemuan Baru:** Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi aspek yang belum terungkap sebelumnya dalam konteks gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Mereka dapat menemukan hubungan atau variabel baru yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyadna, idewa. 2022. Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. Cv. feniks muda sejahtera.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)
- Barney, J. B. (2012). Purchasing, supply chain management and sustained competitive advantage: The relevance of resource- based theory. *Journal of supply chain management*, 48(2), 3-6.
- Boleng, A. (2022). *Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY)*.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Fahmi Elia Geralt, R. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera.
- Gustara, R. Y., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja. *Edunomika – Vol. 05, No. 02*.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar*.
- Hartawan, R. F. (2022). *kepemimpinan kepala sekolah*.
- Henny Novriani Gultom, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*.
- 153
- Kartika, R. D., & Goyama, K. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club And Resort.

- Letsoin, & Ratnasari. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 17-34.
- Marsithah, D. I. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. Medan: Umsu.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Nikmat, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Lombok tengah, NTB: Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia.
- Pranogo, D. A., Hamidah, P. D., & Suyatno, P. D. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- putri, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Poncan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional. *Psikoborneo*, Vol 8, No 1.
- Siregar, R. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan.
- Sriyana. (2022). *Kepemimpinan Dalam Pemerintah*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sudaryana, B., & Agusady, H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sukmawati, E. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.
- Suseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja*.
- Sutrisno, P. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: kharisma Putra Utama.
- Suwanto, P. D. (2019). *Pemimpin dan Karyawan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Askara.

- Umar, P. D. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.
- Zein, B. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon Iii Di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya).

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Laporan Kinerja Area 10 Tahun 2020-2022

NO.	INDIKATOR	DESEMBER 2020
1	2	3
I	PERMODALAN	4.254.328.000
	a. Simpanan Pokok	72.430.000
	b. Simpanan Wajib	4.181.898.000
	c. Cadangan Modal	-
II	JUMLAH ASSET	21.993.832.986
III	PEMBIAYAAN	
	a. Akumulasi Penyaluran Pembiayaan Berjalan	27.860.600.000
	b. Akumulasi Penyaluran Pembiayaan	53.455.500.000
	c. Pembiayaan Efektif	28.073.124.000
IV	PIUTANG	18.271.483.000
	a. Mikro Mitra Usaha (MMU)	17.055.770.000
	b. Mikro Mitra Mandiri (MMM)	34.419.000
	c. Mikro Tata Griya (MTG)	-
	d. Mikro Tata Cendikia (MTC)	1.091.488.000
	e. Mikro Tata Sanitasi (MTS)	58.618.000
	f. Mikro Tata Air (MTA)	20.488.000
	g. KPR Non DP	-
	h. Qardul Hasan	10.700.000
	i. Mikro Mitra Ternak (MMT)	-
	j. Karyawan	-
	k. Talangan Umroh	-
V	SIMPANAN	3.072.535.113
	a. Sukarela	2.209.262.915
	b. Berjangka	724.000.000
	c. Qurban	11.742.675
	d. Sanitasi	698.103
	e. Umroh	9.411.967
	f. Haji	1.454.654
	g. Sicerah	105.229.365
	h. Siharta	8.705.456
	i. Sitasya	2.029.978
VI	Pinjaman Pihak Ke 3	-
	a. Bank Umum	-
	b. UPDB	-
VII	JANGKAUAN PELAYANAN	
	a. Cabang Pembantu	5
	b. Kelurahan Terlayani (Kelurahan)	-
	c. Desa Terlayani (Desa)	40
	d. Jumlah Rembug Pusat (RP)	490
	e. Jumlah Anggota (Orang)	7.243
VIII	JUMLAH KARYAWAN	37
IX	SHU SETELAH PAJAK	126.985.973

NO.	INDIKATOR	DESEMBER 2021
1	2	3
I	PERMODALAN	7.873.861.000
	a. Simpanan Pokok	118.150.000
	b. Simpanan Wajib	7.755.711.000
	c. Cadangan Modal	-
		-
II	JUMLAH ASSET	34.777.432.957
		-
III	PEMBIAYAAN	-
	a. Akumulasi Penyaluran Pembiayaan Berjalan	52.332.800.000
	b. Akumulasi Penyaluran Pembiayaan	105.798.700.000
	c. Pembiayaan Efektif	50.358.938.000
		-
IV	PIUTANG	28.151.775.000
	a. Mikro Mitra Usaha (MMU)	26.644.062.000
	b. Mikro Mitra Mandiri (MMM)	77.070.000
	c. Mikro Tata Griya (MTG)	483.568.000
	d. Mikro Tata Cendikia (MTC)	731.484.000
	e. Mikro Tata Sanitasi (MTS)	44.155.000
	f. Mikro Tata Air (MTA)	67.236.000
	g. KPR Non DP	-
	h. Qardul Hasan	104.200.000
	i. Mikro Mitra Ternak (MMT)	-
	j. Karyaw an	-
	k. Talangan Umroh	-
		-
V	SIMPANAN	5.410.805.764
	a. Sukarela	3.355.329.187
	b. Berjangka	1.762.000.000
	c. Qurban	48.520.320
	d. Sanitasi	9.571.424
	e. Umroh	24.271.640
	f. Haji	7.959.673
	g. Sicerah	155.042.410
	h. Siharta	36.326.832
	i. Sitasya	11.784.278
		-
VI	Pinjaman Pihak Ke 3	-
	a. Bank Umum	-
	b. UPDB	-
		-
VII	JANGKAUAN PELAYANAN	-
	a. Cabang Pembantu	7
	b. Kelurahan Terlayani (Kelurahan)	-
	c. Desa Terlayani (Desa)	46
	d. Jumlah Rembug Pusat (RP)	569
	e. Jumlah Anggota (Orang)	11.815
		-
VIII	JUMLAH KARYAWAN	62
		-
IX	SHU SETELAH PAJAK	2.356.500.297

NO.	INDIKATOR	Des-22
1	2	3
I	PERMODALAN	11.676.963.000
	a. Simpanan Pokok	133.800.000
	b. Simpanan Wajib	11.543.163.000
	c. Cadangan Modal	-
II	JUMLAH ASSET	36.636.709.519,0
III	PEMBIAYAAN	
	a. Akumulasi Penyaluran Pembiayaan Berjalan	62.374.867.000
	b. Akumulasi Penyaluran Pembiayaan	168.147.067.000
	c. Pembiayaan Efektif	63.428.027.000
IV	PIUTANG	33.205.644.000
	a. Mikro Mitra Usaha (MMU)	31.063.031.000
	b. Mikro Mitra Mandiri (MMM)	614.551.000
	c. Mikro Tata Griya (MTG)	103.342.000
	d. Mikro Tata Cendikia (MTC)	253.824.000
	e. Mikro Tata Sanitasi (MTS)	25.082.000
	f. Mikro Tata Air (MTA)	60.589.000
	g. KPR Non DP	-
	h. Qardul Hasan	622.109.000
	i. Mikro Mitra Ternak (MMT)	-
	j. Piutang Karyawan	-
	k. Talangan Umroh	-
	l. Talangan Haji	-
	m. Mikro Mitra Multi Guna	463.116.000
V	SIMPANAN	6.931.999.183
	a. Sukarela	3.956.374.204
	b. Berjangka	2.323.200.000
	c. Qurban	56.631.141
	d. Sanitasi	15.552.123
	e. Umroh	88.477.652
	f. Haji	18.555.783
	g. Sicerah	177.064.485
	h. Siharta	55.269.192
	i. Sitasya	27.150.963
	j. Sidul	213.723.640
VI	Pinjaman Pihak Ke 3	-
	a. Bank Umum	-
	b. Kewajiban Non Bank	-
VII	JANGKAUAN PELAYANAN	
	a. Area	-
	b. Cabang	-
	c. Kelurahan Terlayani (Kelurahan)	-
	d. Desa Terlayani (Desa)	64
	e. Jumlah Rembug Pusat (RP)	741
	f. Jumlah Anggota (Orang)	13.380
VIII	JUMLAH KARYAWAN	75
IX	SHU SETELAH PAJAK	3.141.080.349

Lampiran 1. 2 Data Karyawan Area 10

NO	NAMA	PENEMPATAN
1	ISMAIL FAJAR SIDIK	1001 CABANG LEUWILIANG
2	AL HAMIDI PUTRABANA RH	1001 CABANG LEUWILIANG
3	MUHAMAD SAPEI	1001 CABANG LEUWILIANG
4	DEFRI DERMAWAN	1001 CABANG LEUWILIANG
5	ROUP	1001 CABANG LEUWILIANG
6	WILLY WAHYUDIN	1001 CABANG LEUWILIANG
7	RIPKI AMILUDIN	1001 CABANG LEUWILIANG
8	OKI SUPERI	1001 CABANG LEUWILIANG
9	REZA FAHLEFI	1001 CABANG LEUWILIANG
10	FAHDAN AMARULLAH	1001 CABANG LEUWILIANG
11	WAHYUDIN AWALUDIN	1002 CABANG CIPANAS
12	MUHAMAD ARIC DARUQUTNI	1002 CABANG CIPANAS
13	GUSTIANI PUTRI WARDHANI	1002 CABANG CIPANAS
14	JUHENDI	1002 CABANG CIPANAS
15	AHMAD RIPAI	1002 CABANG CIPANAS
16	AMINUDIN	1002 CABANG CIPANAS
17	AGUNG PRATAMA	1002 CABANG CIPANAS
18	MAHESA DROEVADI	1002 CABANG CIPANAS
19	RAMDHONI	1002 CABANG CIPANAS
20	AJIS SAPUTRA	1002 CABANG CIPANAS
21	MUHAMAD DAFA RAMADHAN	1002 CABANG CIPANAS
22	RIDWAN MAULANA	1002 CABANG CIPANAS
23	DEDE SAFTRI	1003 CABANG TENJO
24	AGUS HERIYANTO	1003 CABANG TENJO
25	SITI NURHASANAH	1003 CABANG TENJO
26	MUHAMAD SAEPUL BAHRI	1003 CABANG TENJO
27	MUHAMMAD SYAHDAN MUBAROK	1003 CABANG TENJO
28	NADIYYA ARFAH SEPTIANI	1003 CABANG TENJO
29	SITI NURMALA	1003 CABANG TENJO
30	QUTHBUDDIN ADDHAYA'I	1003 CABANG TENJO
31	ELAN NURWENDA	1003 CABANG TENJO
32	MUHAMAD DULMIDUN	1003 CABANG TENJO
33	MUHAMAD KHUDRI	1003 CABANG TENJO
34	DEDI	1003 CABANG TENJO

NO	NAMA	PENEMPATAN
35	NIKEN KUSUMANINGTAS	1004 CABANG JASINGA
36	ALFAISAL ANWAR	1004 CABANG JASINGA
37	RAPIH PARANTIKA	1004 CABANG JASINGA
38	NAJMULLAH	1004 CABANG JASINGA
39	RULIANA	1004 CABANG JASINGA
40	SAHRUL YAKUB	1004 CABANG JASINGA
41	BAKTI PRATAMA RACHMAT	1004 CABANG JASINGA
42	MUHAMMAD AKBAR	1004 CABANG JASINGA
43	HERLINDA AMALIA	1004 CABANG JASINGA
44	MUHAMMAD RIDWAN NUGRAHA	1004 CABANG JASINGA
45	RENDI	1004 CABANG JASINGA
46	MUHAMAD RIFAI	1004 CABANG JASINGA
47	ASEP HASANUDIN	1004 CABANG JASINGA
48	ABDUL AZIZ	1005 CABANG CIGUDEG
49	MUHAMAD ROHIM	1005 CABANG CIGUDEG
50	TEDI HERMAWAN	1005 CABANG CIGUDEG
51	MUHAEMIN	1005 CABANG CIGUDEG
52	MOCH AZRIL GUNAWAN	1005 CABANG CIGUDEG
53	HERI YANTO	1005 CABANG CIGUDEG
54	TEDI	1005 CABANG CIGUDEG
55	SENOAJI PURWANTO	1006 CABANG NANGGUNG
56	ROYANI	1006 CABANG NANGGUNG
57	SAFIUL ARIFIN	1006 CABANG NANGGUNG
58	AGUNG HANJAYA	1006 CABANG NANGGUNG
59	AMAR MA'RUP	1006 CABANG NANGGUNG
60	KIRANA DWI SETIAWAN	1006 CABANG NANGGUNG
61	SUNANDAR	1006 CABANG NANGGUNG
62	MIPTAHUDIN	1006 CABANG NANGGUNG
63	ISKANDAR	1006 CABANG NANGGUNG
64	AHMAD DAMBRI	1007 CABANG SAJIRA
65	DENI YUSUF	1007 CABANG SAJIRA
66	RONCI	1007 CABANG SAJIRA
67	DWI LESTARI	1007 CABANG SAJIRA
68	GUMELAR	1007 CABANG SAJIRA
69	RIZQI HAFDIANSYAH	1007 CABANG SAJIRA
70	BAHRUL ULUM	1007 CABANG SAJIRA
71	IBNU HIBBAN	1007 CABANG SAJIRA
72	ROHMAT	1007 CABANG SAJIRA
73	NURDAYAN	1007 CABANG SAJIRA
74	WAWAN	1007 CABANG SAJIRA

Lampiran 1. 3 Data tabulasi responden

NO	NAMA KARYAWAN	GAYA KEPEMIMPINAN									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTALX1
1	ISMAIL FAJAR SIDIK	5	5	4	4	5	4	4	5	3	39
2	AL HAMIDI PUTRABANA RH	2	2	4	3	3	4	3	3	2	26
3	MUHAMAD SAPEI	3	2	2	2	3	2	3	3	1	21
4	DEFRI DERMAWAN	4	4	4	5	5	5	4	3	2	36
5	ROUP	3	4	4	3	3	2	3	2	3	27
6	WILLY WAHYUDIN	3	5	2	4	4	3	2	3	4	30
7	RIPKI AMILUDIN	4	3	3	5	5	4	5	5	5	39
8	OKI SUPERI	2	4	5	4	4	5	4	4	3	35
9	REZA FAHLEFI	4	4	4	5	4	4	3	4	5	37
10	FAHDAN AMARULLAH	5	3	5	3	5	4	5	5	5	40
11	WAHYUDIN AWALUDIN	5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
12	MUHAMAD ARIC DARUQTNI	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40
13	GUSTIANI PUTRI WARDHANI	3	2	3	3	3	3	2	5	4	28
14	JUHENDI	2	1	1	2	3	2	1	2	1	15
15	AHMAD RIPAI	4	3	4	3	4	5	1	3	3	30
16	AMINUDIN	5	4	3	4	3	3	2	4	4	32
17	AGUNG PRATAMA	3	3	3	5	2	4	2	4	1	27
18	MAHESA DROEVADI	4	3	5	4	5	3	3	3	5	35
19	RAMDHONI	5	3	4	3	4	4	4	5	1	33
20	AJIS SAPUTRA	2	5	4	2	3	3	2	3	1	25
21	MUHAMAD DAFA RAMADHAN	3	4	3	2	5	2	5	4	2	30
22	RIDWAN MAULANA	4	5	5	5	2	4	3	5	5	38
23	DEDE SAFITRI	4	1	4	2	3	4	3	2	1	24
24	AGUS HERIYANTO	2	3	2	3	2	2	3	3	5	25
25	SITI NURHASANAH	5	4	5	4	4	3	4	5	5	39
26	MUHAMAD SAEPUL BAHRI	4	5	5	4	2	3	4	4	5	36
27	MUHAMMAD SYAHDAN MUBAROK	3	3	2	5	5	3	2	5	1	29
28	NADIYYA ARFAH SEPTIANI	3	5	4	3	5	5	4	5	2	36
29	SITI NURMALA	1	3	2	2	2	3	5	3	4	25
30	QUTHBUDDIN ADDHAYA'I	2	2	4	2	5	4	3	4	3	29
31	ELAN NURWENDA	1	4	4	5	5	5	4	3	5	36
32	MUHAMAD DULMIDUN	5	4	5	5	4	4	4	5	2	38
33	MUHAMAD KHUDRI	2	1	4	4	2	4	4	3	2	26
34	DEDI	5	5	4	4	5	4	5	4	3	39

35	NIKEN KUSUMANINGTAS	5	5	5	5	2	1	5	5	3	36
36	ALFAISAL ANWAR	3	4	2	4	2	1	4	5	5	30
37	RAPIH PARANTIKA	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
38	NAJMULLAH	3	2	2	5	4	2	2	4	5	29
39	RULIANA	5	3	2	1	4	4	5	1	2	27
40	SAHRUL YAKUB	1	2	2	5	1	5	5	3	4	28
41	BAKTI PRATAMA RACHMAT	4	3	3	2	2	5	5	4	3	31
42	MUHAMMAD AKBAR	4	5	2	2	2	2	3	4	5	29
43	HERLINDA AMALIA	3	4	4	3	1	1	2	5	1	24
44	MUHAMMAD RIDWAN NUGRAHA	2	3	4	2	4	1	1	1	3	21
45	RENDI	4	3	3	3	2	2	5	4	2	28
46	MUHAMAD RIFAI	4	2	4	4	1	1	5	3	3	27
47	ASEP HASANUDIN	3	4	5	2	5	5	2	4	4	34
48	ABDUL AZIZ	3	3	4	2	1	1	5	5	1	25
49	MUHAMAD ROHIM	3	2	3	3	3	2	2	2	5	25
50	TEDI HERMAWAN	4	3	4	4	2	5	4	4	5	35
51	MUHAEMIN	2	3	3	2	1	2	2	5	1	21
52	MOCH AZRIL GUNAWAN	3	4	5	5	5	5	4	5	4	40
53	HERI YANTO	2	1	1	3	1	4	4	4	1	21
54	TEDI	5	5	3	2	1	1	2	4	2	25
55	SENOAJI PURWANTO	2	3	2	3	5	5	5	3	5	33
56	ROYANI	2	4	2	2	1	4	1	3	1	20
57	SAFIUL ARIFIN	3	1	2	3	1	1	5	2	1	19
58	AGUNG HANJAYA	2	5	4	3	3	5	1	3	4	30
59	AMAR MA'RUP	5	2	4	4	5	4	2	3	3	32
60	KIRANA DWI SETIAWAN	2	3	4	1	1	2	2	2	1	18
61	SUNANDAR	5	4	3	3	5	3	5	3	3	34
62	MIPTAHUDIN	4	4	3	1	5	4	3	5	4	33
63	ISKANDAR	3	5	2	3	4	2	4	4	5	32
64	AHMAD DAMBRI	2	5	3	1	2	4	3	3	5	28
65	DENI YUSUF	3	2	2	4	5	1	1	4	1	23
66	RONCI	4	3	4	3	4	4	5	2	5	34
67	DWI LESTARI	4	3	4	2	2	4	1	2	4	26
68	GUMELAR	5	3	3	5	1	5	5	5	5	37
69	RIZQI HAFDIANSYAH	3	5	2	4	4	1	3	4	5	31
70	BAHRUL ULUM	2	3	3	1	4	1	1	2	4	21
71	IBNU HIBBAN	4	5	5	3	4	1	2	4	5	33
72	ROHMAT	5	4	5	2	3	3	3	5	3	33
73	NURDAYAN	1	2	1	5	1	5	3	3	1	22
74	WAWAN	5	5	5	1	5	4	5	4	2	36
	Pearson	0,6	0,5	0,6	0,49	0,56	0,48	0,5	0,55	0,56	

NO	NAMA KARYAWAN	KOMUNIKASI				TOTALX2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	ISMAIL FAJAR SIDIK	4	2	1	5	12
2	AL HAMIDI PUTRABANA RH	4	3	1	2	10
3	MUHAMAD SAPEI	2	2	2	4	10
4	DEFRI DERMAWAN	3	4	4	4	15
5	ROUP	5	4	3	2	14
6	WILLY WAHYUDIN	3	3	4	2	12
7	RIPKI AMILUDIN	4	4	4	5	17
8	OKI SUPERI	5	3	5	4	17
9	REZA FAHLEFI	4	4	4	4	16
10	FAHDAN AMARULLAH	4	4	4	4	16
11	WAHYUDIN AWALUDIN	2	3	1	1	7
12	MUHAMAD ARIC DARUQUTNI	5	5	5	5	20
13	GUSTIANI PUTRI WARDHANI	3	3	4	4	14
14	JUHENDI	3	2	4	1	10
15	AHMAD RIPAI	3	3	2	2	10
16	AMINUDIN	2	1	3	1	7
17	AGUNG PRATAMA	4	5	3	2	14
18	MAHESA DROEVADI	3	3	4	2	12
19	RAMDHONI	1	1	1	1	4
20	AJIS SAPUTRA	2	2	2	1	7
21	MUHAMAD DAFA RAMADHAN	5	2	2	3	12
22	RIDWAN MAULANA	2	4	4	4	14
23	DEDE SAFITRI	3	3	5	4	15
24	AGUS HERIYANTO	2	4	3	2	11
25	SITI NURHASANAH	4	2	3	4	13
26	MUHAMAD SAEPUL BAHRI	1	3	3	2	9
27	MUHAMMAD SYAHDAN MUBAROK	3	5	2	4	14
28	NADIYYA ARFAH SEPTIANI	3	4	5	4	16
29	SITI NURMALA	3	3	2	3	11
30	QUTHBUDDIN ADDHAYA'I	2	3	4	4	13
31	ELAN NURWENDA	3	1	2	4	10
32	MUHAMAD DULMIDUN	4	3	5	5	17
33	MUHAMAD KHUDRI	4	3	2	5	14
34	DEDI	5	1	5	5	16

35	NIKEN KUSUMANINGTIAS	5	5	4	5	19
36	ALFAISAL ANWAR	3	4	4	5	16
37	RAPIH PARANTIKA	2	1	4	2	9
38	NAJMULLAH	1	4	5	4	14
39	RULIANA	1	3	4	3	11
40	SAHRUL YAKUB	2	1	1	1	5
41	BAKTI PRATAMA RACHMAT	3	4	5	2	14
42	MUHAMMAD AKBAR	2	2	3	4	11
43	HERLINDA AMALIA	5	1	2	4	12
44	MUHAMMAD RIDWAN NUGRAHA	4	1	2	2	9
45	RENDI	4	2	3	1	10
46	MUHAMAD RIFAI	1	2	2	3	8
47	ASEP HASANUDIN	2	3	3	4	12
48	ABDUL AZIZ	1	4	3	2	10
49	MUHAMAD ROHIM	4	1	4	4	13
50	TEDI HERMAWAN	4	4	4	1	13
51	MUHAEMIN	3	2	1	4	10
52	MOCH AZRIL GUNAWAN	4	5	3	3	15
53	HERI YANTO	2	2	4	2	10
54	TEDI	3	2	1	4	10
55	SENOAJI PURWANTO	1	2	4	2	9
56	ROYANI	1	3	1	1	6
57	SAFIUL ARIFIN	1	2	2	2	7
58	AGUNG HANJAYA	4	3	5	5	17
59	AMAR MA'RUP	5	5	3	3	16
60	KIRANA DWI SETIAWAN	1	3	2	3	9
61	SUNANDAR	2	1	3	1	7
62	MIPTAHUDIN	1	3	1	2	7
63	ISKANDAR	3	4	3	2	12
64	AHMAD DAMBRI	5	2	2	4	13
65	DENI YUSUF	5	2	5	5	17
66	RONCI	2	5	5	5	17
67	DWI LESTARI	3	2	3	1	9
68	GUMELAR	3	2	2	4	11
69	RIZQI HAFDIANSYAH	4	2	5	1	12
70	BAHRUL ULUM	5	5	5	5	20
71	IBNU HIBBAN	5	4	5	4	18
72	ROHMAT	5	4	5	5	19
73	NURDAYAN	1	2	4	3	10
74	WAWAN	4	4	4	4	16
	Pearason	0,7	0,6	0,7	0,75	

NO	NAMA KARYAWAN	LINGKUNGAN KERJA												TOTALX3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
1	ISMAIL FAJAR SIDIK	4	5	5	1	1	2	5	2	2	1	1	2	31
2	AL HAMIDI PUTRABANA RH	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	46
3	MUHAMAD SAPEI	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	2	3	43
4	DEFRI DERMAWAN	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	48
5	ROUP	3	3	2	1	2	3	3	2	4	2	3	3	31
6	WILLY WAHYUDIN	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	54
7	RIPKI AMILUDIN	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
8	OKI SUPERI	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	54
9	REZA FAHLEFI	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	57
10	FAHDAN AMARULLAH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	WAHYUDIN AWALUDIN	4	1	3	1	2	3	2	3	2	4	2	3	30
12	MUHAMAD ARIC DARUQUTNI	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
13	GUSTIANI PUTRI WARDHANI	1	3	1	5	4	2	2	2	2	2	3	2	29
14	JUHENDI	1	2	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	24
15	AHMAD RIPAI	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	57
16	AMINUDIN	3	2	3	3	2	2	5	5	2	3	3	4	37
17	AGUNG PRATAMA	3	5	5	4	1	2	2	1	4	4	4	3	38
18	MAHESA DROEVADI	4	4	4	4	1	5	1	2	5	3	2	4	39
19	RAMDHONI	5	5	1	4	2	5	5	1	3	4	5	4	44
20	AJIS SAPUTRA	3	2	1	1	5	5	5	5	2	4	2	4	39
21	MUHAMAD DAFA RAMADHAN	2	4	2	4	4	1	1	5	2	5	4	5	39
22	RIDWAN MAULANA	4	3	4	5	2	4	1	2	4	4	3	2	38
23	DEDE SAFITRI	3	2	1	4	4	4	1	5	3	5	5	4	41
24	AGUS HERIYANTO	3	4	2	1	1	1	2	2	5	5	3	5	34
25	SITI NURHASANAH	3	3	1	4	4	2	5	4	5	5	3	3	42
26	MUHAMAD SAEPUL BAHRI	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	50
27	MUHAMMAD SYAHDAN MUBAROK	3	5	4	5	5	4	2	4	3	4	3	2	44
28	NADIYYA ARFAH SEPTIANI	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	5	50
29	SITI NURMALA	2	2	5	1	4	1	2	2	5	2	3	2	31
30	QUTHBUDDIN ADDHAYA'I	5	4	5	5	5	1	1	5	4	2	3	4	44
31	ELAN NURWENDA	2	3	4	1	5	1	4	2	5	5	5	3	40
32	MUHAMAD DULMIDUN	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	57
33	MUHAMAD KHUDRI	4	4	2	4	2	1	2	3	3	2	4	4	35
34	DEDI	5	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	52

35	NIKEN KUSUMANINGTAS	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	50
36	ALFAISAL ANWAR	4	4	5	5	2	2	2	2	4	4	5	5	44
37	RAPIH PARANTIKA	4	3	3	4	4	3	4	1	2	4	5	3	40
38	NAJMULLAH	4	3	3	4	1	4	1	2	1	5	3	5	36
39	RULIANA	4	3	5	2	4	1	4	4	3	5	2	5	42
40	SAHRUL YAKUB	2	5	3	1	4	2	4	3	4	2	2	5	37
41	BAKTI PRATAMA RACHMAT	4	4	1	3	5	3	5	1	3	3	4	3	39
42	MUHAMMAD AKBAR	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	44
43	HERLINDA AMALIA	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	40
44	MUHAMMAD RIDWAN NUGRAHA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
45	RENDI	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	49
46	MUHAMAD RIFAI	5	3	4	2	5	4	4	1	3	2	4	1	38
47	ASEP HASANUDIN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	ABDUL AZIZ	4	4	3	4	4	2	4	5	1	5	5	3	44
49	MUHAMAD ROHIM	3	5	2	3	1	5	2	5	2	5	2	5	40
50	TEDI HERMAWAN	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	44
51	MUHAEMIN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	MOCH AZRIL GUNAWAN	2	5	2	2	5	4	2	2	3	2	4	2	35
53	HERI YANTO	2	3	3	2	3	4	4	5	5	4	3	2	40
54	TEDI	5	5	2	2	5	3	5	5	4	5	3	5	49
55	SENOAJI PURWANTO	3	2	3	3	2	2	5	5	2	3	3	4	37
56	ROYANI	3	5	5	4	3	2	2	3	4	4	4	3	42
57	SAFIUL ARIFIN	4	4	4	4	3	5	3	2	5	3	2	4	43
58	AGUNG HANJAYA	5	5	3	4	2	5	5	3	3	4	5	4	48
59	AMAR MA'RUP	3	2	3	3	5	5	5	5	2	4	2	4	43
60	KIRANA DWI SETIAWAN	2	4	2	4	4	3	3	5	2	5	4	5	43
61	SUNANDAR	4	3	4	5	2	4	3	2	4	4	3	2	40
62	MIPTAHUDIN	3	2	3	4	4	4	3	5	3	5	5	4	45
63	ISKANDAR	3	4	2	3	3	3	2	2	5	5	3	5	40
64	AHMAD DAMBRI	3	3	3	4	4	2	5	4	5	5	3	3	44
65	DENI YUSUF	3	2	3	3	5	3	2	5	3	4	5	4	42
66	RONCI	3	5	4	5	5	4	2	4	3	4	3	2	44
67	DWI LESTARI	5	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	5	45
68	GUMELAR	2	2	5	3	4	3	2	2	5	2	3	2	35
69	RIZQI HAFDIANSYAH	5	4	5	5	5	3	3	5	4	2	3	4	48
70	BAHRUL ULUM	4	3	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	50
71	IBNU HIBBAN	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	53
72	ROHMAT	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
73	NURDAYAN	5	5	4	2	4	1	4	5	2	4	3	5	44
74	WAWAN	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	54
	Pearason	0,7	0,6	0,5	0,65	0,5	0,5	0,53	0,5	0,46	0,55	0,53	0,451	

PROSES Pengerjaan Kuesioner



KEGIATAN SOSIAL BMI



KEGIATAN OPERASIONAL BMI



KANTOR PUSAT BMI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Ripai
 Tempat Tanggal Lahir : Lebak, 09 September 1999
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Alamat : Kp. Batubelah Rt/Rw 002/001
 Ds. Kalanganyar Kec. Kalanganyar
 Kab. Lebak-Banten
 Telepon : -
 Handphone : 0897 – 1027 – 555
 Email : ahmaddripai01@gmail.com
 Nama Orang Tua:
 Ayah : Ahmad Yani
 Ibu : Adminah

**Riwayat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Tahun Lulus
1	SDN 01 MEKAR JAYA	2012
2	SMPN 01 KALANGANYAR	2015
3	SMKN 02 RANGKASBITUNG	2018
4	Sarjana Manajemenem Fakultas Ekonomi Dan Bisnis	

Riwayat Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Tahun
1	PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk	2018
2	Koperasi Syariah BMI	2019-Sekarang

Rangkasbitung, Agustus 2024
Ttd

Ahmad Ripai