

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Sejarah Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah

Industri keuangan syariah berpotensi besar untuk berkembang di Indonesia karena adanya masyarakat muslim terbesar di dunia. Kesadaran masyarakat yang mulai mengalami peningkatan mengenai produk halal dan adanya dukungan dari pengembang yang memiliki kekuatan ialah faktor utama dalam mengembangkan ekosistem industri halal di Indonesia dimana salah satu produknya yakni bank syariah. Peran penting yang dijalankan bank syariah yakni menjadi fasilitator di semua kegiatan ekonomi pada ekosistem industri halal. Terdapat peningkatan dan pengembangan yang sangat tinggi dalam bidang perbankan syariah terhadap inovasi pengembangan jaringan, peningkatan layanan dan inovasi produk memperlihatkan trend positif setiap tahunnya. Semangat dalam meningkatkan percepatan terlihat melalui masifnya bank syariah yang menjalankan aksi korporasi. Begitu juga bank syariah yang terdapat di Bank BUMN, yakni BRI Syariah, BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri .<sup>1</sup>

19 Jumadil Akhir 1442 H atau 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB menjadi sejarah integrasi bank BRI, BNI, Mandiri Syariah menjadi satu bentuk yakni BSI atau “PT Bank Syariah Indonesia Tbk”. Penyatuan ini juga mengintegrasikan kelebihan dari ketiga bank dan menghadirkan kelengkapan layanan, kapasitas permodalan baik dan jangkauannya luas. Dengan mendapatkan dukungan dari perusahaan induk yakni BRI, BNI dan Mandiri serta komitmen pemerintah melalui menteri BUMN, BSI didorong untuk bisa bersaing dalam kancah internasional. Penggabungan ini menjadi usaha dalam menghadirkan Bank Syariah, diharapkan nantinya menjadi energi baru dalam membanjir ekonomi nasional dan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. BSI juga menggambarkan perbankan syariah di Indonesia yang memberikan kebaikan, universal dan modern bagi segenap alam.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

<sup>2</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

BSI ialah lembaga perbankan syariah yang lahir pada 1 Februari 2021 yang berada di bawah Kementerian BUMN. Sistemnya juga sudah berpisah dari masing-masing induk perbankan dan berdiri secara mandiri menjadi bank syariah terbesar di Indonesia. Harapan untuk mendatang yakni perubahan ini dapat berjalan secara lancar karena masih dijadwalkan untuk proses migrasi nasabah sehingga dari bulan Februari sampai 31 Oktober 2021 proses migrasi masih berjalan dan perkiraan akan berakhir pada bulan November.<sup>3</sup>

Penggabungan ketiga bank syariah merupakan suatu tonggak sejarah yang nantinya memberikan peluang baru untuk memberikan dukungan perekonomian masyarakat secara nasional. Setiap bank syariah mempunyai sejarah dan latar belakangnya sendiri dimana hal ini kedepannya akan menguatkan posisi BSI.

BSI didirikan secara resmi melalui surat yang dirilis oleh OJK. Surat ini bernomor SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 berkenaan dengan memberikan izin dalam menggabungkan tiga perusahaan besar dan izin dalam perubahan nama dengan Izin Usaha dengan nama “PT Bank Syariah Indonesia Tbk” sebagai Bank hasil penggabungan. Dikeluarkannya surat dari OJK memberikan penguatan pada posisi BSI dalam menjalankan kegiatan perbankannya yang didasarkan pada konsep syariah dan menggabungkan 3 bank pembentuknya.

Potensi industri keuangan syariah untuk kedepannya sangat menjanjikan, karena sudah tercium melalui kuantitas masyarakat Indonesia yang beragama Islam. Keadaan ini bisa dijalankan saat terdapat sinergi antara perusahaan dan masyarakat terhadap transaksi halal yang masih saja ditegakkan dalam prinsip ekonomi. Produk dan layanan dengan basis syariah dalam hal ini memberikan peningkatan signifikan dimana hal ini akan ditelaah oleh pemerintah dalam tonggak perekonomian syariah di Indonesia memandang keadaan ini sebagai momen utama dalam tenggorak perekonomian syariah di Indonesia. Sikap optimis ini menjadikan pemerintah pada akhirnya mengintegrasikan 3 daftar bank syariah menjadikan intensitas diberinama dengan Bank Syariah Indonesia.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

<sup>4</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

## 2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Adapun Visi dan Misi dari Bank Syariah Indonesia, yakni :

### a. Visi

“Menjadi 10 TOP GLOBAL ISLAMIC BANK”

### b. Misi

Sedangkan Misi dari Bank Syariah Indonesia, yakni:

- a. “Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia”

*“Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 Bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025”*

- b. “Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham”

*“Top 5 Bank yang paling Profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)”*

- c. Menjadi perusahaan kebanggaan dan pilihan bagi masyarakat Indonesia

*“Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.”<sup>5</sup>*

## 3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah

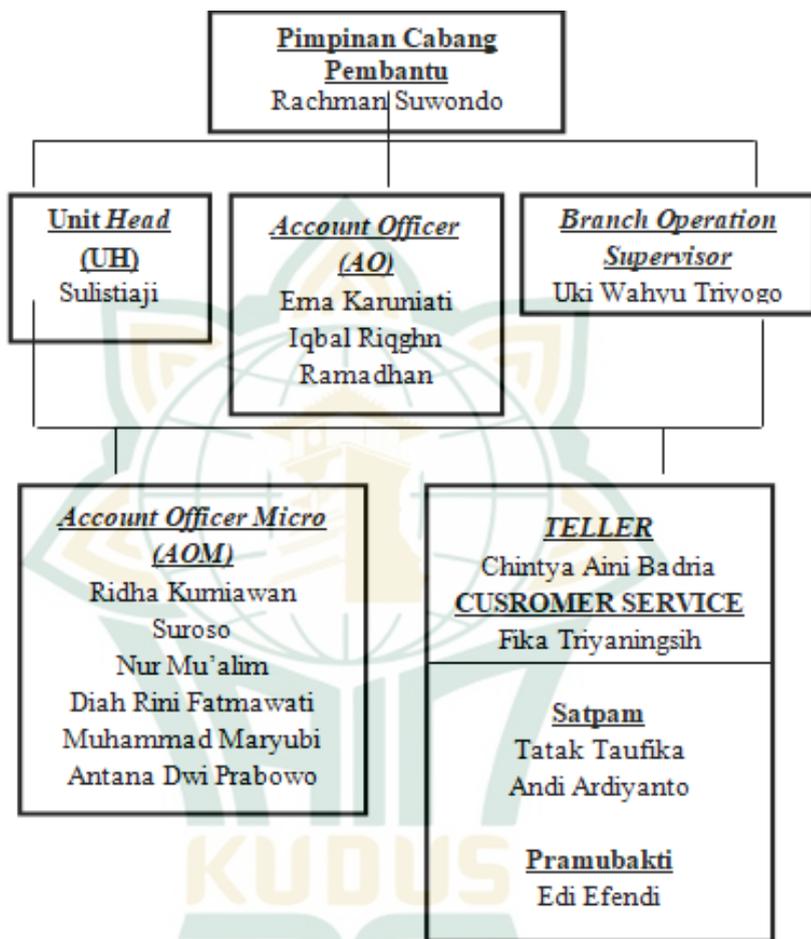
Gambaran mengenai struktur organisasi bisa dipahami melalui sajian di bawah ini.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> [www.bankbsi.co.id](http://www.bankbsi.co.id) , di akses pada tanggal 19 Mei juni 2022, Pukul 10:00

<sup>6</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



#### 4. Produk Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah

##### a. Individu <sup>7</sup>

##### 1) Tabungan

Berbagai produk tabungan sejalan dengan prinsip syariah, yakni :

- |                              |                             |
|------------------------------|-----------------------------|
| a) Tabungan kolektif         | j) Tabungan Payroll         |
| b) Tabungan Ku               | k) Tabungan Mahasiswa       |
| c) Tabungan Valas            | l) Tabungan Junior          |
| d) Tabungan Smart            | m) Tabungan Efek Syariah    |
| e) Tabungan Simpanan Pelajar | n) Tabungan Efek Wadiah     |
| f) Tabungan Rencana          | o) Tabungan Easy Mudhabarah |
| g) Tabungan Prima            | p) Tabungan Classic         |
| h) Tabungan Pensiun          | q) Tabungan Bisnis          |
| i) Tabungan Pendidikan       |                             |

##### 2) Haji dan Umroh

Tabungan haji dan umrah yaitu “BSI Tabungan Haji Indonesia dan BSI Tabungan Haji Muda Indonesia”

##### 3) Pembiayaan

Berbagai produk pembiayaan sejalan dengan syariah

- a) Mitraguna Online
- b) BSI Umrah
- c) BSI pensiunan berkah
- d) BSI oto
- e) BSI KUR Super Mikro
- f) BSI mutiguna hasanah
- g) BSI mitraguna berkah
- h) BSI mitra berguna emas
- i) BSI KUR Kecil
- j) BSI griya swaarya
- k) BSI KUR Mikroy
- l) BSI griya Simuda
- m) BSI griya mabrur
- n) BSI griya konstruksi
- o) BSI griya hasanah
- p) BSI KPR Sejahtera
- q) BSI distributor financing
- r) BSI cash collateral
- s) Bilateral financing

---

<sup>7</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

**4) Investasi**

Berbagai produk investasi sejalan dengan syariah

- a) SBSN Ritel
- b) Referral Retail Brokerage
- c) Deposito Rupiah
- d) Sukuk Wakaf Ritel
- e) BSI Reksa Dana Syariah
- f) BSI Deposito Valas
- g) Bancassurance

**5) Transaksi**

Layanan dan produk dalam mendukung transaksi :

- a) BSI Giro Valas
- b) BSI Giro Rupiah

**6) Emas**

Produk Emas unggulan

- a) BSI Gadai Emas.
- b) BSI Cicil Emas

**7) Bisnis**

Layanan UMKM

- a. Pembiayaan Yang Diterima (PYD)
- b. Jasa Penagihan Transaksi Trade Finance Antar Bank
- c. Giro Vostro
- d. BSI Giro Optima
- e. BSI Pembiayaan Investasi
- f. BSI Giro Pemerintah
- g. BSI Giro Ekspor SDA
- h. BSI Deposito Ekspor SDA
- i. BSI Cash Management
- j. BSI Bank Garansi
- k. Bank Guarantee Under Counter Guarantee

**2. Prioritas**

- a. Safe Deposite Box (SDB).
- b. BSI Private
- c. BSI Prioritas

**b. Perusahaan****1. Trade Finance & Services**

- a. Bank Garansi
- b. Supplier Financing
- c. Distributor Financing
- d. Buyer Financing
- e. LC Issuance/SKDBN
- f. Penyelesaian Wesel Ekspor

g. Pembiayaan Investasi

**2. Pembiayaan**

- a. Safe Deposite Box (SDB).
- b. BSI Private
- c. BSI Prioritas

**3. Simpanan**

Simpanan perusahaan yang sesuai dengan syariah

- a. Giro Optima.
- b. Giro DHE SDA
- c. Deposito DHE SDA
- d. Giro SBSN

**4. Cash Management**

- a) OPBS (SO/DO) Pertamina
- b) CMS

**5. Tresuri**

- a. Transaksi Banknotes
- b. Transaksi Valuta Asing – Devisa  
Umum/Telegraphic Transfer
- c. BSI Lindung Nilai Syariah
- d. Deposito On Call (DOC)
- e. Transaksi Sukuk

**c. Digital Marketing**

- a. Payment Point
- b. Smart Agent
- c. API Platform
- d. Merchant Business
- e. JadiBerkah.id
- f. Net
- g. Aisyah
- h. ATM CRM
- i. Debit OTP
- j. Debit Card
- k. Cardless Withdrawal
- l. QRIS
- m. Solusi Emas
- n. Buka Rekening Online
- o. Mobile

**d. Kartu**

**1. Kartu Pembiayaan**

- a. Hasanah Card Platinum
- b. Hasanah Card Gold
- c. Hasanah Card Classic

## 2. Kartu Debit

- a. Kartu Haji BSI Visa
- b. Kartu Debit BSI SimPel
- c. Kartu BSI Debit Sabi
- d. Debit Visa
- e. Debit OTP
- f. BSI Debit GPN .<sup>8</sup>

## B. Gambaran Umum Responden

Bagian ini memaparkan mengenai identitas responden dalam menjalankan keadaan responden yang akan meningkatkan tambahan data dalam pemahaman hasil kajian. Data deskripsi dalam kajian ini dihadirkan supaya diketahui profil dari responden dan keterkaitannya diantara variable yang dipakai pada suatu penelitian. cirikhas responden terbagi kedalam tiga bentuk yaitu:

### 1. Jenis Kelamin

Presentase dan data berkenaan dengan gender responden Karyawan BSI Cabang Pati yaitu:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	20	57,2%
Perempuan	15	42,8%
Jumlah	35	100%

*Sumber data : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Melalui tabel tersebut bisa dipahami bahwasanya “dari 35 responden yang berjenis laki-laki sebesar 20 orang atau 57,2%. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 15 orang atau 42,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan BSI Cabang Pati adalah laki-laki.”

### 2. Usia Responden

Usia responden Karyawan BSI Cabang Pati adalah:

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

Umur	Jumlah	Presentase (%)
20-29 tahun	19	54,3%
30-39 tahun	10	28,5%

<sup>8</sup> Dokumentasi profil Bank Syariah Indonesia Pati, dikutip pada tanggal 18 Mei 2022.

40-49 tahun	6	17,2%
Jumlah	35	100%

*Sumber data : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Melalui table tersebut dapat dipahami bahwasanya “responden yang memiliki umur 20-29 tahun adalah sebanyak 19 orang atau 54,3%, antara umur 30-39 tahun sebanyak 10 orang atau 28,5%, antara umur 40-49 tahun sebanyak 6 orang atau 17,2%, Dengan demikian dapat dikatakan bahwa umur responden secara rata-rata sekitar antara 20-29 tahun.”

### 3. Pendidikan Responden

Pendidikan responden Karyawan BSI Cabang Pati adalah:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMA	2	5,8%
D3	5	14,2%
S1	22	62,8%
S2	6	17,2%
Jumlah	35	100%

*Sumber data : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Melalui table tersebut bisa dipahami bahwasanya “mayoritas responden SMA adalah sebanyak 2 orang atau dengan persentase 5,8%, sedangkan D3 sebanyak 5 orang atau dengan persentase 14,2%, dan S1 sebanyak 22 orang dengan persentase 62,8%. Dan S2 sebanyak 6 orang atau dengan persentase 17,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan dari Karyawan BSI Cabang Pati adalah S1.”

### C. Statistik deskriptif

Dari data yang telah didapatkan Langkah selanjutnya yakni dengan melakukan analisis secara deskriptif supaya dapat dipahami gambaran keadaan variable penelitain secara statistik. Nilai yang digunakan untuk menjelaskan statistic deskripsi pada riset ini adalah nilai mean, nilai maximum, nilai minimum dan nilai standar deviasi. Pengujian statistik deskriptif pada riset ini memanfaatkan SPSS versi 28.

#### 1. Variabel X1 (*Locus Of Control*)

*Locus of control* ialah variabel yang menunjukkan pengendalian diri terhadap kinerja karyawan. *Locus of control*

memiliki 5 indikator yakni mendapatkan keberhasilan, meningkatkan kualitas diri, mencari solusi, berpikir secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan, dimana apa yang didapatkan sesuai dengan usaha yang dijalankan.<sup>9</sup> Dari beberapa indikator ini bisa dibagi menjadi 7 pertanyaan. Berikut ini adalah hasil dari statistik deskriptif variabel *locus of control* (X1):

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel X1  
(Locus Of Control)**

		Statistics						
		LC1	LC2	LC3	LC4	LC5	LC6	LC7
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7714	3.9143	3.7714	3.9429	4.0571	3.7714	3.7714
Std. Deviation		.42604	.78108	.73106	.63906	.53922	.73106	.73106
Variance		.182	.610	.534	.408	.291	.534	.534
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

*Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Melalui pada tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, maka bisa disimpulkan deskripsi dari variabel X1 (*locus of control*) memiliki nilai minimum 3 dapat disimpulkan bahwasanya dari keseluruhan responden yang memberi nilai paling rendah yaitu 3 dimana hal ini menandakan bahwasanya jawaban paling rendah dari 35 responden yaitu netral. Kemudian nilai maximumnya adalah 5 disimpulkan dari 35 responden yang memberikan jawaban tertinggi atas variabel *locus of control* adalah 5 yang maknanya jawaban paling tinggi responden yaitu sangat setuju.

Nilai standar deviasi pada variabel locus of control dari total 7 pertanyaan memiliki nilai standar deviasi melebihi nilai mean dimana hal tersebut dapat diartikan tingkat keberagaman data atau dingkat sebaran data dalam variabel *locus of control* adalah tinggi.

<sup>9</sup> Crider, Andrew B, *Psychology. Scott, Foresman & Company*, (1983).

Dilihat dari rata-rata penilaian reponden terhadap variabel *locus of control* secara keseluruhan 38,571 sehingga dapat diartikan bahwa *locus of control* karyawan BSI KCP Pati sudah baik dan kompeten dalam bekerja.

## 2. Variabel X2 (Kepemimpinan Islami)

Variabel kepemimpinan Islami merupakan salah satu variabel yang bisa dipakai dalam mengetahui tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan Islami memiliki 4 indikator yakni integritas atau kepercayaan, orientasi karyawan, retrospeksi, dan rasa sabar. Dari beberapa indikator tersebut kemudian diturunkan menjadi 10 pertanyaan. Berikut ini adalah hasil dari statistic deskriptif variabel kepemimpinan islami (X2):

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel X2  
(Kepemimpinan Islami)**

	Statistics									
	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	KI10
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2000	3.7429	4.2000	4.3429	4.1143	4.0857	4.4857	4.2000	4.3429	4.1143
Std. Deviation	.67737	.56061	.71948	.68354	.58266	.44533	.50709	.71948	.68354	.58266
Variance	.459	.314	.518	.467	.339	.198	.257	.518	.467	.339
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022

Melalui tabel yang sudah disajikan, bisa diambil kesimpulan deskripsi variabel X2 (kepemimpinan islami) mempunyai nilai minimal 3 yang menandakan bahwasanya dari keseluruhan responden yang memberi nilai terendah jawaban atas kepemimpinan islami adalah 3 yang berarti bahwa jawaban terendah dari 35 responden adalah netral. Nilai

maximumnya yakni 5 yang berarti bahwa dari 35 responden jawaban tertinggi berarti sangat setuju.

Nilai standar deviasi pada variable ini, dari total 10 pertanyaan seluruhnya memiliki nilai standar deviasi melebihi nilai mean, sehingga diartikan bahwasanya keberagaman tingkat kesabaran ialah tinggi dan merata.

Isa dipahamibahwasanya rata-rata pandangan responden mengenai kepemimpinan islami dalam kategori tinggi yakni sebesar 41,829. Hal ini diartikan bahwa kepemimpinan islami yang di terapkan di BSI Cabang Pati sudah baik dan tinggi.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja ialah salah satu variabel yang bisa digunakan untuk melihat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja memiliki 5 indikator diantaranya yaitu kebisingan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan suasana kerja. Dari 5 indikator tersebut kemudian diturunkan menjadi 7 pertanyaan. Hasil pengujian statistik deskriptif variabel lingkungan kerja (X3) ditunjukkan dalam table berikut:

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel X3  
(Lingkungan Kerja)**

		Statistics						
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0857	4.4857	4.2000	4.3429	4.0571	3.7714	3.7714
Std. Deviation		.44533	.50709	.71948	.68354	.53922	.73106	.73106
Variance		.198	.257	.518	.467	.291	.534	.534
Minimum		3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

*Sumber : Data primer yang dioleh peneliti, 2022*

Table diatas memperlihatkan bahwasanya deskripsi variabel X3 (lingkungan kerja) mempunyai nilai minimal 3 yang menandakan dari seluruh responden jawaban terendah adalah netral. Sedangkan jawaban dari 35 responden memberikan nilai maximum 5 yang dapat diartikan bahwasanya responden memberikan jawaban sangat setuju sebagai jawaban tertingginya.

Standar deviasi dalam variabel lingkungan kerja, dari total 7 pertanyaan diantaranya memiliki nilai standar deviasi lebih tinggi dari mean, yang mana hal tersebut menandakan tingkat keberagaman seluruh data atau sebaran datanya dalam variabel lingkungan kerja ialah tinggi dan merata.

Melalui nilai rata-rata nilai yang didapatkan dari variabel lingkungan kerja menandakan kategori tinggi yakni 41,02. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja di BSI Cabang Pati sudah baik. Karyawan merara nyaman dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BSI Cabang Pati.

**4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Kinerja karyawan memiliki 5 indikator mulai dari kemampuan bekerja, kehadiran, keandalan, kualitas dan kuantitas. Dari indikator ini dijadikan 6 butir pertanyaan. Hasil olah statistik deskriptif yaitu.

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

		Statistics					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0857	4.4857	4.2000	4.3429	4.0571	3.7714
Std. Deviation		.44533	.50709	.71948	.68354	.53922	.73106
Variance		.198	.257	.518	.467	.291	.534
Minimum		3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

*Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Melalui table diatas bisa diambil kesimpulan deskripsi variabel Y (Kinerja Karyawan) mempunyai nilai minimal 3 yang menandakan responden memberi nilai terendah atas jawaban kinerja karyawan yaitu 3 yang diartikan netral. Sedangkan penilaian maximumnya adalah 5 yakni sangat setuju.

Nilai standar deviasi dalam variabel kinerja karyawan, dari total 6 pertanyaan diantaranya memiliki nilai standar deviasi lebih tinggi dari mean, yang mana hal tersebut

menandakan tingkat keberagaman seluruh tingkat sebaran data dalam variable kinerja karyawan ialah tinggi dan merata.

Melalui nilai mean yang di dapatkan pada data responden terhadap variabel kinerja karyawan menampilkan kategori tinggi yakni 41,571. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di BSI Cabang Pati tergolong tinggi dan baik dalam melakukan pekerjaannya.

#### D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Riset ini memanfaatkan software terbaru SPSS versi 28 untuk menguji instrumen penelitian. Sebelum dilakukannya penelitian, instrument akan disebarkan kepada 30 responden. Melalui Hasil penyebaran instrument didapatkan hasil uji statistik bahwa instrumen penelitian atau angket yang diajukan kepada responden lolos dari uji validitas dan reabilitas, supaya memiliki kelayakan untuk dipakai penelitian.

##### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji yang dijalankan dengan melakukan perbandingan nilai  $r$  hitung dan table ini diketahui validitasnya ketika  $r$  hitungnya melebihi  $r$  table dan nilai positif. Melalui rumus dalam  $df$  dengan nilai signifikansi 5% maka didapatkan:  $df = 30-2 = 28$ . Dimana di peroleh nilai  $r$  tabel = 0,361. Hasil pengujian validitas bisa diketahui pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<b><i>Locus Of Control</i></b>			
LC1	0.390	0.361	Valid
LC2	0.758	0.361	Valid
LC3	0.931	0.361	Valid
LC4	0.723	0.361	Valid
LC5	0.616	0.361	Valid
LC6	0.931	0.361	Valid
LC7	0.931	0.361	Valid
<b>Kepemimpinan Islami</b>			
KI1	0.465	0.361	Valid
KI2	0.579	0.361	Valid
KI3	0.751	0.361	Valid
KI4	0.835	0.361	Valid

KI5	0.802	0.361	Valid
KI6	0.496	0.361	Valid
KI7	0.854	0.361	Valid
KI8	0.751	0.361	Valid
KI9	0.835	0.361	Valid
KI10	0.802	0.361	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
LK1	0.653	0.361	Valid
LK2	0.980	0.361	Valid
LK3	0.496	0.361	Valid
LK4	0.620	0.361	Valid
LK5	0.565	0.361	Valid
LK6	0.848	0.361	Valid
LK7	0.848	0.361	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
KK1	0.491	0.361	Valid
KK2	0.677	0.361	Valid
KK3	0.503	0.361	Valid
KK4	0.697	0.361	Valid
KK5	0.481	0.361	Valid
KK6	0.724	0.361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022

Tabel 4.6 menjelaskan bahwasanya tiap item mempunyai nilai  $r$  itung melebihi  $r$  tabelnya (0.361) dan nilainya positif. Melalui hal ini dapat disimpulkan bahwa tiap butir atau pertanyaan dikatakan valid dan bisa dipaai untuk kodifikasi data.<sup>10</sup>

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji yang tujuannya dalam memahami konsistensi instrument penelitian jika dijalankan pengukuran secara berulang data yang didapatkan tetap konsisten.<sup>11</sup> Data reliable dinyatakan ketika nilai *cronbach alpha* > 0,6.<sup>12</sup> Uji

<sup>10</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, .110

<sup>11</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 47.

<sup>12</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, 48.

reliabilitas pada penelitian ini membutuhkan bantuan dari SPSS versi 28. Berikut ini hasil pengujiannya:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coeffients	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Locus Of Control (X1)	7 item	0.881	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Islami (X2)	10 item	0.789	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	7 item	0.672	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0.881	0,6	Reliabel

Sumber data: Data primer yang diolah peneliti, 2022

Table 4.9 menjelaskan bahwasanya setiap variable memunyai nilai Cronbach Alpha > 0.6. hal ini menandakan reliabilitas dari seluruh instrument pada variable independen dan dependen.

**E. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian regresi mengharuskan adanya uji prasyarat atau uji asumsi klasik dimana hal ini bertujuan agar data yang didapatkan bukanlah data bias. Beberapa uji asumsi klasik ini yaitu:

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji yang tujuannya untuk memahami adanya hubungan diantara variable independennya ini diketahui dengan memerhatikan nilai VIF dan tolerance. “Ketika VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 menandakan model regresi terbebas dari multikolinieritas.”<sup>13</sup> Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 28 mendapatkan hasil berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

<sup>13</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 105-106.

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.903	.570		3.340	.002		
LC	.108	.037	.196	2.913	.007	.120	4.338
KI	.037	.024	.071	1.569	.002	.268	3.725
LK	.850	.065	1.104	1.108	.007	.277	3.042

a. Dependent Variable: KK

*Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Penghitungan pada table 4.10 memperlihatkan bahwasanya “pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *Locus Of Control* sebesar 0.120, Kepemimpinan Islami sebesar 0.268, dan Lingkungan Kerja sebesar 0.277, nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *VIF* masing-masing variabel sebesar: 4.338, 3.725 dan 3.042, nilai tersebut lebih kecil dari 10.” Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa diketahui bahwasanya tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

## 2. Uji Autokolerasi

Uji yang berguna dalam memahami adanya hubungan diantara kesalahan dalam periode t-1 dengan periode t.<sup>14</sup> Dari hasil pengujian menggunakan software statistik SPSS versi 28 didapatkan hasil pengujian autokorelasi pda tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 <sup>a</sup>	.983	.982	.26573	1.627

a. Predictors: (Constant), LK, KI, LC

b. Dependent Variable: KK

*Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Melalui hasil pengujian yang disajikan, bisa diketahui bahwasanya “nilai Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka dw sebesar 1,627. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka dw sebesar 1,627 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik. Durbin Watson dengan titik signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

<sup>14</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 110.

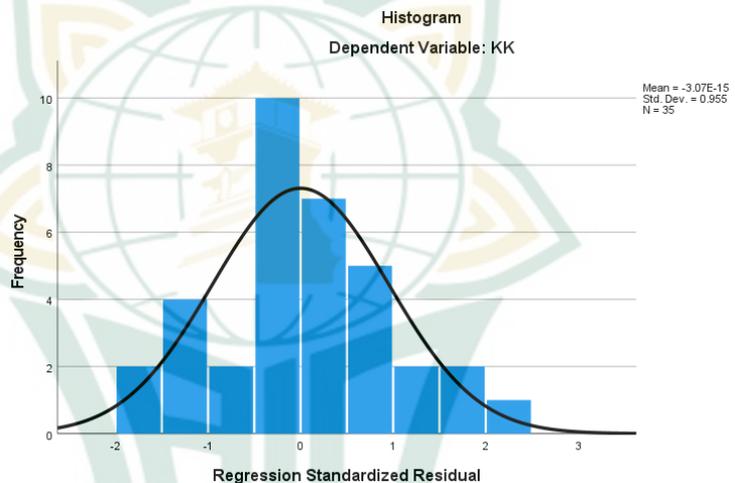
Dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dL sebesar 1.2221 dan dU sebesar 1.7259 karena hasil pengujiannya adalah  $dL < dw < 4-dU$  maka  $(1.2221 < 1.627 < 1.7259)$ .” hal ini menunjukkan bahwasanya tidak adanya autokorelasi baik negative ataupun positif.

### 3. Uji Normalitas

Uji yang bertujuan dalam memahami normalitas distribusi data bisa diketahui dengan memahami grafik p plot atau histogram.<sup>15</sup> Penghitungan data dengan memanfaatkan SPSS versi 28 menghasilkan data berikut:

**Gambar 4.2**

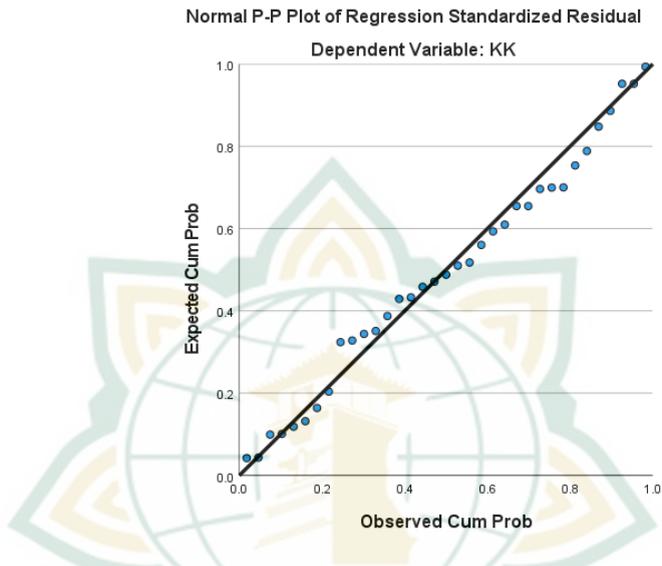
#### Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022

<sup>15</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 160.

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot**  
*Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022*



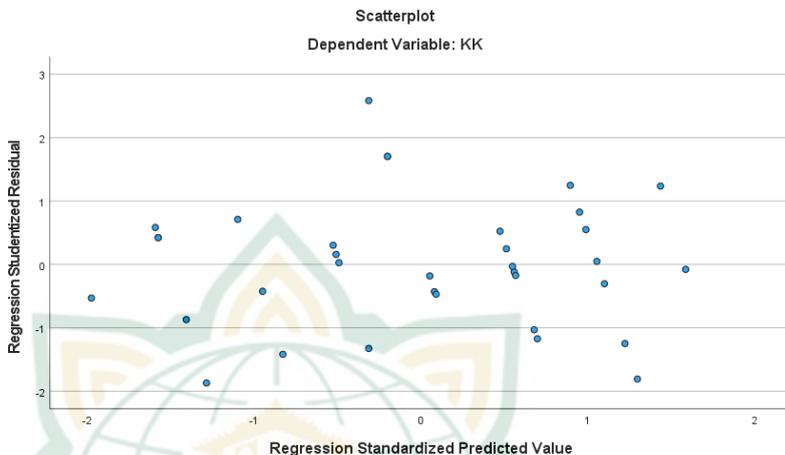
Normalitas distribusi data dipahami melalui kedua gambar diatas dimana pada gambar 4.2 merupakan grafik histogram dan memperlihatkan adanya lonceng yang berbentuk sempurna. Kemudian pada gambar 4.3 menunjukkan grafik P Plot yang menampilkan garis diagonal dengan disertai titik-titik yang mengitarinya. Kedua bukti ini menandaan terpenuhinya syarat kenormalan distribusi dalam model regresi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang berguna dalam memahami adanya hal yang tidak sama diantara satu observasi ke observasi lainnya dimana pada model regresi diharuskan tidak terjadinya heteroskedastisitas.<sup>16</sup> Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan software SPSS versi 28 didapatkan data berikut:

<sup>16</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 139.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022

Grafik *scatterplot* yang tersaji menandakan adanya penyebaran titik secara acak dibawah dan atas dalam sumbu Y angka 0 dimana hal ini menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

**F. Analisis Data**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan dalam melakukan pengujian pengaruh “*locus of control*, Kepemimpinan Islam dan Lingkungan Kerja” terhadap “Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah”. Setelah melaksanakan uji t didapatkan persamaan regresi berganda melalui rumus  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ . Melalui bantuan SPSS 28 didapatkan hasil berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	1.903	.570		3.340	.002		
	LC	.108	.037	.196	2.913	.007	.120	4.338

KI	.037	.024	.071	2.569	.002	.268	3.725
LK	.850	.065	1.104	3.108	.007	.277	3.042

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022

Melalui hasil data yang terdapat dalam table yang sudah terjadi maka  $X_1 = 0.108$ ,  $X_2 = 0.037$ ,  $X_3 = 0.850$  dimana nilai konstanta yaitu 1.903 melalui hal ini persamaan yang didapatkan yaitu:

$$Y = 1.903 + 0.108X_1 + 0.037X_2 + 0.850X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Locus Of Control

$X_2$  = Kepemimpinan Islami

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Variabel independent di luar model regresi

pemaknaan hasil dari penghitungan regresi ini yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 1.903, “menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta tersebut yakni 1.903”.
- Koefisien regresi *locus of control* ( $X_1$ ) 0.108 “menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% maka akan meningkatkan *locus of control* sebesar 10.8% jika variabel independen lain dianggap konstan”.
- Koefisien regresi kepemimpinan islami ( $X_2$ ) 0.037 “menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kepemimpinan islami sebesar 3.7% jika variabel independen lain dianggap konstan”.
- Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) 0.850 “menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 8.50% jika variabel independen lain dianggap konstan”.

## 2. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji yang bermanfaat dalam memahami kemampuan variable independen dalam mempengaruhi variable dependen secara parsial ini diketahui melalui terlebih dahulu mencari t table melalui rumus  $df = (35 - 3 - 1)$  signifikansinya yaitu 5% didapatkan 1.696.

Keputusan yang digunakan yaitu “jika nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima”, sebaliknya

“Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak”. Penghitungan dengan memanfaatkan SPSS versi 28 didapatkan hasil berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.903	.570		3.340	.002		
	LC	.108	.037	.196	2.913	.007	.120	4.338
	KI	.037	.024	.071	1.569	.002	.268	3.725
	LK	.850	.065	1.104	1.108	.007	.277	3.042

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel output hasil uji di atas bisa diambil kesimpulan bahwa:

a. Uji Hipotesis Variabel *Locus Of Control*

Table diatas dipahami bahwasanya “ $t_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (35 - 3 - 1) = 31$  dengan signifikan 5% adalah 1.696. Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel *locus of control* diperoleh  $t_{hitung} = 2.913$  dengan tingkat signifikan 0.007 (kurang dari 0.05). Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (2.913) > t_{tabel} (1.696)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa Tengah.

b. Uji Hipotesis Variabel Kepemimpinan Islami

Table diatas dipahami bahwasanya “variabel Kepemimpinan Islami diperoleh  $t_{hitung} = 2,569$  dengan tingkat signifikansi 0.002 (kurang dari 0.05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan  $df (35 - 3 - 1) = 31$  dengan signifikansi 5% adalah 1.696. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (2,596) > t_{tabel} (1.696)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Melalui hal ini kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa Tengah.

c. Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja

Table diatas dipahami bahwasanya “variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 3,108$  dengan tingkat signifikansi 0.007 (kurang dari 0.05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan df  $(35 - 3 - 1) = 31$  dengan signifikansi 5% adalah 1.696. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (3,108) > t_{tabel} (1.696)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Melalui hal ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa Tengah.

3. Analisis Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji yang dimanfaatkan untuk memahami pengaruh variable independen secara bersamaan terhadap variable dependen dimana signifikansi yang dipakai yaitu 0,05. Hasil pengujian dengan memanfaatkan SPSSversi 28 didapatkan hasil:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.697	3	42.566	62.800	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	2.189	31	.071		
	Total	129.886	34			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, KI, LC

Sumber : data primer diolah peneliti, 2022

Keputusan ini didapatkan melalui:

“Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana dk adaah pembilang k dan dk penyebut n- k-1 dan  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.”

“Apabila pelayanan (Sig.) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H1$  diterima.”

Berdasarkan hasil uji F dipahami bahwasanya “skor F hitung dalam tabel 4.13 adalah 62,800 dengan tingkat signifikansi 0,001. Angka tersebut melebihi F tabel yakni 2,679 ataupun  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Dengan demikian  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $62,800 > 2,679$ ) dan signifikansinya  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh secara simultan”. Yakni *locus of control*, kepemimpinan Islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Pati Jawa Tengah.

**4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji yang berguna dalam memahami besaran sumbangan variable independen terhadap variable dependen dimana nilainya diantara nol dan satu. Nilai koefisiensi determinasi diketahui melalui hasil pengujian memanfaatkan SPSS versi 28 di bagian *Model Summary* pada kolom *R Square*. berikut:

**Tabel 4.15**  
**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 <sup>a</sup>	.983	.982	.26573	1.617

a. Predictors: (Constant), LK, KI, LC

b. Dependent Variable: KK

Sumber : *Data primer yang diolah peneliti, 2022*

Tabel diatas memeplihatkan bahwasanya “skor koefisien determinasi yang dinyatakan pada nilai *Adjusted R Square* yakni senilai 0,982, berarti bahwa sumbangan *locus of control* (X1), kepemimpinan islami (X2) dan lingkungan kerja (X3) pada kinerja karyawan (Y) mendapat pengaruh senilai 98,2 %. Sehingga, besaran *locus of control*, kepemimpinan islami dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan yakni senilai 98,2%.” Sementara sisanya 1,8% merupakan penjelasan lainnya selain dalam penelitian ini.

## G. Pembahasan

Data yang dipakai pada analisis ini berbentuk data primer yang dianalisa memanfaatkan persamaan regresi linear berganda. Kajian ini memanfaatkan variabel *Locus Of Control*, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja yang berposisi menjadi variabel independen dan Kinerja Karyawan menjadi variabel dependen pada Karyawan BSI Cabang Pati Jawa Tengah. Data yang sudah diperoleh diolah memanfaatkan SPSS Versi 28 dan bantuan Microsoft Excel 2013. Melalui analisa data yang sudah didapatkan, maka bisa disimpulkan bahwasanya:

### 1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah

Data yang sudah diperoleh dilakukan pengolahan dengan memanfaatkan program SPSS 28. “Dari pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel *locus of control* (X1) menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (2.913) > t_{tabel} (1.696)$  dan  $sig. 0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Dengan demikian terdapat pengaruh *locus of control* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini memeplihatkan bahwasanya terdapat kesesuaian melalui 5 indikator yang diberikan yaitu mendapatkan data yang memiliki kesesuaian dengan kerja keras dan tidak berhubungan dengan keberuntungan, kualitas diri yang meningkat menjadi hasil dari inisiatif yang terdapat dalam diri sendiri. Ketika berhadapan dengan permasalahan, maka karyawan akan mencari solusi dalam pemecahannya, memikirkan sesuatu secara efektif dalam menjalankan pekerjaannya dan keberhasilan yang didapatkan sejalan dengan usaha yang dijalankan.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai positif. Hal ini bisa dipahami melalui distribusi jawaban responden yang didominasi setuju pada pernyataan tentang *locus of control* yang bisa meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah.

---

<sup>17</sup> Crider, Andrew B, *Psychology. Scott, Foresman & Company*, (1983).

Berdasarkan angket yang digunakan dalam penelitian maka dapat diperoleh hasil bahwa item pertanyaan “Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” dari 35 responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dan 7 orang menjawab netral. Dengan demikian dapat disimpulkan jawaban responden cenderung setuju bahwa memiliki inisiatif tinggi diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

Item pertanyaan “Saya puas dengan pencapaian yang saya peroleh” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab netral sebanyak 12 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden sebagian besar setuju merasa puas dalam pencapaian yang dicapai. Ada salah satu dari karyawan menjawab bahwa salah satu kesuksesan terbesar saya di pekerjaan saya saat ini adalah memimpin instalasi dan implementasi *software* baru di kantor. Sebagai *office manager*, saya dengan cepat mempelajari *software* yang akan digunakan sebelum diinstal untuk kemudian memimpin sebuah seminar untuk menginstruksikan semua karyawan cara menggunakannya. Dalam lima hari, semua orang merasa nyaman dan percaya diri menggunakannya. Atasan saya mengatakan ini adalah transisi teknologi paling mulus yang pernah kami alami di tempat kerja. Saya tahu saya dapat membawa pengetahuan teknis dan kemampuan kepemimpinan ini ke perusahaan.

Item pertanyaan “Saya menyukai tantangan untuk maju” dari 35 reponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dan netral sebanyak 14 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang Pati menyukai tantangan agar bisa maju.

Item pertanyaan “Saya mengambil keputusan berdasarkan perasaan (*feeling*) reponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dan netral sebanyak 12 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karywan BSI cabang Pati dalam mengambil keputusan menggunakan perasaan.

Item pertanyaan “Saya tidak mengharapkan bantuan orang lain dalam bekerja” reponden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dan netral sebanyak 11 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI Cabang Pati

tidak mengharapkan bantuan orang lain dalam melakukan pekerjaannya.

Item pertanyaan “Saya memiliki perasaan bahwa tingkat keberhasilan tidak ditentukan oleh status sosial”, dari 35 reponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dan netral sebanyak 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang Pati berperasaan bahwa tingkat keberhasilan itu tidak ditentukan oleh status sosial.

*Locus of control* dimaknakan dengan pendekatan yang ada dalam diri karyawan mengenai apakah dirinya mampu atau tidak dalam melakukan pengendalian fenomena yang ada dalam diri. *Locus of control* dalam pandangan Kreitner dan Kinicki memiliki dua bentuk yaitu eksternal dan internal. Ketika karyawan memahami bahwasanya semua hal disebabkan oleh dirinya sendiri dan mampu bertanggung jawab dalam semua keputusan yang diambilnya maka ini menandakan adanya *locus of control internal*, namun ketika karyawan yakin mengenai fenomena dalam kehidupannya diluar kendalinya maka hal ini menandakan *locus of control eksternal*.<sup>18</sup>

*Locus of control* ialah keyakinan terhadap dirinya sendiri dalam melakukan control fenomena dalam hidup melalui kecakapannya sendiri. Atau bisa dikatakan bahwasanya, *locus of control* bisa dijelaskan dengan pandangan karyawan mengenai kekauan atau kekuasaan diluar diri mempengaruhi fenomena negative atau positif yang ada dalam kehidupannya.<sup>19</sup>

Ketika *locus of control internal* terdapat dalam karyawan, maka dirinya akan meyakini pengendalian dalam diri disebabkan oleh dirinya sendiri, dan ketika karyawan meyakini pengendalian diri disebabkan oleh hal diluar diri atau orang lain maka karyawan mempunyai *locus of control eksternal*.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Robbins, Stephen. P, *Perilaku Organisasi*, terj Benjamin Molan, Klaten: PT INT AN SEJATI, 2006

<sup>19</sup> Sardogan E. M., Kaygusuz, C. ve Karahan, T. F “A Human Relations Skills Training Program, University Students’ Internal locus of control Levels”, (Mersin University Journal of the Faculty of Education, 2 (2), . 2006), 184-194.

<sup>20</sup> Robbins, Stephen. P, *Perilaku Organisasi*, terj. Benjamin Molan Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI, 2006

Hasil analisa yang diperoleh bisa menyimpulkan bahwasanya riset ini memberikan dukungan kepada kajian yang sudah dijalankan Hidayati, Febri Susanti (2020)<sup>21</sup>, dan menjelaskan bahwasanya *locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dukungan lain diberikan kepada kajian Ivancevich, dkk (2007) yang menjelaskan bahwasanya *locus of control* adalah factor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan karena saat karyawan bekerja dengan baik, mereka meyakini kemampuan itu disebabkan atas keterampilan dan usaha yang dilakukannya. Sehingga kesimpulannya adalah *locus of Control* adalah usaha yang di keluarkan oleh seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang terbaik.<sup>22</sup> Melalui hal ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya *locus of control* yang terdapat dalam diri responden dalam penelitian ini termasuk tinggi. Maka bisa dinyatakan bahwasanya kuatnya *locus of control* juga memberikan peningkatan pada kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa Tengah.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah

Penelitian ini diuji dengan memanfaatkan software program SPSS terbaru yakni SPSS Versi 28. Dari pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan islami (X2) menunjukkan bahwa  $t_{hitung} (2.596) > t_{tabel} (1.696)$  dan  $sig. 0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Disimpulkan bahwasanya kepemimpinan islami mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai positif. Melalui hal ini bisa diketahui bahwasanya ada pengaruh kepemimpinan islami (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kepemimpinan ialah salah satu ilmu terapan dalam ilmu sosial, karena rumus dan prinsipnya diupayakan bisa memberi manfaat dan kesejahteraan bagi manusia. Wirjana & Supardo menjelaskan bahwasanya kepemimpinan adalah

---

<sup>21</sup> Hidayati, Febri Susanti, “*The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)*”. (2020)

<sup>22</sup> Ivancevich John M, dkk .2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* . Jakarta: Erlangga, 54

langkah komplek yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan sasaran, misi dan tugas dan mengarahkan perusahaan dengan membuat hal yang kohensif dan masuk akal.<sup>23</sup>

Kepemimpinan merujuk pada kegiatan bagi karyawan demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama dengan memotivasi dan menolong manusia lain dalam menjalankan kegiatan yang diinginkan dengan tidak dipaksa. Pemimpin ang baik akan memiliki kemampuan dalam mengarahakan kelompoknya dalam menggapai tujuan yang baik.

Berdasarkan hasil angket yang digunakan dalam penelitian ini maka dijabarkan sebagai berikut : item pertanyaan “pemimpin memiliki akhlak yang mulia” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang, setuju sebanyak 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kraryawan BSI cabang Pati sangat setuju bahwa seorang pemimpin harus memiliki akhlak yang mulia. Item pertanyaan “akhlak mulia pemimpin dijadikan panutan bagi karyawan” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang, setuju sebanyak 13 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang pati menjadikan panutan akhlak mulia yang dimiliki pemimpin. *Role modeling* dalam konteks kepemimpinan di BSI, pemimpin mampu berfikir cepat, melakukan analisa yang tepat, berkeputusan dan bertindak cepat. Pemimpin *role model* itu tidak hanya mengandalkan hasilnya berupa terbangunnya *image* positif bagi dirinya, tetapi juga mempunyai karya-karya yang bersifat akbar dan monumental serta memberikan manfaat bagi perusahaan. Esensinya berarti, seorang pemimpin yang sekaligus sebagai *role model* harus selalu mampu memberikan contoh yang baik dan keteladanan bagaimana berfikir dan bertindak.

Item pertanyaan “perilaku pemimpin menunjukkan kejujuran” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, setuju sebanyak 7 orang dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang Pati sangat setuju perilaku seorang pemimpin harusnya menunjukkan kejujuran.

---

<sup>23</sup> Wirjana dan Susilo Supardo, “ Kepemimpinan : Dasar-dasar dan pengembangannya”, (Yogyakarta : Andi Offset, 2006).

Item pertanyaan “pemimpin memberikan contoh yang baik di tempat kerja” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang, setuju sebanyak 6 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju bahwa seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik di tempat kerja sehingga dapat dijadikan panutan yang baik.

Item pertanyaan “pemimpin memiliki pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, setuju sebanyak 13 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang cukup mumpuni dalam melaksanakan pekerjaan.

Item pertanyaan “pemimpin mentransfer pengetahuan kepada karyawan” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang, setuju sebanyak 16 orang. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin diharapkan dapat mentransfer pengetahuan kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawannya.

Item pertanyaan “pemimpin menunjukkan sikap percaya di tempat kerja” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab netral sebanyak 11 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang Pati menilai bahwa pemimpin telah menunjukkan sikap percaya kepada karyawannya di tempat kerja.

Item pertanyaan “pemimpin memotivasi karyawan agar dapat dipercaya dalam bekerja” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang, setuju sebanyak 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju bahwa pemimpin mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator sebagai tolak ukur kepemimpinan Islami diantaranya kepercayaan atau integritas merupakan melaksanakan amanah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan aturan yang diberikan. Kemudian orientasi karyawan yaitu pemberian saran karyawan untuk menjalankan hal baik yang didalamnya termasuk tentang keagamaan, muhasabah atau instropeksi yaitu kesadaran akan suatu

jabatan merupakan amanah dan ujian Allah SWT yang harus dipertanggung jawabkan kelak di akhirat. Dan kesabaran yaitu kemampuan dalam menahan untuk tidak membuat keputusan disaat marah dan melakukannya ketika marah sudah mereda.<sup>24</sup>

Kepemimpinan dalam Islam juga menjadi konsep yang ada dalam Al Qur'an dan hadits, yang meliputi ranah hidup manusia secara berkelompok, keluarga, berdua dan pribadi. Konsep ini meliputi beragam metode untuk dipimpin dan memimpin demi berjalannya ajaran Islam dalam memberikan jaminan hidup yang baik ketika di dunia dan kehidupan setelahnya. Kepemimpinan islam sudah menjadi fitrah yang ada dalam diri manusia dan menjad motivasi untuk menciptakan kepemimpinan yang Islami. Kepemimpinan dalam Islam merupakan implementasi dari nilai ajaran Islam ketika melakukan pengelolaan perusahaan mulai dari musyawarah, adil, amanah dan lainnya.<sup>25</sup> Melalui uraian yang sudah diberikan, isa diketahui bahwasanya kepemimpinan dalam Islam merupakan proses dalam memotivasi dan mengarahkan perilaku manusia agar sejalan dengan ajaran yang ada dalam Al Qur'an dan hadits dalam mencapai tujuan bersama.

Kajian yang memiliki keselarasan dengan hasil penelitian ini yaitu milik Ratna Wijayanti A, Meftahudin B (2016) yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan Islam memiliki dampa positif bagi kienrja karyawan, interaksi dalam bekrja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai positif dan interaksi panjang variable kerja dengan kepemimpinan islam juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dimana hal ini memperlihatkan arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Wijayanti &Wajdi (2012)<sup>26</sup> yang menjelaskan ahwasanya kepemimpinan islami memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

---

<sup>24</sup> Mahazan, dkk. *“Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari’ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures”*. International E-Journal of Advances in Social Sciences, (2015). 1(2), 153-162.

<sup>25</sup> Alfisyah & Anwar *“Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”*. (2018), 98

<sup>26</sup> Wijayanti &Wajdi *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating”*. (2012).

Berdasarkan pada uraian yang diberikan, kesimulannya yaitu semakin tinggi dan baik kepemimpinan islam yang dijalankan maka akan semakin berpengaruh tinggi juga terhadap kinerja karyawan BSI Cabang Pati Jawa Tengah.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Pati Jawa Tengah

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diuji dengan menggunakan software program SPSS terbaru yakni SPSS Versi 28. Dari pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan islami ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (3,108) >  $t_{tabel}$  (1.696) dan sig. 0,007 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan arah signifikan dan nilai positif. Dengan demikian ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Pengembangan memiliki beragam aspek dimana salah satunya yaitu kondusifnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi factor diluar karyawan baik berbentuk fisik ataupun non fisik.<sup>27</sup> Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik yang menemani karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>28</sup> Lingkungan kerja juga diartikan semua hal yang ada di lingkungan kerja karyawan dan memberikan pengaruh pada dirinya ketika menjalankan tugas mulai dari ketidakjelasan tanggung jawab dan tugas, alat kerja, kebersihan lokasi kerja, kegaduhan, penerangan, ventilasi, kelembapan, dan temperatur.<sup>29</sup>

Lingkungan kerja ialah penggolongan interaksi fisiologi dan psikologi dalam lingkungan kerja yang dibagi kedalam empat lingkungan yaitu pendengaran berupa tata surya dan perendam suara, permukaan berupa keberishan, atmosfer berupa suhu, sirkulasi udara dan kelembapan, serta penglihatan berupa warna dan cahaya.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Diana Khairani Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”, *Industrial Engineering Journal* Vol. 2 No. 1, 2013, 19.

<sup>28</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, . 139.

<sup>29</sup> Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, . 201.

<sup>30</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, . 169.

Perhatian terhadap lingkungan kerja mesti diberikan oleh perusahaan. Walaupun proses produksi tidak dijalankan dalam lingkungan kerja, namun lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung kepada karyawan yang melaksanakan produksi. Lingkungan kerja yang memberikan kepuasan dalam diri karyawan akan memberikan peningkatan pada kinerjanya. Namun ketika lingkungan kerja tidak memadai juga berdampak pada menurunnya kinerja katuawan dan pada akhirnya produktivitasnya juga ikut menurun. Lingkungan menjadi elemen yang juga berperan sebagai system social yang berpengaruh kuat dalam membentuk perilaku karyawan di suatu perusahaan sekaligus membawa dampak pada prestasi perusahaan. Tersedianya sarana dan prasarana yang selaras dengan sifat dari pekerjaan yang mesti diselesaikan menggambarkan kondusifitas keadaan kerja.

Berdasarkan hasil angket dalam penelitian ini dijabarkan bahwa item pertanyaan “pencahayaan di tempat kerja saya menyelesaikan pekerjaan” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab netral sebanyak 11 orang. Dapat disimpulkan karyawan BSI cabang Pati setuju bahwa pencahayaan di lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Item pertanyaan “sirkulasi udara di dalam ruangan cukup baik” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, setuju sebanyak 15 orang. Banyak orang yang tidak menyadari bahwa sumber polusi tidak hanya berasal dari luar, tapi juga bisa dari dalam perusahaan. Contoh polusi yang berasal dari dalam ruangan adalah asap rokok, bakteri, karbon dioksida, aroma pembersih ruangan, dan lainnya. Kualitas udara yang buruk berisiko menyebabkan beragam gangguan kesehatan, seperti batuk, sakit tenggorokan, mata berair, atau sesak napas. Ruangan yang terlalu lembap menyebabkan pertumbuhan jamur dan bahkan dalam jangka panjang dapat menyebabkan kerusakan bangunan. Untuk meminimalkan risiko-risiko buruk di atas, penempatan ventilasi perlu disertai dengan jendela yang dapat terbuka lebar untuk membebaskan udara masuk ke ruangan. Kesehatan memang bermula dari ruangan. Periksa apakah ruangan telah memenuhi kebutuhan dasar, seperti keberadaan ventilasi. Dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara yang baik di tempat kerja dapat menimbulkan

kenyamanan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Item pertanyaan “fasilitas di tempatnya cukup bagus” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, setuju sebanyak 11 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang Pati menilai bahwa fasilitas yang diberikan sudah cukup bagus untuk menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Item pertanyaan “tata letak ruang kerja karyawan cukup baik” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, setuju sebanyak 13 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa tata letak ruang di kantor BSI cabang Pati cukup baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Item pertanyaan “keamanan di tempat kerja memberikan rasa tenang selama bekerja” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, setuju sebanyak 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja di BSI cabang Pati aman dan tenang selama bekerja.

Item pertanyaan “lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan CCTV” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang, setuju sebanyak 9 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju bahwa lingkungan kerjanya telah terjamin keamanannya dikarenakan ada satpam dan dipasang CCTV.

Item pertanyaan “keamanan di tempat kerja memberikan rasa tenang selama bekerja” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, setuju sebanyak 8 orang dan yang menjawab netral sebanyak 3 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa keamanan di tempat kerja sudah memberikan rasa tenang selama bekerja.

Kajian ini memberikan lima indikator yang dipakai sebagai tolak ukur lingkungan kerja diantaranya yaitu suasana kerja yang merupakan keadaan yang terdapat dalam lingkungan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan pengaruh pada implementasi pekerjaan. *Kedua*, hubungan bersama rekan kerja tanpa adanya intrik dan harmonis. *Ketiga*, terdapat fasilitas kerja yaitu lengkapnya

fasilitas akan mendorong karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya. *Keempat*, tercukupinya sirkulasi udara di lokasi kerja. *Kelima*, tempat kerja yang tidak bising yang mengganggu pekerjaan karyawan, dan menjadi penyebab kesalahan yang dihasilkan berupakesalahan komunikasi dimana dalam penelitian dijelaskan bahwasanya kebisingan yang terlalu bisa menjadi penyebab kematian.<sup>31</sup>

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sejalan dengan kajian Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti (2014)<sup>32</sup> yang menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi variable yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kajian lainnya dijalankan Diana Khairani Sofyan (2013)<sup>33</sup> menyatakan bahwa kenyamanan dalam lingkungan kerja memberikan peningkatan pada kinerja pegawai Bappeda.

Berdasarkan angket yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan bahwa : item pertanyaan mengenai kinerja karyawan “Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab netral sebanyak 11 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI cabang Pati setuju bahwa kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Item pertanyaan “kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, setuju sebanyak 15 orang dan yang menjawab netral sebanyak 9 orang. Dapat disimpulkan bahwa dari 35 responden sebagian besar setuju bahwa kinerja karyawan disesuaikan dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Item pertanyaan “kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan target, dari 35

---

<sup>31</sup> Alex.S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1997. 159

<sup>32</sup> Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, dan Wijayanti, “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi*”. (2014)

<sup>33</sup> Diana Khairani Sofyan “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda*” . (2013)

responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 20 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dilihat dari target yang telah ditetapkan.

Item pertanyaan “peningkatan hasil kerja dari periode berikutnya” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang, setuju sebanyak 14 orang dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa pencapaian kerja karyawan dapat dilihat perbandingannya dengan periode sebelumnya.

Item pertanyaan “selesaikan pekerjaan tepat waktu” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, setuju sebanyak 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BSI cabang Pati menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Item pertanyaan “wakt untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja lainnya” dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 15 orang dan yang menjawab netral sebanyak 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa ebagian besar karyawan BSI merasa bahwa dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

Melalui deskripsi pembahasan yang diberikan bisa disimpulkan bahasanya lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kenyamanan dalam lingkungan kerja berdampak pada konsentrasi karyawan di lokasi kerja mengalami peningkatan sehingga keadaan ini dapat menjadi penyebab meningkatnya kinerja dari karyawan BSI Cabang Pati Jawa Tengah akan semakin meningkat.

Melalui pengujian parsial diketahui bahwasanya *locus of control*, kepemimpinan islami, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa Tengah secara signifikan dengan arah positif. Kemudian hasil dari uji *f* juga memperlihatkan bahwa *locus of control*, kepemimpinan islami, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memebrikan pengaruh pada kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa Tengah. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya kinerja karyawan di BSI Cabang Pati Jawa tengah dapat ditingkatkan melauai *locus of control*,

kepemimpinan islami, dan lingkungan kerja yang ada di dalamnya ditingkatkan.

