

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
SYARIAT ISLAM KABUPATEN ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh:

YUDI SYAFRIZAL
NIM. 4022019061



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EJONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2023 M/ 1445 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS SYARIAH ISLAM KABUPATEN ACEH TAMIANG**

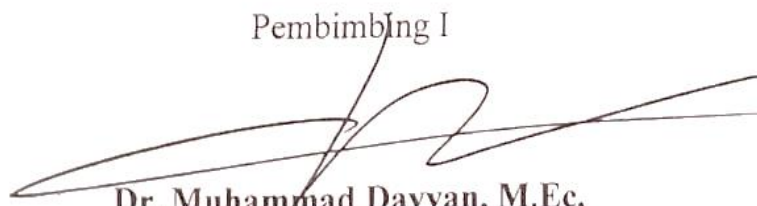
Oleh:

YUDI SYAFRIZAL
NIM. 4022019061

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah

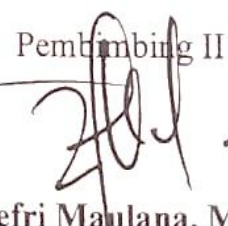
Langsa, Januari 2024

Pembimbing I



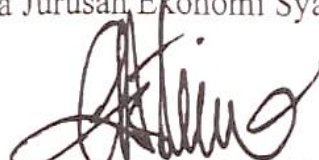
Dr. Muhammad Dayyan, M.Ec.
NIDN. 2008087704

Pembimbing II



Zefri Maulana, M.Si
NIP. 19861001 201903 1 006

Menyetujui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Chahayu Astina, SE, M.Si
NIDN. 2023118402

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendapatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Syariah Islam Kabupaten Aceh Tamiang”.
An. Yudi Syafrizal, NIM 4022019061 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasahkan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 19 Februari 2024. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

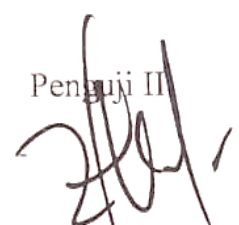
Langsa, 19 Februari 2024

Panitia Sidang Munaqasah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Langsa

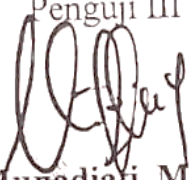
Penguji I


Dr. Muhammad Dayyan, M.Ec.
NIDN. 2008087704

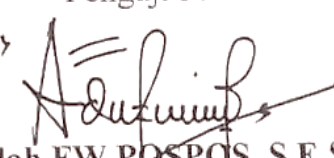
Penguji II


Zefri Maulana, M.Si
NIP. 19861001 201903 1 006

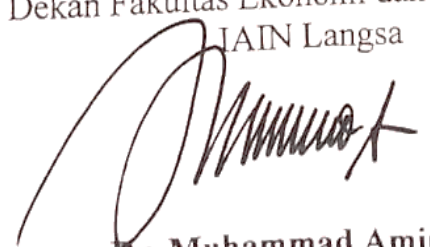
Penguji III


Munadiati, M.Sh
NIP. 19880517 202012 2 011

Penguji IV


Ade Fadillah FW POSPOS, S.E.Sy, MA
NIP. 19880407 201903 2 010

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa


Dr. Muhammad Amin, MA
NIP. 19820205 200710 1 001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YUDI SYAFRIZAL
Nim : 4022019061
Jurusan/prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendapatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang”**. Adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, tidak merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pemikiran saya sendiri. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi orang lain, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, terimah kasih

Langsa, 1 Februari 2024

Peneliti



Yudi Syafirzal
YUDI SYAFRIZAL
NIM. 4022019061

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang Siapa yang Keluar Rumah untuk Mencari Ilmu, Maka Ia berada di Jalan Allah Hingga Ia Pulang”.
(HR. Tirmidzi)

“Semangat dari kedua orang tua, adik dan Sahabat-sahabat merupakan kekuatan terbesarku”

“Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua, keluarga, keponakan dan teman terdekat yang tiada hentinya mendoakan dan mensupport saya agar pendidikan ini segera terselesaikan dan ilmu yang saya dapatkan bermanfaat bagi saya pribadi dan masyarakat”

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonemkonsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ś	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal.

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

f. Kata Sandang.

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidatu: السيدة
- Al-qalamu : القلم

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna : تاخذن
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شئى

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulisterpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| - Wainnallāhalahuakhairar-rāziqīn | : وان الله اهو خير الر ازقين |
| - Wainnallāhalahuakhairurrāziqīn | : وان الله اهو خير الر ازقين |
| - Faaufū al-kailawa al-mīzāna | : فاوفو الكيل والميزان |
| - Faaufū al-kailawal-mīzāna | : فاوفو الكيل والميزان |
| - Ibrāhīm al-Khalīl | : ابراهيم الخليل |
| - Ibrāhīm al-Khalīl | : ابراهيم الخليل |
| - Bismillāhimajrehāwamursāhā | : بسم الله مجر اها ومر سها |
| - Walillāhi 'alan-nāsihiiju al-baiti | : والله على الناس حخ البيت |

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	Λ	Λ
—	Kasrah	I	I
—	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antar harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و —	Fathah dan waw	Au	a dan u

c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يَ	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وَ	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

d. Ta marbūtah.

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) ta marbutah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

e. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydīd yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydīd dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muhammadunillārasūl
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubin

Penggunaan hurufawal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh:

- Nasrun minallāhi wafathunqarib
- Lillāhi al-amrujami'an

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedomantranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat yang telah membawa umat-Nya dari alam jahiliah ke alam islamiah yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendapatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang”**, Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan kontribusi yang sangat berharga atas penyelesaian skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis. Kemudian kepada seluruh kawan-kawan yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ismail Fahmi Arrauf Nst, MA sebagai rektor IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Muhammad Amin, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Chahayu Astina, SE, M.Si selaku ketua jurusan Ewkonomi Syariah beserta seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama

Islam Negeri Langsa yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan.

4. Bapak Dr. Muhammad Dayyan, M.Ec selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan dan semangat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai dengan akhir.
5. Ibu Jefri Maulana, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, masukan dan semangat bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai dengan akhir.
6. Ibu dan Ayah serta sanak saudara terima kasih untuk doa yang tidak pernah putus, perhatian, kasih sayang, kesabaran serta bantuan baik moral maupun materiil sepanjang perjalanan hidup penulis. Insyaa Allah kelak akan membuat kalian bangga. Aamiin.
7. Untuk semua sahabat dan teman serta seluruh pihak yang telah sangat membantu namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk sekecil apapun doa dan dukungan yang kalian berikan kepada penulis.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian.

Langsa, Januari 2024

Penulis

Yudi Syafrizal

DAFTAR ISI

LEMBAR PESETUJUAN	
SURAT PERNYATAAN	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	i
PEDOMAN PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.6 Definisi Istilah	9
1.7 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Landasan Teoritis Penelitian	12
2.1.1 Kepemimpinan	12
2.1.2 Disiplin Kerja	21
2.1.3 Pendapatan	26
2.1.4 Lingkungan Kerja	35

2.1.5	Kinerja	40
2.2	Penelitian Terdahulu	45
2.3	Kerangka Pemikiran	47
2.4	Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN		49
3.1	Pendekatan Penelitian	49
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	49
3.3	Sumber Data Penelitian	50
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.5	Instrumen Pengumpulan Data	51
3.6	Teknik Pengumpulan Data	52
3.7	Definisi Operasional Variabel	52
3.8	Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		60
4.1	Gambaran Umum Dinas Syariah Islam	60
4.2	Data dan Analisis	62
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data	64
4.4	Pembahasan	79
BAB V PENUTUP		83
5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	85
DAFTAR PUSTAKA		87
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai $R Square$ sebesar 0,646 yang berarti variabilitas variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58,9 %. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 58,9 % sedangkan sisanya sebesar 41,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketetapan model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $11,618 > F$ tabel (2,61) dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipilih tepat. Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan kriteria pengujian t hitung $> t$ tabel atau $p\text{ value} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Hasil analisis uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $0,949 > t$ tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,035 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam. Hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t$ tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,009 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam. Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,223 > t$ tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam. Hasil analisis uji t untuk variabel pendapatan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t$ tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya pendapatan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan, Kerja dan Pendapatan Terhadap Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, work discipline, work environment and income on the performance of employees of the Aceh Tamiang Regency Islamic Sharia Service. This research is included in the type of descriptive research. Data sources are primary data and secondary data. The sample in this research consisted of 30 employees. The R² test is used to determine how far the proportion of variation in the independent variables can explain the dependent variable well. Based on the results of the analysis, it can be seen that the R Square value is 0.646, which means that the variability of the independent variable can be explained by the independent variable by 58.9%. This means that independent variables including leadership, work discipline, work environment and income influence employee performance by 58.9% while the remaining 41.1% is influenced by other variables not examined in this research. The F test is needed to determine the effect of the independent variable on the dependent variable simultaneously and to determine the determination of the regression model used. Based on the results of the F test, the calculated F value is 11.618 > F table (2.61) with a significant value of 0.000 at a significance level of 0.05, so it can be concluded that the regression model chosen is correct. The t test basically shows how far the influence of an independent variable individually is in explaining variations in the dependent variable. With the test criteria $t_{count} > t_{table}$ or $p\text{ value} < \alpha$ then H_0 is rejected. The results of the t test analysis for the leadership variable obtained a calculated t value of 0.949 > t table (0.361) with a probability value of 0.035, meaning it is smaller than 0.05, so H_1 is accepted, which means leadership has a significant positive effect on the performance of Islamic sharia service employees. The results of the t test analysis for the work discipline variable obtained a calculated t value of 2.854 > t table (0.361) with a probability value of 0.009, meaning it is smaller than 0.05, so H_1 is accepted, which means that work discipline has a significant positive effect on the performance of Islamic sharia service employees. The results of the t test analysis for environmental variables obtained a calculated t value of 4.223 > t table (0.361) with a probability value of 0.000, meaning it is smaller than 0.05, so H_1 is accepted, which means that the environment has a significant positive effect on the performance of Islamic sharia service employees. The results of the t test analysis for the income variable obtained a calculated t value of 2.854 > t table (0.361) with a probability value of 0.043, meaning it is smaller than 0.05, so H_1 is accepted, which means that income has a significant positive effect on the performance of Islamic sharia service employees.

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Environment, Work and Income on Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam suatu organisasi mencerminkan pencapaian hasil kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini dipengaruhi oleh efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Pada saat melakukan kinerja banyak kekurangan bawahan yang memang “mampu” dalam satu bidang berlebih orangnya, tapi yang mampu melakukan itu tidak sebanyak dengan pegawainya, dalam menyelesaikan pekerjaan itu perlu orang lain tenaga operator yang mampu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Fajarian, beliau mengatakan bahwa tidak semua pegawai punya kemampuan seperti yang lain khususnya di bidang komputer dan IT (ilmu teknologi) banyak yang tidak tahu menahu, masalah itu merupakan masalah berat untuk pimpinan kalau misalnya mempunyai bawahan yang memang tidak bisa bekerja, memang berat untuk pemimpin pada saat menghadapi masalah, makanya begitu tenaga honorer di hapuskan itu memberikan dampak yang cukup besar.¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tajuddin, mengatakan bahwa permasalahan dalam lingkungan kerja yaitu masalah kesenjangan sosial itu juga

¹ Wawancara dengan Fajariah Agustini Kasubag Umum Dan Kepegawaian Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang 15 Maret 2023

menimbulkan tidak nyaman terhadap pegawai, permasalahan dalam bentuk komunikasi itu bisa juga tidak nyaman jadi banyak hal faktor yang tidak nyaman bekerja artinya juga termasuk dalam pimpinan dengan bawahan yang tidak loyal dan juga menimbulkan permasalahan. Kinerja pegawai terganggu dan kurang gairah dalam melaksanakan tugas Kedisiplinan dalam bekerja jadi berkurang.² Berdasarkan hasil wawancara dengan Azwar Permasalahan dalam pendapatan yaitu tidak membedakan status sosial bawahan antara sesama pegawai. Selalu berkomunikasi antara atasan dan bawahan serta selalu bekerja sama Meningkatkan kedisiplinan pegawai serta mengawasi dan memberi masukan kepada pegawai.³

Masing-masing orang berbeda persepsi pendapat Ketika dia menjadi pemimpin, hambatan yang dia hadapi akan berbeda-beda karena kita menghadapi bawahan kita karakternya berbeda-beda mungkin itu satu, karakter yang berbeda-beda mungkin sebagai pemimpin kan saya tidak harus menghadapinya dengan cara yang berbeda. Misalnya, seseorang di kasih suatu perintah pekerjaan ia langsung menerima pekerjaan yang saya berikan tapi ada kadang orang lain yang bawahan saya juga begitu menerima perintah tugas dari saya dia cuek jadi tidak menganggap, jadi itu lah salah satu hambatan yang saya hadapi Ketika saya menjadi pemimpin.⁴

Latar belakang bawahan ini berbeda-beda keterkaitan saat ini harus di dukung dengan kemampuan dengan menggunakan teknologi khususnya

² Wawancara dengan Tajuddin Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang 15 Maret 2023

³ Wawancara dengan Azwar Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang 15 Maret 2023

⁴ Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Thesis, 2017), hal. 62.

computer, sosial media, IT (ilmu teknologi) nya juga mampu dengan itu jadi pada saat kita mempunyai bawahan yang memang dia buta hal itu merupakan problem yang sangat berat. Jadi apapun pekerjaannya yang kita perintahkan kepada dia yang tidak mampu kan otomatis dia tidak bisa mengerjakannya.

Sebagai seorang pegawai sudah ada sistem aplikasi SIKEPO (sistem kepegawaian online) sistem itu di atur masalah absensi dan setiap pegawai, jadi kalau harus waktu kerjanya seorang pegawai itu senin sampai jumat dari mulai pukul 08:15 hingga pukul 16:45 wib. Didalam sistem itu sudah diatur saat melakukan *fingerprint* pagi itu, yang paling lama itu di jam 08:15 kalau dia *fingerprint* di atas 08:15 dia sudah terbaca oleh sistem yaitu telat, begitu juga pas pulang misalnya dia *fingerprint* dibawah dari pukul 16:45 di anggap juga pulang lebih cepat.

Dengan adanya sistem *fingerprint* ini masalah kedisiplinan setidaknya terbantu ada yang mencatat waktu kehadiran tiap pegawai, dia pada saat nanti perhitungan misalkan, di bulan Maret ini ada 22 hari bekerja pada saat bulan April nanti begitu sistem di kunci dia terlihat berapa waktu maksimal dia melakukan pekerjaan selama sebulan. Jadi yang telat ataupun pulang lebih cepat dari waktunya yang ada dia tidak memenuhi jumlah yang seharusnya, nanti pada akhirnya saat perhitungan ada pemotongan gaji. Kalau sekarang kan ada dari hasil SIKEPO ini adalah finansial yang di terima itu disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), jadi TPP ini adalah tambahan penghasilan di luar gaji biasanya pegawai itu gajinya di tanggal satu setiap bulannya. pegawai harus melakukan pekerjaan sebanyak 300 menit dia harus input setiap hari jadi kalau dia tidak input dalam

sehari sebanyak jumlah itu sama dengan kehadiran tadi pada saat perhitungan kolektif bulan selanjutnya dia tidak menerima penuh.⁵

Jadi konsukuensi nya di sini baik dari segi kehadiran maupun penginputan kinerjanya, jadi saat sekarang ada sistem itu walaupun tidak signifikan terlihat peningkatan di disiplin dari setiap kelihatan perubahannya, karena itu tadi ada konsukuensinya pada saat dia tidak hadir kan ada pemotongan otomatis kan itu setidaknya memberikan efek. Dulu sering kita kenal pegawai itu kan kadang Namanya aja yang ada di kantor orang tidak ada, tapi kalau sekarang walaupun masih ada juga tapi tidak sebanyak dulu jadi ada perubahan yang berangsur membaik kedisiplinan pegawai.

Maksimal itu di beri kebatasan maksimal setahun 45 hari bekerja dia tidak hadir tanpa keterangan itu akan di berikan pertama, teguran lisan sebagai atasannya kita memanggil bawahan kita pada saat dalam seminggu itu sudah tidak hadir berturut-turut tanpa keterangan sebagai kepemimpinan wajib memanggilnya memberikan teguran lisan apa alasannya, kalau alasannya sakit suruh buat surat sakit tapi kalau memang tidak ada keterangan apa-apa tegur lah sebagai pimpinan yang baik bawahannya mengapa dia tidak masuk selama tujuh hari berturut-turut.⁶

Kalau di atas 45 hari tidak hadir tanpa keterangan kita harus melanjutkan ketahapan kedua nya yaitu teguran tertulis, kalau memang dua teguran ini tidak memberikan perubahan baru kita teruskan surat ini tadi ke BKPSDM (badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia) sebagai salah satu badan yang memang mengatur seluruh pegawai di seluruh Kabupaten Aceh Tamiang,

⁵ Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), hal. 49.

⁶ Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta : Thesis, 2017), hal. 62.

badan ini akan menindak lanjuti teguran kita tadi bisa saja mereka akan mengambil Tindakan tegas kalau memang kita sudah teruskan surat ini ke BKPSDM (badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia) bisa jadi pegawai ini di turunkan pangkatnya setahun lebih rendah dari pangkat yang sekarang.

Tahapan ketiga yaitu di turunkan dari jabatannya kalau dia memang menduduki jabatannya, bisa juga dia yang paling fatal di berhentikan secara tidak hormat itu tingkatan terakhir tapi untuk tingkatan yang terakhir ini belum ada kejadian dia di berhentikan secara tidak hormat, dari statusnya dari pegawai kalau masih menyangkut masalah kedisiplinan.

Lingkungan kerja yang nyaman itu akan memberikan dampak yang sangat positif perkembangan karier seseorang, mungkin ada kejadian pada saat seseorang merasa bahwa lingkungan kerja itu sudah kurang mendukung bahwa dia merasa tidak nyaman. Kalau semakin lama kejenuhan itu semakin lama dia rasakan dampaknya secara diam-diam mengajukan mutasi di tempat lain atau kebidang lain. Karena merasa di ruangnya sudah tidak nyaman baik dari suasana kantornya ataupun dengan orang-orang yang bekerja disekitarnya. Kalau sudah tidak memberikan pengaruh yang positif kita lebih baik menghindar, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang sangat mendukung untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, kalau sudah nyaman dengan jabatan yang di pegang kita melakukan pekerjaan itu tanpa beban. Apapun perintah atasan kita sudah tenang pekerjaan ini kita limpahkan kebawahan.

Kesejahteraan pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat pendapatan. Bagi pegawai, pendapatan berperan sebagai jaminan kelangsungan hidup, sementara bagi instansi, pendapatan yang diberikan kepada pegawai menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi dengan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang mampu menjalankan proses operasional secara efektif. Pendapatan dapat didefinisikan dari beberapa perspektif. Dalam konsep aliran masuk, pendapatan merupakan peningkatan aset. Dari perspektif aliran keluar, pendapatan diartikan sebagai penyerahan produk yang diukur berdasarkan nilai penghargaan terhadap produk tersebut. Secara netral, pendapatan dapat dipahami sebagai hasil produktivitas instansi. Pengukuran pendapatan umumnya dilakukan berdasarkan jumlah rupiah yang diterima dari pemerintah atau sumber pendanaan lainnya.⁷

Berdasarkan dari permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendapatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut:

1. Tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama.
2. Masih ada pegawai yang belum bisa menguasai komputer
3. Lingkungan kerja yang belum optimal.

⁷ Suwardjono, *Teori Akuntansi Perekayasaan Pelaporan Keuangan*, (Yogyakarta: BPFE, 2019), hal. 393.

4. Penempatan posisi kerja yang belum sesuai.

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah ini karena keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti. Tujuan pembatas masalah untuk memperdalam penelitian sehingga diambil beberapa variabel saja. Berdasarkan identifikasi, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kajian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan pendapatan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Apakah pendapatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang?
5. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendapatan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis Dapat dijadikan bahan menambah pengetahuan dan ilmu terkait pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan membuka wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya, serta sebagai referensi/ acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi unit Kerja Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan kantor Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang dalam merumuskan kebijaksanaan di dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.
3. Bagi Penulis Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia praktisi/penelitian di dalam ekonomi syariah.

1.6 Definisi Istilah

Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan pemahaman pokok yang menjadi pembahasan yang terdapat dalam judul penelitian ini. Adapun istilah-istilah pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu daya atau kekuatan yang dapat menyebabkan perubahan pada seseorang atau sesuatu, baik dalam aspek sikap, perilaku, pemikiran, maupun kondisi tertentu. Pengaruh dapat bersifat positif atau negatif, langsung maupun tidak langsung, serta bisa berasal dari individu, kelompok, lingkungan, maupun faktor eksternal lainnya.⁸

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama.⁹

⁸ Fenny Dwi Oktavia. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Bengkulu: Skripsi, 2014.

⁹ Robbins Stephen dan A.Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2018), hal. 49.

3. Disiplin kerja

Disiplin Kerja adalah komitmen karyawan dalam menaati aturan, prosedur, serta etika kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi.¹⁰

4. Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan mereka.¹¹

5. Pendapatan

Pendapatan adalah jumlah uang atau manfaat ekonomi yang diperoleh oleh individu, perusahaan, atau entitas lain dalam periode tertentu sebagai hasil dari aktivitas ekonomi seperti bekerja, berbisnis, atau berinvestasi.¹²

6. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.¹³

¹⁰ Fenny Dwi Oktavia. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Bengkulu: Skripsi, 2014.

¹¹ Hideyo, A. R. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.

¹² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2018), hal. 185

¹³ Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, and Isnar Budiarti, 'pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hade dinamis sejahtera', *The World of Business Administration Journal*, 2020

1.7 Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi dan alur penelitian. Penelitian ini terdiri dari lima bab, di mana setiap bab memiliki fokus pembahasan yang saling berkaitan untuk mendukung pemahaman terhadap topik yang dikaji.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang penjelasan dari beberapa teori sumber referensi buku atau jurnal yang relevan dengan permasalahan yang ingin diteliti. Penelitian sebelumnya akan menjadi landasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian ini serta kerangka pemikiran teoritis dan juga hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrument pengumpulan data, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum penelitian hasil penelitian dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi hasil kesimpulan dan saran

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Syariah Islam

Lembaga ini bernama Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang, di jalan Ir. Juanda Komplek Islamic Center Tanah Terban Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang. Dinas Syariah Islam berdiri pada tanggal 25 Januari 2002 bertepatan dengan plantikan pimpinan dinas syariat islam terdiri dari eselon II, III dan VI oleh gubernur aceh. manfaat kehidupan untuk berkhidmah secara islam merupakan sebuah upaya bersama yang harus diusahakan dan dilaksanakan untuk terwujudnya aktualisasi salah islam secara kaffah sebagai hidup universal, yaitu membangun dan mewujudkan masyarakat yang faham akan kebijakan, pembentukan Dinas Syariat Islam (DSI) Sebagai perangkat daerah, merupakan respon konkrit untuk menyahuri pemberlakuan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang pelaksanaan keistimewaan Aceh dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang otonomi khusus.

Tahun pertama dari kelahiran Dinas Syariat Islam ini telah dilalui dengan pengalaman suka dan duka. Dinas Syariat Islam dengan posisi perangkat daerah merupakan unsure pelaksanaan syariat islam di lingkungan pemerintah daerah berada di bawah gubernur mempunyai tugas melaksanakan tugas umum dan khusus pemerintah daerah dan pembangunan serta bertanggung jawab di bidang pelaksanaan syariat Islam.

Tugas pokok Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang sebagai tugas yang terkait dengan hukum qanun pada umum nya sesuai qanun Nomor 5 tahun 2007 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas, spesifik pada pasal 5 menyebutkan tentang susunan organisasi dinas syariat islam di Aceh. Di tinjau dari latar belakang pembentukan dinas syariat islam aceh pada awalnya berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) provinsi daerah istimewa Aceh Nomor 33 tahun 2021 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Syariah Islam provinsi daerah istimewa Aceh yang telah mengalami perubahan mulai qanun aceh Nomor 05 tahun 2007 yang merupakan tindak lanjut dari amanah ketentuan perturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 Tentang organisasi perangkat Daerah.

Ada beberapa bidang yang ada di dinas syariat islam ini adalah

1. Kepala dinas

Kepala dinas syariat islam mempunyai tugas memimpin dinas Syariat islam kabupaten aceh tamiang dalam melaksanakan kegiatan tugas umum pemerintahan keistimewaan dan kekhususan dibidang pengembangan dakwah dan syariat islam dan bidang bina hukum dan sumber daya syariat islam serta pelaksanaan kegiatan pelayanan teknis dan administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran tugas pokok pemerintah kabupaten Aceh Tamiang.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memimpin sekretariat dalam melakukan kegiatan pengelolaan unsur administiras, umum perlengkapan, peralatan,

kerumahtanggaan, perpustakaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan serta layanan administrasi di lingkungan dinas syariat islam.

3. Bidang Bina Hukum dan sumber daya syariat islam

Bidang bina hukum dan sumber daya syariat islam memiliki tugas memimpin bidang bina hukum dan sumber daya syariat islam , menjalin kerjasama antar lembaga keagamaan serta pembinaan tenaga keagamaan sesuai ketentuan dalam rangka mendukung kelancaran tugas pokok dan peningkatan hukum pelaksanaan syariat islam.

4. Bidang pengembangan dakwah dan syiar islam

Bidang pengembangan dakwah dan syiar islam mempunyai tugas memimpin seksi dakwah dan syiar islam dalam melakukan kegiatan pelayanan teknis dan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran tugas pokok bidang pengembangan dakwah dan penyemarakkan syiar islam serta pengembangan sarana dan prasarana peribadatan.

4.2 Data dan Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor Dinas Syariah Islam yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian kepada 30 orang melalui kuesioner yang disebar telah didapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Data responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Syariah Islam berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat melalui tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Pria	14	47 %
Wanita	16	53 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui jenis kelamin pegawai yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang lebih banyak adalah wanita, yaitu 16 orang (53 %). Sedangkan pria berjumlah 14 orang (47 %) adalah jenis kelamin pria. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa pegawai Dinas Syariah Islam mayoritas wanita.

4.2.1.2 Umur

Karakteristik pegawai Dinas Syariah Islam juga dapat dilihat dari umur. Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan usia responden dalam 4 (empat) kelompok, yaitu < 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun dan > 40 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari konsumen Rumah Batik Kota Langsa dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Umur

Umur	Jumlah	%
< 20 tahun	0	0 %
21 - 30 tahun	2	6,7 %
31 - 40 tahun	10	33,3 %
> 40 tahun	18	60 %
Jumlah	30	100 %

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden dengan kelompok umur terbanyak adalah kelompok usia > 40 tahun sebanyak 18 orang (60 %). Kemudian kelompok umur 31- 40 tahun sebanyak 10 orang (33,3 %). Selanjutnya

kelompok umur 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (6,7 %). Dan yang paling sedikit adalah kelompok umur < 20 tahun 0 orang (0 %). Dari keterangan tersebut dapat diambil kesimpulan, bahwa mayoritas pegawai Dinas Syariah Islam berumur > 40 tahun.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen bukanlah bagian yang tidak penting, karena instrumen yang salah tidak akan menghasilkan data yang tidak akurat, dan data yang tidak akurat tidak akan memberikan hasil riset yang sulit dipertanggungjawabkan. Uji ini tidak dilakukan untuk menguji apakah sebuah instrumen itu buruk atau tidak. Uji instrumen dalam penelitian ini yang tidak digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validasi

Uji validitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur (seperti kuesioner atau tes) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar dapat menggambarkan konsep atau variabel yang dimaksud dalam penelitian:

a. Variabel Kualitas Kepemimpinan

Pengujian validitas variabel kepemimpinan terdiri dari 10 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No item	<i>rProduct Moment</i>	r tabel	Keterangan
---------	------------------------	---------	------------

1	0,690	0,361	Valid
2	0,455	0,361	Valid
3	0,379	0,361	Valid
4	0,606	0,361	Valid
5	0,677	0,361	Valid
6	0,530	0,361	Valid
7	0,824	0,361	Valid
8	0,431	0,361	Valid
9	0,571	0,361	Valid
10	0,790	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan diketahui bahwa semua item pertanyaan r hitung $> r$ tabel (0,361) dengan nilai signifikansi (p value) $< 0,05$ sehingga ke-10 item pertanyaan dalam variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

b. Variabel Disiplin

Pengujian validitas variabel disiplin terdiri dari 10 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Disiplin

No item	r Product Moment	r tabel	Keterangan
1	0,534	0,361	Valid
2	0,383	0,361	Valid
3	0,389	0,361	Valid
4	0,584	0,361	Valid
5	0,369	0,361	Valid
6	0,681	0,361	Valid
7	0,467	0,361	Valid
8	0,648	0,361	Valid
9	0,637	0,361	Valid
10	0,506	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel disiplin diketahui bahwa semua item pertanyaan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan nilai signfikansi (p value) $<$ 0,05 sehingga ke-10 item pertanyaan dalam variabel disiplin dinyatakan valid.⁷³

c. Variabel Kepuasan Lingkungan

Pengujian validitas variabel lingkungan terdiri dari 10 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Lingkungan

No item	r Product Moment	r tabel	Keterangan
1	0,384	0,361	Valid
2	0,588	0,361	Valid
3	0,585	0,361	Valid
4	0,580	0,361	Valid
5	0,666	0,361	Valid
6	0,614	0,361	Valid
7	0,602	0,361	Valid
8	0,395	0,361	Valid
9	0,690	0,361	Valid
10	0,634	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel lingkungan diketahui bahwa semua item pertanyaan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan nilai signfikansi (p value) $<$ 0,05 sehingga ke-10 item pertanyaan dalam variabel lingkungan dinyatakan valid.⁷⁴

d. Variabel Pendapatan

Pengujian validitas variabel pendapatan terdiri dari 10 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

⁷³ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

⁷⁴ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Pendapatan

No item	<i>rProduct Moment</i>	r tabel	Keterangan
1	0,568	0,361	Valid
2	0,852	0,361	Valid
3	0,850	0,361	Valid
4	0,854	0,361	Valid
5	0,818	0,361	Valid
6	0,568	0,361	Valid
7	0,852	0,361	Valid
8	0,850	0,361	Valid
9	0,850	0,361	Valid
10	0,854	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel pendapatan diketahui bahwa semua item pertanyaan r hitung $>$ r tabel (0,361) dengan nilai signifikansi (p value) $<$ 0,05 sehingga ke-10 item pertanyaan dalam variabel pendapatan dinyatakan valid.

e. Variabel Kinerja

Pengujian validitas variabel kinerja terdiri dari 10 item pertanyaan, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja

No item	<i>rProduct Moment</i>	r tabel	Keterangan
1	0,742	0,361	Valid
2	0,538	0,361	Valid
3	0,815	0,361	Valid
4	0,708	0,361	Valid
5	0,376	0,361	Valid
6	0,739	0,361	Valid
7	0,769	0,361	Valid
8	0,742	0,361	Valid
9	0,820	0,361	Valid
10	0,667	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kinerja, ditemukan bahwa semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi yang signifikan ($r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$) dengan tingkat signifikansi yang rendah ($p\text{ value} < 0,05$), sehingga keseluruhan 10 item pertanyaan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian keandalan dilakukan menggunakan statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dianggap memiliki keandalan yang memadai jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil pengujian keandalan secara ringkas disajikan pada tabel 4.8 berikut.:⁷⁵

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan	0,705	Reliabel
Disiplin	0,682	Reliabel
Lingkungan	0,697	Reliabel
Pendapatan	0,637	Reliabel
Kinerja	0,875	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian keandalan yang disajikan pada tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang memadai. Hal ini dibuktikan oleh nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel yang melebihi ambang batas 0,6.⁷⁶

⁷⁵ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

⁷⁶ Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung, Citapustaka, 2022), hal. 169.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji yang dilakukan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat atau asumsi dasar yang diperlukan agar hasil regresi dapat diandalkan dan valid. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam interpretasi hasil dan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dapat menghasilkan estimasi yang tepat. Berikut penjelasan asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu :

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah masalah yang muncul dalam analisis regresi ketika dua atau lebih variabel independen (prediktor) memiliki hubungan yang sangat kuat atau berkorelasi satu sama lain. Keberadaan multikolinearitas dapat mempengaruhi stabilitas dan interpretasi koefisien regresi, menyebabkan hasil yang bias atau tidak dapat diandalkan. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat secara ringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,377	2,652	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin	0,418	2,392	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan	0,307	3,259	Tidak terjadi multikolinearitas
Pendapatan	0,406	2,465	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini

berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.⁷⁷

Tabel 4.10
Uji Multikoliniearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,090	11,984		,508	,616		
	Kepemimpinan	,238	,250	,184	,949	,035	,377	2,652
	Disiplin Kerja	1,002	,351	,525	2,854	,009	,418	2,392
	Lingkungan	1,757	,416	,907	4,223	,000	,307	3,259
	Pendapatan	,603	,282	,399	2,136	,043	,406	2,465

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

2. Normalitas

Untuk menguji **normalitas** dalam analisis data, kita bertujuan untuk mengetahui apakah data residual (selisih antara nilai observasi dan nilai prediksi) terdistribusi secara normal. Uji normalitas sangat penting, terutama dalam analisis regresi, karena sebagian besar metode statistik, termasuk regresi linear, mengasumsikan bahwa data mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas data secara singkat hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P value	Keterangan
Unstandardized Residual	1,651	Data terdistribusi normal

Sumber: Data Primer diolah, 2023

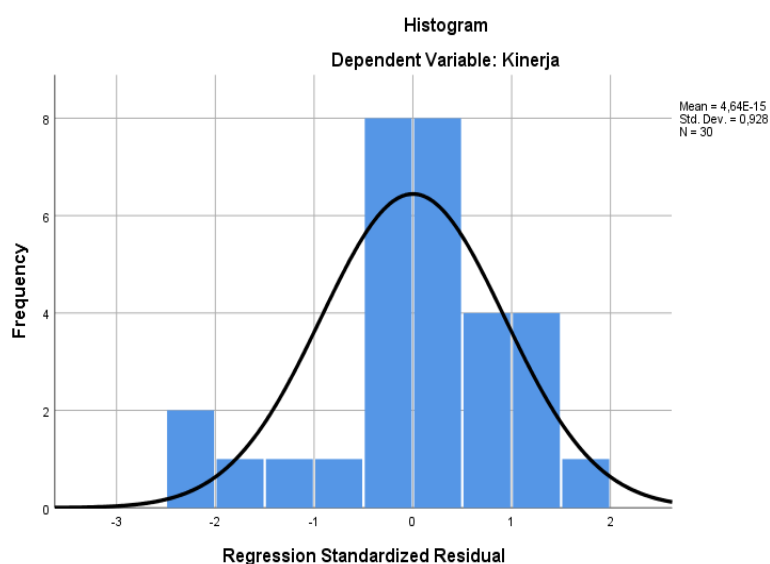
Hasil analisis dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengujian normalitas data residual memiliki nilai statistik Kolmogorov-Smirnov Z sebesar

⁷⁷Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung, Citapustaka, 2022), hal. 169.

1,651 dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,000. Karena $p > 0,05$ tidak terpenuhi, maka hasilnya menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

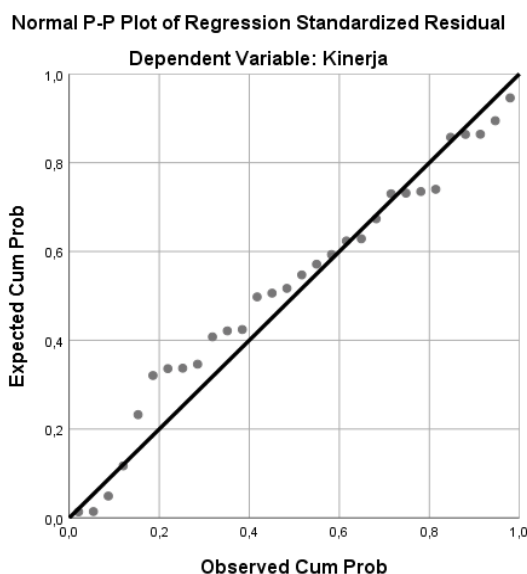
Namun, perlu diperhatikan bahwa kalimat aslinya memiliki kesalahan dalam interpretasi hasil pengujian normalitas. Nilai p yang lebih besar dari 0,05 tidak selalu menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.⁷⁸

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang akan dianalisis lebih lanjut terdistribusi secara normal atau tidak. Salah satu metode untuk melakukannya adalah dengan menggunakan **normal probability plot**. Jika grafik memperlihatkan pola distribusi data yang berada di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan arah garis tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.1 Uji Normalitas

⁷⁸Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung, Citapustaka, 2022), hal. 169.



Gambar 4.2 Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar grafik *normal probability plot* dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi probabilitas berdasarkan masukan variabel dependennya.⁷⁹

3. Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan *Uji Glajser* atau absolute residual dari data. Jika tingkat signifikansi berada di atas 5% berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

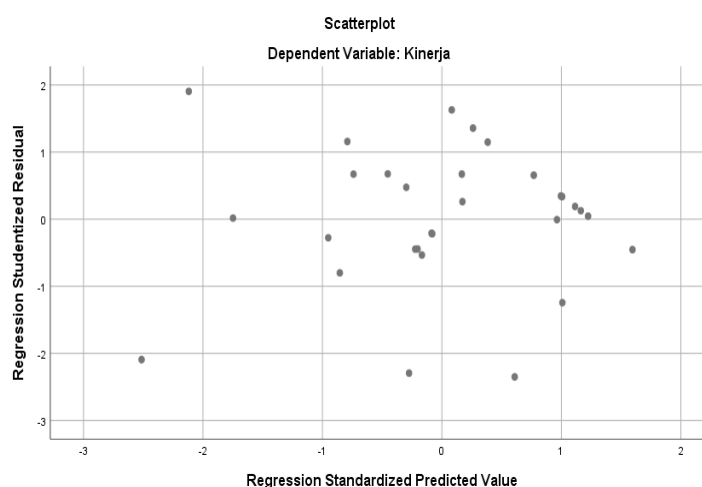
Variabel	t Hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0,949	0,035	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin	2,854	0,009	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan	4,223	0,000	Tidak terjadi heterokedastisitas
Pendapatan	2,136	0,043	Tidak terjadi heterokedastisitas

⁷⁹ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keungan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansinya ($p\text{ value}$) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak mengandung adanya heterokedastisitas, sehingga memenuhi persyaratan dalam analisis regresi.⁸⁰

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Uji heteroskedastisitas ini dapat menggunakan atau melihat grafik *scatterplot* berikut:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 di atas grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁸¹

⁸⁰ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

⁸¹ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi adanya uji autokorelasi menggunakan data durbin-watson.

Tabel 4.12
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,589	2,66264	1,651

a. Predictors: (Constant), Pendapatan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui Nilai Durbin Watson sebesar 1,651, Nilai tersebut lebih besar dari nilai dl (1,284) dan du (1,720) artinya tidak terjadi Autokorelasi.⁸²

4.3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud mencari pengaruh bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,090	11,984		,508	,616		
Kepemimpinan	,238	,250	,184	,949	,035	,377	2,652

⁸² Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

Disiplin Kerja	1,002	,351	,525	2,854	,009	,418	2,392
Lingkungan	1,757	,416	,907	4,223	,000	,307	3,259
Pendapatan	,603	,282	,399	2,136	,043	,406	2,465

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,090 + 0,238 X_1 + 1,002 X_2 + 1,757 X_3 + 0,6003 X_4$$

Dimana :

Y = variabel terikat (Kinerja)

X₁ = variabel bebas (Kepemimpinan)

X₂ = variabel bebas (Disiplin Kerja)

X₃ = variabel bebas (Lingkungan)

X₄ = variabel bebas (Pendapatan)

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan dan diambil keputusan sebagai berikut:

1. Besar nilai konstanta adalah 6,090 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan dan pendapatan maka kinerja pegawai dinas syariah Islam, sebesar 6,090.
2. Besar nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) bernilai positif, yakni 0,238; artinya jika variabel kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Besar nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) bernilai positif, yakni 1,002; artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai

dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 1,002 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4. Besar nilai koefisien regresi variabel lingkungan (X_3) bernilai positif, yakni 1,757; artinya jika variabel lingkungan meningkat maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 1,757 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
5. Besar nilai koefisien regresi variabel pendapatan (X_4) bernilai positif, yakni 0,6003; artinya jika variabel pendapatan meningkat maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 0,6003 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4.3.4 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi. Ketepatan model ini dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinan (R^2) dan uji statistik F.

1. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,589	2,66264	1,651

a. Predictors: (Constant), Pendapatan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *R Square*

sebesar 0,646 yang berarti variabilitas variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58,9 %. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 58,9 % sedangkan sisanya sebesar 41,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. ⁸³

2. Uji Signifikan Simultan

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,559	4	80,890	11,410	,000 ^b
	Residual	177,241	25	7,090		
	Total	500,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendapatan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketetapan model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 11,618 > F tabel (2,61) dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipilih tepat. ⁸⁴

4.3.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (*t test*)

⁸³ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

⁸⁴ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan melalui uji t.

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,090	11,984		,508	,616		
Kepemimpinan	,238	,250	,184	,949	,035	,377	2,652
Disiplin Kerja	1,002	,351	,525	2,854	,009	,418	2,392
Lingkungan	1,757	,416	,907	4,223	,000	,307	3,259
Pendapatan	,603	,282	,399	2,136	,043	,406	2,465

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan kriteria pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Hasil analisis uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $0,949 > t_{tabel} (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,035 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.⁸⁵

Hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t_{tabel} (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,009 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

⁸⁵ Suharyanto dan Purwanto SK, *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2022), hal. 508.

Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,223 > t \text{ tabel } (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

Hasil analisis uji t untuk variabel pendapatan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t \text{ tabel } (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya pendapatan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 30 responden, untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X_1 yaitu kepemimpinan, variabel X_2 yaitu disiplin kerja, variabel X_3 yaitu lingkungan, variabel X_4 yaitu pendapatan terhadap variabel Y yaitu kinerja. Berikut ini akan diuraikan pembahasan atas hasil penelitian.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dengan hasil $r \text{ tabel}$ sebesar 0,361. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua koefisien reliabel $> 0,6$, hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 6,090 + 0,238 X_1 + 1,002 X_2 + 1,757 X_3 + 0,6003 X_4$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan dan pendapatan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,646 yang berarti variabilitas variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58,9 %. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pendapatan, mempengaruhi kinerja sebesar 58,9 % sedangkan sisanya sebesar 41,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketetapan model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 11,618 > F tabel (2,61) dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipilih tepat.

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan kriteria pengujian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Hasil analisis uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,949 > t tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,035 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

Hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,854 > t tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,009 berarti

lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,223 > t$ tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

Hasil analisis uji t untuk variabel pendapatan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t$ tabel (0,361) dengan nilai probabilitas sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya pendapatan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

Besar nilai konstanta adalah 6,090 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan dan pendapatan maka kinerja pegawai dinas syariah Islam, sebesar 6,090. Besar nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif, yakni 0,238; artinya jika variabel kepemimpinan maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Besar nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif, yakni 1,002; artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 1,002 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Besar nilai koefisien regresi variabel lingkungan (X_3) bernilai positif, yakni 1,757; artinya jika variabel lingkungan meningkat maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 1,757 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Besar nilai koefisien regresi variabel pendapatan (X_4) bernilai positif, yakni 0,6003; artinya jika variabel pendapatan meningkat maka kinerja pegawai dinas syariah Islam akan mengalami peningkatan sebesar 0,6003 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan hasil r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua koefisien reliabel $> 0,6$, hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 6,090 + 0,238 X_1 + 1,002 X_2 + 1,757 X_3 + 0,6003 X_4$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan dan pendapatan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa jauh proporsi variasi variabel-variabel independen dapat menerangkan dengan baik variabel dependennya. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai $R Square$ sebesar 0,646 yang berarti variabilitas variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58,9 %. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pendapatan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 58,9 % sedangkan sisanya sebesar 41,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketetapan model regresi yang digunakan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 11,618 $>$ F tabel (2,61) dengan nilai signifikannya sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipilih tepat.

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen,

dengan kriteria pengujian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha$ maka H_0 ditolak. Hasil analisis uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $0,949 > t \text{ tabel} (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,035 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam. Hasil analisis uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t \text{ tabel} (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,009 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam. Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,223 > t \text{ tabel} (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam. Hasil analisis uji t untuk variabel pendapatan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,854 > t \text{ tabel} (0,361)$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,043 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya pendapatan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dinas syariah Islam.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi dinas syariah Islam, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan pelanggan berkaitan dengan upaya menarik kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan, pendapatan terhadap kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 2019.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Azuar Juliandi, Irfan. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung, Citapustaka.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2019. *Perilaku organisasi*. Medan: Aqli.
- Burhan Bungin. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- Danang Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Bandung: Rafika.
- Danim Sudarwan. 2019. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fenny Dwi Oktavia. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Bengkulu: Skripsi, 2014.
- Hideyo, A. R. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit UNDIP.
- Malayu Hasibuan S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mohammad Pabundu. 2022. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta: Thesis, 2013.
- Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jakarta: Thesis.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142
- Ngalim, Purwanto. 2022. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Payaman J Simanjuntak. 2020. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FE UI.
- Rahma Fitha. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Thesis.
- Rahma Fitha, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Thesis, 2017.
- Rahma Fitha. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jakarta: Thesis.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–15.
- Robbins Stephen dan A.Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3(3), 849–862.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. 2022. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen P. 2020. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto dan Purwanto SK. 2022. *Statistik untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2*, Jakarta: Salemba.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, and Isniar Budiarti, 'pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hade dinamis sejahtera', *The World of Business Administration Journal*, 2020
- Wawancara dengan Fajariah Agustini Kasubag Umum Dan Kepegawaian Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Tamiang 15 Maret 2023
- Winardi. 2021. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Grafindo Persada.