

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**KHAIRUNNISA
NPM : 1902120123**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KHAIRUNNISA
NPM : 1902120123

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

KHAIRUNNISA
NPM : 1902120123

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Hj. Nadiya, SE, M.Si.
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM.
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



KHAIRUNNISA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khairunnisa
NPM : 1902120123
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2023



Yang Menyatakan

KHAIRUNNISA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada kekasih-Nya Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH BANDA ACEH”**.

Skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana S1 pada fakultas muhammadiyah banda aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Suryani Murad, SE.M.Si selaku ketua jurusan manajemen dan sekaligus pembimbing satu penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Tuwisna SE.MM selaku ketua laboratorium prodi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis
4. Ibu Hj. Nadya SE,M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
6. Ayahanda dan keluarga yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita

7. Sahabat tercinta Farhan Syukrin dan squad ruang C yang telah memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan kehendak-Nya.

Banda Aceh,

Khairunnisa

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	5
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Kepemimpinan	10
2.1.2.1. Definisi Kepemimpinan	10
2.1.2.2. Peran Kepemimpinan	12
2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	13
2.1.2.5. Indikator kepemimpinan	14
2.1.3. Beban kerja.....	16
2.1.3.1. Definisi Beban Kerja	16
2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.3.3. Indikator Beban Kerja	18
2.2. Hubungan Antar Variabel	20
2.2.1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan.....	20
2.2.2. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan	20
2.3. Penelitian Sebelumnya	20
2.4. Kerangka Pemikiran.....	26
2.5. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Desain Penelitian.....	29
3.1.1 Objek Dan Lokasi Penelitian.....	29
3.1.2 Jenis Penelitian	29

3.1.3	Horizon Waktu	29
3.2	Unit Analisis.....	30
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	30
3.4	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5	Skala Pengukuran.....	32
3.6	Defenisi Dan Oprasional Variabel	32
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
3.8	Pengujian Data	35
3.8.1	Pengujian validitas	35
3.8.2	Pengujian reliabilitas.....	35
3.8.3	Pengujian Asumsi Klasik	36
3.8.3.1	Uji normalitas.....	36
3.8.3.2	Uji multikolineritas	36
3.8.3.3	Uji heterokedastisitas	37
3.9	Rancangan Pengujian Hipotesis	37
3.9.1	Uji T (Uji Parsial).....	37
3.9.2	Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2.1	Sejarah Umum Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh	40
4.2.1	Visi dan Misi Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.....	41
4.2	Hasil Penelitian	41
4.2.1	Karakteristik Responden	41
4.2.1.1	Tingkat Jenis Kelamin Responden.....	41
4.2.1.2	Tingkat Usia Responden	42
4.2.1.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	42
4.2.1.4	Tingkat Status pernikahan Responden	43
4.3	Hasil Pengujian	43
4.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	43
4.3.2	Hasil Uji Realibilitas Instrumen	45
4.4	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi.....	46
4.4.1	Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.4.2	Distribusi Variabel Kepemimpinan (X1)	47
4.4.3	Distribusi Variabel Beban Kerja (X2).....	49
4.4.4	Pengujian Asumsi Klasik	50
4.4.4.1	Uji Normalitas	50
4.4.4.2	Uji Multikolinearitas	51
4.4.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	52
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	53
4.5.1	Pengujian Hipotesis	55
4.5.2	Uji T (Parsial).....	55
4.5.3	Uji F (Simultan).....	56
4.6	Uji Korelasi dan Determinasi.....	56
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	57

BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horizon waktu.....	30
Tabel 3.2 Daftar Operasional Variabel	33
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 4.1 Tingkat Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden	42
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	42
Tabel 4.4 Tingkat Status Pernikahan Responden.....	43
Tabel 4.5 Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	44
Tabel 4.6 Hasil uji Validitas Kepemimpinan (X1)	44
Tabel 4.7 Hasil uji Validitas Beban Kerja (X2).....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	45
Tabel 4.9 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Kepemimpinan (X1).....	47
Tabel 4.11 Distribusi Variabel Beban Kerja (X2)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial).....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	53

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH
BANDA ACEH**

**KHAIRUNNISA
NPM : 1902120123**

Pembimbing : 1). Suryani Murad, SE,M.Si
2). Hj. Nadya, SE,Msi

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode penelitian yang digunakan bersifat asosiatif kuantitatif karena metode penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan statistik. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 54 Karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik analisis linear berganda dan melalui daftar pertanyaan/kuisioner. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk uji t variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar $(-1,611) < t\text{-tabel } 2,008$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,113 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dan untuk variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $3,696 > t\text{-tabel } 2,008$ tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORKLOAD
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF KB BUKOPIN SYARIAH BANK
BANDA ACEH**

**KHAIRUNNISA
NPM : 1902120123**

Pembimbing : 1). Suryani Murad, SE,M.Si
2). Hj. Nadya, SE,Msi

ABSTRAK

The aim of the study was to determine the influence of Leadership and Workload on Employee Performance at Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh either simultaneously or partially. The research method used is quantitative associative because this research method is presented with numbers and calculations using statistics. The sample size of this study was 54 employees. The data collection technique was carried out using multiple linear analysis techniques and through a list of questions/questionnaires. The results of the F test indicate that there is a positive and significant influence between leadership and workload variables on employee performance. For the t-test, the leadership variable has a t-count value of $(-1.611) < t\text{-table } 2.008$ with a significant level of $0.113 > 0.05$, so it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected, which means that the leadership variable (X_1) partially has no effect on employee performance (Y). And for the workload variable it has a t-count value of $3.696 > t\text{-table } 2.008$ a significant level of $0.00 < 0.05$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the workload variable (X_2) partially affects the workload variable. employee performance (Y).

Keywords: Leadership, Workload, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya karyawan merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan serta usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

KB Bukopin (sebelumnya bernama Bank Umum Koperasi Indonesia dan Bank Bukopin) adalah bank swasta kelas menengah di Indonesia dan memfokuskan bisnis intinya pada 4 sektor, yaitu UKM, mikro, konsumen, dan komersial. Pada Februari 2021, secara resmi Bank Bukopin berganti nama menjadi KB Bukopin.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi karyawannya agar lebih bekerja dengan baik. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari karyawan semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada

bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Para pemimpin dapat mengetahui perkembangan karyawannya dalam menyelesaikan tugas, pemimpin dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan melihat apa yang dibutuhkan (mengetahui keadaan yang terjadi) oleh karyawan tersebut, misalnya seperti situasi kecenderungan karakteristik karyawan. Kecenderungan karakteristik ini merupakan perilaku kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membangun kemajuan perusahaan guna meningkatkan mutu sumber daya karyawan yang menjadi landasan organisasi untuk menciptakan output yang maksimal. Peningkatan sumber daya karyawan ini akan menjadi satu kesatuan yang utuh yaitu, adanya kualitas pencapaian hasil kerja karyawan dalam perusahaan, dan kuantitas dari efisiensi dan efektivitas yang dilakukan karyawan.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan. Berbagai macam tuntutan dan target yang semakin bertambah dan semakin kompleks akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikologis pada karyawan apabila karyawan tersebut tidak mampu untuk menyesuaikan antara kebutuhan yang ada dengan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu,

perhatian khusus terhadap perkembangan kinerja karyawan sangat penting dibutuhkan untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kebutuhannya.

Perusahaan ini menginginkan hasil maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar diperoleh dari pengelolaan sumberdaya manusia, dan hal ini paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Bagi perusahaan yang bergerak dibidang keuangan tentu menginginkan untuk bekerja secara maksimal demi memenuhi target pencapaian pada perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong para karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan pada tanggal 17 Desember 2022 pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh dengan mewawancarai 15 orang karyawan mengenai pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cepat dan tepat, dikarenakan deadline yang diberikan tidak sesuai dengan tupoksi pekerjaan, sehingga menghambat mutu kinerja karyawan Bank KB

Bukopin Syariah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu, diperlukan waktu yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan membuat kinerja karyawan lebih maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut pimpinan hanya mendengarkan aspirasi dari orang-orang tertentu saja. Sedangkan dengan mendengarkan aspirasi, karyawan dapat mencapai kualitas kinerja dengan baik. Namun, karyawan kurang berkenan atas perilaku pimpinan yang hanya mendengarkan pendapat terhadap beberapa karyawan saja. Karyawan sulit dalam mengatasi suatu masalah yang terjadi pada internal maupun eksternal karyawan. Bukan hanya itu, pimpinan juga berkomunikasi dengan antar karyawan pada waktu tertentu. Sehingga komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi sulit serta mengalami banyak hambatan dan pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Selain kepemimpinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja karyawan. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja karyawan agar terdapat keseimbangan antara tenaga karyawan dengan beban kerja. Berdasarkan hasil survey, beban kerja pada karyawan Bank KB Bukopin Syariah yaitu karyawan mengeluh terhadap tugas yang diberikan oleh atasan yang tidak sesuai dengan waktu *deadline* yang diberikan. Pada bidang bagian operasional karyawan dibebankan dapat menguasai semua pekerjaan posisi yang ada pada Bank KB Bukopin Syariah, sehingga membuat karyawan mendapatkan tekanan pekerjaan *deadline* secara tiba-tiba. Sedangkan jika waktu yang diberikan sesuai dengan tugas pekerjaan, maka karyawan dapat menyelesaikan target perusahaan dengan baik. Begitu juga dengan tingkat semangat kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan yang kurang akan menyebabkan tugas tidak sesuai dengan harapan atasan.

Kinerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan harapan, komitmen kerja yang rendah, ketetapan waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab terhadap tugas. Dari uraian di atas terlihat bahwa kepemimpinan dan beban kerja sudah optimal, namun

kinerja karyawan belum optimal. Seharusnya kepemimpinan dan beban kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, semakin baik kinerja karyawan, dan semakin baik beban kerja, maka semakin akan semakin menuingkat kinerja karyawannya. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya kepemimpinan dan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hal itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat secara teoritis

Untuk menambah pengetahuan tentang perkembangan kinerja karyawan dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat secara praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini untuk dapat memperluas kajian ilmu manajemen yang mengambil konsentrasi sumber daya manusia khususnya dalam mengenai kepuasan serta pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga dari dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini sebagai sumber informasi dan salah satu pemasukan informasi bagi tempat penelitian dalam pengambilan keputusan menentukan kebijakan dalam pengendalian suatu perusahaan.

3) Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi sebuah bahan tambahan referensi dan dapat mengembangkan kemampuannya dalam menghadapi sebuah permasalahan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi pembahasan yang memudahkan dilaksanakan suatu penelitian. Adapun ruang lingkup yang dibahas didalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terletak di Jl. Tengku Haji Muhammad Daud Beureuh, No. 19, Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 23122.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu (Mahmudi, 2019:4).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. “Kinerja secara tersirat juga disebut sebagai unjuk kerja atau hasil pelaksanaan kerja. Dengan demikian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran kerja yang telah ditentukan” (Kessi, 2019 :41).

Sinaga et al., (2020:13) mengatakan kinerja (performance) karyawan adalah “tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang karyawan yang dihitung secara periodik baik dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya sebagai hasil dari wewenang dan tanggung jawab”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) “menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah :

1. Kemampuan dan keahlian.
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan
2. Pengetahuan.
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja.
Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan maka tujuan yang akan dicapai akan terasa terukur”

Menurut Mangkunegara (2016:67) “menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi.
2. Faktor Kemampuan Secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya”

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja pegawai merupakan butir-butir untuk mengukur kinerja pegawai. Butir-butir indikator ini nantinya akan diterjemahkan ke dalam pernyataan dalam kuesioner penelitian. Sehingga responden dapat menjawab

kuesioner tersebut. Robbins (2016:260) mengungkapkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selain indikator diatas ada juga terdapat indikator yang lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Adapun indikator Kinerja Karyawan tersebut menurut Sanjaya (2019:12) adalah :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan / instansi.

Kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Kepemimpinan juga merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan.

Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan

pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya di dalam suatu organisasi.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi-definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Kepemimpinan menurut Bahri (2018:68) adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan organisasi dan membentuk budaya organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sekelompok karakteristik yang dimiliki individu yang di pandang sebagai pemimpin. Sementara pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi orang lain tanpa mengandalkan kekerasan.

Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019), kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan

yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan

2.1.2.2 Peran Kepemimpinan

Dengan demikian pimpinan harus memiliki berbagai aspek untuk berperan dalam perusahaan, karena pimpinan akan berhadapan dengan sebahagian besar karyawan yang memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Menurut Purwanto (2019:35) pimpinan disemua level dalam perusahaan memiliki peran strategis bagi pengembangan organisasi ke depan. Lebih lanjut Mintzberg dalam Purwanto (2019:35) terdapat tiga peran pimpinan dalam perusahaan adalah :

1. Peran Antarpribadi
 - b. Tokoh figur
 - c. Manajer
 - d. Penghubung
2. Peran Informasional
 - a. Monitoring
 - b. Penyebar informasi
 - c. Juru bicara
3. Peran Keputusan
 - a. Wirausaha
 - b. Pemecah masalah
 - c. Pengalokasi sumber daya
 - d. Negosiator

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Zainal, Hadad, & Ramly, 2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi intruksi
Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitas merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepemimpinan. Kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, (Ilalloh M.A : 2020) faktor faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah :

1. Faktor Biologis atau Keturunan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.

2. Faktor Religius atau Agama

Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia di anggap mengetahui banyak tantangan masalahmasalah keagamaan.

3. Faktor Kekuatan (*power*)

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.

4. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

5. Faktor Profesional

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan. Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin.

2.1.2.5 Indikator kepemimpinan

Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan menurut Athar (2020) yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Menurut Silitonga (2020:46) kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja yang mengesankan apabila ia menjalankan 5 dimensi kepemimpinan, antara lain:

1. **Commanding:** mengambil alih tanggung jawab dan segera mengambil keputusan untuk pencapaian kinerja secara cepat.
2. **Visioning:** kecakapan komunikasi pemimpin dalam menjelaskan kepada seluruh konstituen akan masa depan perusahaan.
3. **Enrolling:** kecakapan dari sang pemimpin dalam menciptakan peluang-peluang, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Hal ini berhubungan dengan kecakapan manajerial.

4. Relating: inti dari relating adalah satu yaitu harmonis.. Sebagai pemimpin, ia harus bisa membuat hubungan yang harmonis antara dirinya dengan para anak buah atau bawahan. Di samping itu, para bawahannya juga memiliki hubungan yang harmonis antara mereka.
5. Coaching: ialah keahlian melatih. Seorang pemimpin akan melatih bawahannya secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui proses pengembangan pada aktivitas sehari-hari, yang dimaksudkan disini adalah bagaimana seorang pemimpin mampu melatih anggota timnya sehingga mereka menjadi mandiri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hadi (2018:22) sebagai berikut :

1. Kemampuan analisis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Ketrampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan mendengar
Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

Beberapa indikator dari kepemimpinan menurut Edison et al dalam Widyastuti (2020) :

6. Memiliki Strategi yang Jelas

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.

7. Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya, mampu memotivasi anggotanya serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.

8. Menjaga Kekompakan Tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan timnya dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggotanya yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan orang lain maka, hal ini tidak akan ditoleransi. Potensi keretakan tim mampu disatukan dan disinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

9. Merangsang anggota Seorang

Pemimpin mampu merangsang dan membantu anggotanya untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya ke hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan serta anggota menerima dan menyadari manfaat bagi pribadi dan organisasi.

10. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan

Pemimpin yang baik mampu menerima setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik serta mampu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang ada.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja (turnover) pada karyawan, dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya menurut Wirawan (2018).

Kuantitas beban kerja yang dirasakan oleh seseorang akan mempengaruhi kondisi orang tersebut. Beban kerja yang terlalu banyak berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, dampak dari stres akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Susetyo, 2018:2).

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka *Beban Kerja (workload)* menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2017:106) bahwa : “Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan”.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam jurnal Aryanti D. (2021:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian Laraswati (2021) sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2017:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assesment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator beban kerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Variabel kepemimpinan ini memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Karena mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

2.2.2 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan beban kerja atas kinerja. Pegawai yang memiliki beban kerja berlebih dalam suatu organisasi tidak tertutup kemungkinan bahwa ia akan mengalami berbagai tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa ia tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Kondisi tersebut akan berdampak pada kreatifitas dan produktifitasnya sebagai seorang pegawai. Dampak tersebut adalah turunnya kinerja pegawai tersebut.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan burhanuddin basri,hadi abdillah (2022) dengan menggunakan variabel peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemicovid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi logistik. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan

cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, survei serta penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemi covid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi.

Penelitian yang dilakukan Nindy Puspita Sari dan Siti Rokhmi Fuadati (2018) Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komperatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Educity Residence Apartment Surabaya yang berjumlah 60 responden dengan metode sampling jenuh. Teknik pegumpulan data pada penelitian ini dengan cara kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Educity Residence Apartment Surabaya sebesar 0,505, variabel beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Educity Residence Apartment Surabaya sebesar -0,301, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Educity Residence Apartment Surabaya sebesar -0,307.

Penelitian yang dilakukan Faishal Bil Faqih, et al (2021) dengan menggunakan variabel Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt jelajah data nusantara jakarta. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 85 responden. Seluruh responden merupakan karyawan divisi surveyor PT Jelajah Data Nusantara Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Data penelitian dianalisis dengan teknik analisis Partial Least Square dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendukung tingginya kinerja karyawan, kompensasi yang baik

akan mendukung tingginya kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 76%.

Penelitian yang dilakukan akhmad, amir, wahidah abdullah dan paolina buton (2021) dengan menggunakan variabel pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt basowa berlian motor makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pt basowa berlian motor makassar yang berjumlah 102 orang karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt basowa berlian motor makassar, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt basowa berlian motor makassar dan kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt basowa berlian motor makassar.

Hare Ananta Genasa, H. Harlen, dan Machasin Machasin (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Sistem Karir Terhadap Iklim Dalam Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Sistem Karir Terhadap Iklim Organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Biro umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Dalam melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisa statistik dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, beban kerja dan sistem karir memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

No	Judul, nama peneliti, (tahun)	Metode penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemicovid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi. (burhanuddin basri,hadi abdillah 2022)	- Teknik analisis regresi logistik - Metode analitik obsevasional	Hasil penelitian ini didapatkan bahwa remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemicovid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi.	- Variabel beban kerja	- Teknik analisi data - Variabel kompensasi - Peran remunerasi - Lingkungan kerja - Variabel pengembangan karir - lokasi
2	Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan educity residence apartment surabaya. (Nindy Puspita Sari dan Siti Rokhmi	- Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner - Regresi linear berganda - Metode nonprobability - Metode kausal komperatif - Metode sampling jenuh	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Educity Residence	- variabel pengaruh kepemimpinan - variabel beban kerja - variabel kinerja karyawan - teknik analisis regresi linear	- Metode nonprobability - Metode kausal komperatif - Metode sampling jenuh - Lokasi penelitian

	Fuadati 2018)		Apartment Surabaya sebesar 0,505, variabel beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Educity Residence Apartment Surabaya sebesar -0,301, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Educity Residence Apartment Surabaya sebesar -0,307	berganda - teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner	
3	Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt jelajah data nusantara jakarta (Faishal Bil Faqih, et al 2021)	- Metode pengambilan data menggunakan kuesioner - Teknik analisis Partial Least Square	Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendukung	- Variabel kepemimpinan - Variabel beban kerja - Variabel kinerja karyawan - Metode pengambilan data menggunakan kuesioner	- Variabel kompensasi - Teknik analisis partial least square - Lokasi penelitian

			tingginya kinerja karyawan, kompensasi yang baik akan mendukung tingginya kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.		
4	Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT basowa berlian motor makassar. (akhmad, et al 2021)	- teknik analisis regresi sederhana - teknik analisis regresi berganda - teknik sampel nonprobability - metode sampling jenuh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar dan kepemimpinan ,pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar.	- Variabel kepemimpinan - Teknik analisis berganda	- Variabel disiplin kerja - Variabel pengembangan karir - Teknik analisis regresi sederhana - Teknik sampel non probability - Metode sampling jenuh - Lokasi Penelitian

5	Pengaruh Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Sistim Karir Terhadap Iklim Dalam Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. (Hare Ananta Genasa, H. Harlen, dan Machasin Machasin 2017)	- Metode analisis regresi linear berganda - Metode analisis SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan , beban kerja dan sistim karir memiliki pengaruh signifikan terhadap iklim organisasi dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Propinsi Riau.	- Variabel kepemimpinan - Variabel beban kerja - Metode analisis regresi linear berganda - Metode analisis SPSS	- Variabel sistim karir - Lokasi Penelitian
---	---	---	--	--	--

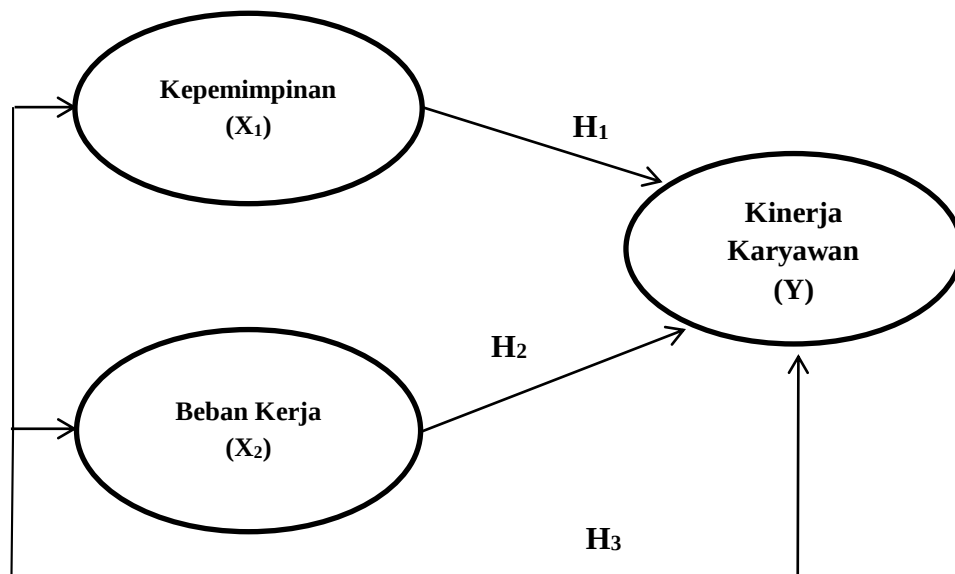
2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan. Kunci kesuksesan bagi organisasi tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya, maka dari itu peranan sumber daya manusia sangat berarti bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan

hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2018:60). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya agus nurofik, sartika yuliana (2022) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H₁ : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H₂ : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H₃ : Diduga kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Objek Dan Lokasi Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Objek penelitian ini mengenai kinerja karyawan, kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karir Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif yang menerapkan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu cross sectional. Cross sectional merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dimulai sejak September 2022 sampai dengan Februari 2023. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Horizon waktu

Keterangan	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
Pengajuan judul						
Persetujuan judul						
Penyusunan proposal						
Pemeriksaan dan revisi proposal						
Seminar						
Penelitian dan penyusunan skripsi						
Sidang						

3.2 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, pimpinan, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61). Populasi penelitian adalah karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang tercatat sebanyak 54 orang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian yang digunakan untuk sampel adalah seluruh populasi yaitu 54 karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

3.4 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.5 Skala Pengukuran

Skala Likert (*method of summated rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masingmasing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini :

Tabel 3.2
Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.6 Definisi Dan Operasional Variabel

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (*independen*) diantaranya kepemimpinan, beban kerja, dan pengembangan karir. Dan satu variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai. Adapun tabel definisi dan operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3.3**Definisi operasional variabel**

No	Variabel	Definisi Indikator	Variabel	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja (performance) karyawan adalah “tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang karyawan yang dihitung secara periodik baik dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya sebagai hasil dari wewenang dan tanggung jawab”. (Sinaga et al., 2020:13)	- Kualitas kerja - Kuantitas - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab (Sanjaya 2019:12)	1-5	Likert	A1-A4
Independen						
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan organisasi dan membentuk budaya organisasi. Kepemimpinan juga diartikan sebagai sekelompok karakteristik yang dimiliki individu yang di pandang sebagai pemimpin. (Bahri	- Kemampuan analisis - Keterampilan berkomunikasi - keberanian - kemampuan mendengar - ketegasan (Hadi 2018:22)	1-5	Likert	B1-B5

		2018:68)				
2	Beban kerja (X2)	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. (Koesomowidjojo 2017)	- Target yang harus dicapai - Kondisi pekerjaan - Penggunaan waktu kerja - Standar pekerjaan (Laraswati 2021)	1-5	Likert	C1-C4

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisi data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda dengan dua atau lebih variabel independen dalam suatu persamaan linear, yaitu :

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Beban kerja

e = Error

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.8 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/ benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020:40). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.8.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adlah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner

(Ghozali dalam Fitriani 2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2015 : 235) menyatakan nilai *alpha cronbach* minuman yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuisioner dinyatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020:40) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolineritas

Multikolineritas artinya antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi linier memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna di tandai oleh koefisien korelasi yang tinggi hingga mendekati 1. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. Uji multikolineritas menurut Purnomo (2017: 116) dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model

regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolrencae lebih dari 0,1 maka di nyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya varian residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya pada model regresi. Apabila residual memiliki varian yang sama, data mengalami gejala heterokedastitas atau sebaliknya. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak terjadi heterokedastisitas. (Yusuf dan Lukman, 2018:76).

Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik T

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H_{o1} : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H_{a2} : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H_{o2} : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

3.9.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{04} : Kepemimpinan dan beban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

H_{a4} : Kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

KB Bukopin (sebelumnya bernama Bank Umum Koperasi Indonesia dan Bank Bukopin) adalah bank swasta kelas menengah di Indonesia dan memfokuskan bisnis intinya pada 4 sektor, yaitu UKM, mikro, konsumen, dan komersial. Pada Februari 2021, secara resmi Bank Bukopin berganti nama menjadi KB Bukopin.

Pt Bank KB Bukopin Syariah (selanjutnya disebut Perseroan) sebagai bank yang beroperasi dengan prinsip syariah yang bermula masuknya konsorsium PT Bank Bukopin, Tbk diakuisisinya PT Bank Persyarikatan Indonesia (sebuah bank konvensional) oleh PT Bank Bukopin, Tbk., proses akuisisi tersebut berlangsung secara bertahap sejak 2005 hingga 2008, dimana PT Bank Persyarikatan Indonesia yang sebelumnya bernama PT Bank Swansarindo Internasional didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur berdasarkan Akta Nomor 102 tanggal 29 Juli 1990 merupakan bank umum yang memperoleh Surat Keputusan Menteri Keuangan nomor 1.659/ KMK.013/1990 tanggal 31 Desember 1990 tentang Pemberian Izin Peleburan Usaha 2 (dua) Bank Pasar dan Peningkatan Status Menjadi Bank Umum dengan nama PT Bank Swansarindo Internasional yang memperoleh kegiatan operasi berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) nomor 24/1/UPBD/PBD2/Smr tanggal 1 Mei 1991 tentang Pemberian Izin Usaha Bank Umum dan Pemindahan Kantor Bank.

Pada tahun 2001 sampai akhir 2002 proses akuisisi oleh Organisasi Muhammadiyah dan sekaligus perubahan nama PT Bank Swansarindo Internasional menjadi PT Bank Persyarikatan Indonesia yang memperoleh persetujuan dari (BI) nomor 5/4/KEP. DGS/2003 tanggal 24 Januari 2003 yang dituangkan ke dalam akta nomor 109 Tanggal 31 Januari 2003. Dalam perkembangannya kemudian PT Bank Persyarikatan Indonesia melalui tambahan modal dan asistensi oleh PT Bank Bukopin, Tbk., maka pada tahun 2008 setelah

memperoleh izin kegiatan usaha bank umum yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 10/69/KEP.GBI/DpG/2008 tanggal 27 Oktober 2008 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Konvensional Menjadi Bank Syariah, dan Perubahan Nama PT Bank Persyarikatan Indonesia Menjadi PT Bank Syariah Bukopin dimana secara resmi mulai efektif beroperasi tanggal 9 Desember 2008, kegiatan operasional Perseroan secara resmi dibuka oleh Bapak M. Jusuf Kalla, Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2004 -2009.

4.1.2 Visi dan Misi Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh

1. Visi

Menjadi Bank Syariah Pilihan yang Terus Tumbuh dan Kuat

2. Misi

- Menyediakan Produk dan Layanan terbaik sesuai dengan Prinsip Syariah
- Meningkatkan Nilai Tambah kepada Stakeholder
- Menghasilkan Sumber Daya Insani yang Memiliki Value yang Amanah dan Profesional.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Tingkat Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Tingkat Jenis Kelamin Karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah
Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	14	25,9
	Perempuan	40	74,1
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terdata, sebagian besar atau 74,1% berjenis kelamin Perempuan, hanya 25,9% yang berjenis kelamin Laki-Laki.

4.2.1.2 Usia Responden

Tabel 4.2
Tingkat Usia Karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah
Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	21 – 25 Tahun	1	1,9
	26 – 30 Tahun	10	18,5
	31 – 35 Tahun	14	25,5
	36 – 40 Tahun	17	31,5
	41 – 55 Tahun	12	22,2
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.2, menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Banda Aceh yang terdata, sebagian besar atau 1,9% dari jumlah karyawan berumur antara 21-25 tahun. kemudian juga diikuti dengan umur 26-30 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 18,5%. Dan 25,5% jumlah karyawan berumur antara 31-35 tahun. ada 31,5% dan 22,2% dari jumlah karyawan yang terdata dengan umur antara 36-40 tahun dan 41-55 tahun.

4.2.1.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah
Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pendidikan	SMA	4	7,4
	D3	7	13,0
	D4	1	1,9
	S1	41	75,9
	S2	1	1,9
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terdata, sebagian besar atau 7,4% dari jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Ada 13,0% dari jumlah karyawan dengan lulusan D3. Pada lulusan D4 ada 1,9%. Selebihnya 75,9% dan 1,9% dengan tingkat pendidikan strata-1 dan Pascasarjana.

4.2.1.4 Tingkat Status Pernikahan Responden

Tabel 4.4
Tingkat Status Pernikahan Karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah
Banda Aceh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Status Pernikahan	Menikah	52	96,3
	Belum Menikah	2	3,7
	Total	54	100,0

Sumber : Data Primer (Diolah) 2023

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa dari 54 jumlah karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh yang terdata, sebagian atau 96,3% yang sudah menikah dan 3,7% belum menikah.

4.3 Pengujian data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah atau valid tidaknya item pertanyaan pada variabel nilai kinerja karyawan, kepemimpinan, dan beban kerja. Dengan menggunakan responden sebanyak 54 karyawan. Item pernyataan akan terbukti valid jika nilai dari $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada tabel correlation, sedangkan nilai r_{tabel} dari degree of freedom (df) = $n - k - 1$. Maka (df) = $54 - 2 - 1 = 51$, tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ atau 95% dan $r_{tabel} = 2,008$. Pada penelitian ini, semua butir pernyataan yang mewakili variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, dan beban kerja dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > 2,008$ atau nilai probabilitasnya $< 0,05$. Hasil statistik pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan		Pearson Correlation	Nilai r Tabel (n=54)	Keterangan
1	A1	0,854	0,279	Valid
2	A2	0,734	0,279	Valid
3	A3	0,869	0,279	Valid
4	A4	0,832	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil uji validitas Kepemimpinan (X1)

No Pernyataan		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	B1	0,860	0,279	Valid
2	B2	0,912	0,279	Valid
3	B3	0,755	0,279	Valid
4	B4	0,862	0,279	Valid
5	B5	0717	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil uji validitas Beban kerja (X2)

No Pernyataan		Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	C1	0,818	0,279	Valid
2	C2	0,806	0,279	Valid
3	C3	0,729	0,279	Valid
4	C4	0,800	0,279	Valid

Sumber : Output SPSS (Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan valid karena probabilitas $< 0,05$. Kesimpulannya, seluruh item pernyataan dalam instrumen beban kerja adalah valid

4.3.2 Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha (Ghozali, 2016;48). Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variasi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulangb terhadap suatu objek. Pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria jika r_{α} positif atau $> r_{\text{maka}}$ pernyataan reliabel. Dan jika r_{α} positif negatif $< r_{\text{maka}}$ pernyataan tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji statitik dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil uji Realibilitas Variabel (Alpha)

No	Variabel	Item variabel	Cronbach Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	4	0,841	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan (X1)	5	0,885	0,60	Reliabel
3	Beban Kerja (X2)	4	0,871	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 2023

Hasil uji realibilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, bahwa kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,841, kepemimpinan (X1) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,885, dan beban kerja (X2) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,871. Artinya bahwa keseluruhan item pada variabel kepemimpinan, beban kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan.

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas tersebut, semua instrumen yang digunakan untuk mengukur tiap-tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Jadi, kuesioner penelitian dapat digunakan untuk pengumpulan data. Selanjutnya, data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis.

4.4 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi penelitian 54 bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti.

4.4.1 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	1	1,9	5	9,3	38	70,4	10	18,5	4,06
Saya selalu memenuhi target kuantitas kerja	0	0	0	0	5	9,3	40	74,1	9	16,7	4,07
Saya melakukan pekerjaan dengan akurat	0	0	0	0	5	9,3	37	68,5	12	22,2	4,12
Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0	0	0	5	9,3	31	57,4	18	33,3	4,24
Rerata											4,122

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.9 diketahui kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan Saya memiliki kualitas kerja yang baik (Y1) 1 Responden 1,9% menjawab tidak

setuju, 5 responden 9,3% menjawab kurang setuju, 38 responden 70,4% menjawab setuju, dan 10 responden 18,5% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan Saya selalu memenuhi target kuantitas kerja (Y2) 5 responden 9,3% menjawab netral, 40 responden 74,1% menjawab sangat setuju dan 9 responden 16,7% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan selanjutnya saya melakukan pekerjaan dengan akurat (Y3) 5 responden 9,3% menjawab netral, 37 responden 68,5% menjawab setuju, dan 12 responden 22,2% menjawab sangat setuju. Selanjutnya untuk pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab (Y4) 5 responden 9,3% menjawab kurang setuju, 31 responden 57,4% menjawab setuju dan 18 responden 33,3% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebanyak 4,122 (4) artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Distribusi Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.10
Distribusi Variabel Kepemimpinan (X1)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pimpinan saya mampu menganalisis kondisi pegawai dan lingkungan pada Bank KB Bukopin Syariah	3	5,6	3	5,6	10	18,5	33	61,1	5	9,3	3,63
Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawan	3	5,6	6	11,1	13	24,1	26	48,1	6	11,1	3,48
Pimpinan saya memiliki keberanian dalam mengambil tindakan dan keputusan yang tepat	0	0	1	1,9	10	18,5	38	70,4	5	9,3	3,87
Pimpinan saya selalu	4	7,4	8	14,8	13	24,1	24	44,4	5	9,3	3,33

mendengarkan segala aspirasi karyawan											
Pimpinan saya tegas dalam segala hal	0	0	0	0	5	9,3	36	66,7	13	24,1	4,15
Rerata											3,692

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.10 diketahui kepemimpinan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan pimpinan saya mampu menganalisis kondisi pegawai dan lingkungan pada Bank KB Bukopin Syariah (X1.1) 3 Responden 5,6% menjawab sangat tidak setuju, 3 responden 5,6% menjawab tidak setuju, 10 responden 32,6% menjawab kurang setuju, 33 responden 39,5% menjawab setuju, dan 5 responden 9,3% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawan (X1.2) 3 responden 5,6% menjawab sangat tidak setuju, 6 responden 11,1% menjawab tidak setuju, 13 responden 24,1% menjawab kurang setuju, 26 responden 48,1% menjawab setuju dan 6 responden 11,1% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan selanjutnya pimpinan saya memiliki keberanian dalam mengambil tindakan dan keputusan yang tepat (X1.3) 1 responden 1,9% menjawab tidak setuju, 10 responden 18,5% menjawab kurang setuju, 38 responden 70,4% menjawab setuju, dan 5 responden 9,3% menjawab sangat setuju. Selanjutnya untuk pernyataan pimpinan saya selalu mendengarkan segala aspirasi karyawan (X1.4) 4 responden 7,4% menjawab sangat tidak setuju, 8 responden 14,8% menjawab tidak setuju, 13 responden 24,1% menjawab kurang setuju, 24 responden 44,4% menjawab setuju, dan 5 responden 9,3% menjawab sangat setuju. Selanjutnya pernyataan pimpinan saya tegas dalam segala hal (X1.5) 5 responden 9,3% menjawab kurang setuju, 36 responden 66,7% menjawab setuju, dan 13 responden 24,1% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebanyak 3,692 (4) artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel kepemimpinan.

4.4.3 Distribusi Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.11
Distribusi Variabel Beban Kerja (X2)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh	0	0	2	3,7	11	20,4	31	57,4	10	18,5	3,91
Saya mampu menyelesaikan tugas diluar waktu yang telah ditentukan	1	1,9	12	22,2	14	25,9	20	37,0	7	13,0	3,37
Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh	0	0	0	0	6	11,1	40	74,1	8	14,8	4,04
Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu	1	1,9	1	1,9	16	29,6	23	42,6	13	24,1	3,85
Rerata											3,792

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan Informasi pada tabel 4.11 diketahui beban kerja yang diberikan kepada karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sangat baik, dapat dilihat dari pernyataan saya berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh (X2.1) 2 responden 3,7% menjawab tidak setuju, 11 responden 20,4% menjawab kurang setuju, 31 responden 57,4% menjawab setuju dan 10 responden 18,5% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas

diluar waktu yang telah ditentukan (X2.2) 1 responden 1,9% menjawab sangat tidak setuju, 12 responden 22,2% menjawab tidak setuju, 14 responden 25,9% menjawab kurang setuju, 20 responden 37,0% menjawab setuju dan 7 responden 13,0% menjawab sangat setuju. Untuk pernyataan saya mampu menggunakan waktu bekerja saya pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh (X2.3) 6 responden 11,1% menjawab kurang setuju, 40 responden 74,1% menjawab setuju, dan 8 responden 14,8% menjawab sangat setuju. Selanjutnya untuk pernyataan Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (X2.4) 1 responden 1,9% menjawab sangat tidak setuju, 1 responden 1,9% menjawab tidak setuju, 16 responden 29,6% menjawab kurang setuju, 23 responden 42,6% menjawab setuju dan 13 responden 24,1% menjawab sangat setuju. Dapat disimpulkan mengenai variabel kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebanyak 3,792 (4) artinya responden mengatakan setuju untuk semua pernyataan variabel beban kerja.

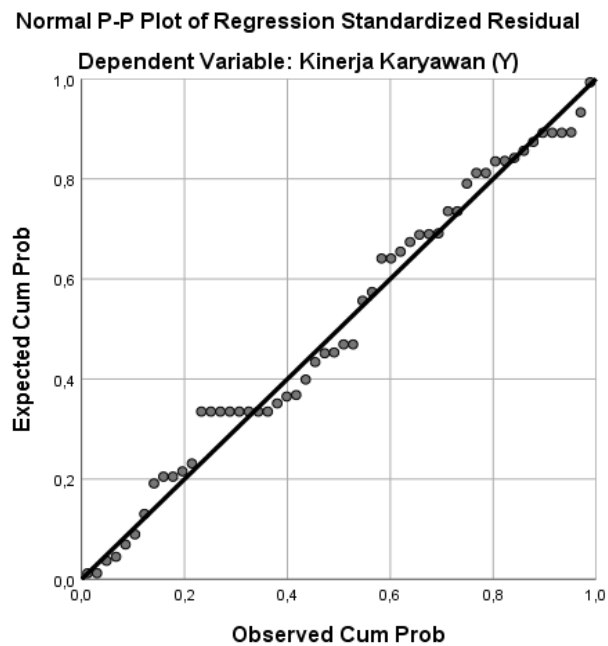
4.4.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS, Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “jika data menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independent.

4.4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai Variance inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,496	2,015	Non Multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,496	2,015	Non Multikolinearitas

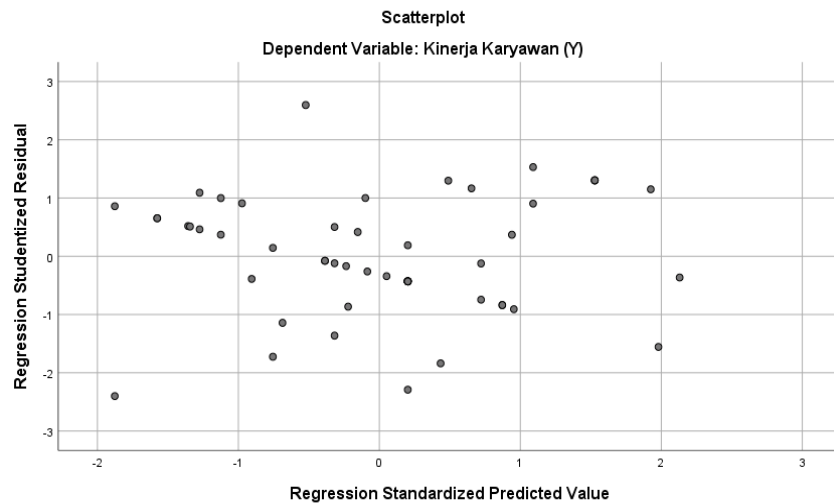
Sumber : Hasil penelitian (data diolah), 2023

Dari tabel 4.12 diatas dapat menunjukan bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.4.3 Hasil uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian menggunakan alat SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut :

Gambar 4.2
Hasil uji heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 2023

Dari gambar 4.2 uji heterokedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program statistic SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,557	1,407		8,216	0,000
Kepemimpinan (X1)	-0,146	0,90	-0,247	-1,611	0,113
Beban Kerja (X2)	0,503	0,127	0,675	3,969	0,000

Sumber : Output SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 4.13 coefficient diperoleh nilai α sebesar 11,557 dan nilai β variabel X1 sebesar (-0,146) dan β variabel X2 sebesar 0,503. Selain tabel diatas juga dapat diperoleh persamaan linear sebagai berikut

$$Y = 11,557 - 0,146X_1 + 0,503X_2$$

Dari persamaan regresi linier diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian ini konstanta adalah 11,557 artinya bila mana Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh, adalah sebesar 11,557 pada satuan skala likert.
- Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar (-0,146). Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan menurunkan kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sebesar 14,6% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X1) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,503 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sebesar 50,3% dengan asumsi variabel beban kerja (X2) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel beban kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sebesar 50,3%.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Coefficient		
Model	T	Sig.
Constant	8,216	0,000
Kepemimpinan	-1,611	0,113
Beban kerja	3,696	0,000

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar $-1,611 < 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,113 < 0,05$. Nilai t-tabel pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,008. Karena nilai t-hitung variabel kepemimpinan lebih kecil bila dibandingkan dengan t-tabel, maka H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Tingkat signifikan 5%.
2. Pada variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel beban kerja adalah sebesar $3,696 > 2,008$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh,

tingkat signifikan 5%. Maka semakin baik beban kerja (X2), semakin tinggi kinerja karyawan (Y).

4.6.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) secara serempak terhadap kinerja karyawan (Y) Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh, digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	49,728	2	24,864	9,340	,000 ^b
Residual	135,772	51	2,662		
Total	185,500	53			

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,340, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,183. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara serempak kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

4.6.3 Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefesien korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,239	1,63162

Sumber : Ouput SPSS (2023)

a. Koefisien Korelasi (R)

Dari hasil ouput SPSS diatas dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,518 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 51,8%. Artinya variabel kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) mempunyai hubungan sedang terhadap keputusan konsumen pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

b. Koefisien Diterminan (Adjusted R Square)

Dari hasil out put SPSS diatas, koefisien determinasi (R) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,239 (nilai ini diambil pada tabel 4.14 adalah nilai adjused R square karena menggunakan 2 variabel) artinya bahwa sebesar 23,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 76,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel, misalnya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji F dan Uji t pada pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Dan hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

Bank KB Bukopin Syariah harus realistis tentang apa yang hendak dicapai dengan menetapkan skala prioritas dan waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh harus memperhatikan bagaimana meningkatkan kepemimpinan dan beban kerja karyawan secara berkesinambungan dan tepat sasaran yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi karyawan. Atasan hendaknya selalu memberikan dukungan secara maksimal kepada karyawannya untuk selalu meningkatkan semangat karyawan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik sehari-hari, dan berkomitmen baik dari segi komitmen jangka pendek ataupun jangka panjang. Jika semuanya terlaksanakan dengan baik, tujuan penyelenggaraan penilaian kinerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan 3E (Efektif, Efisien, dan Ekonomis) dapat tercapai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh. Karena t_{hitung} variabel kepemimpinan lebih kecil bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.
3. Kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh sebagai berikut :

1. Disarankan kepemimpinan pada Bank KB Bukopin Syariah dapat mendengarkan aspirasi karyawan dengan baik sesuai dengan harapan karyawan pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh.
2. Disarankan kepada pimpinan Bank KB Bukopin Syariah dapat memberikan suatu pekerjaan terhadap karyawan sesuai dengan waktu yang diberikan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal.
3. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Peternakan Aceh agar mampu menurunkan beban kerja yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, dan memanajemenkan waktu yang efektif dan efisien. Karena hal tersebut akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, amir, wahidah abdullah dan paolina buton (2021) “pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt basowa berlian motor makassar”. *Journal of management*, Vol 4, No 3. Hal. 533-546. Edisi. 2021
- Ariyanti, D. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Any Isvandiari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 183. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Burhanuddin basri dan hadi abdillah (2022) “peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemicovid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi”. *Jurnal ilmu kesehatan bakhti husada*, Vol. 13, No. 01, Hal 61-74. Edisi. Juni 2022
- E Edison, A Diharmi, NM Ariani, M Ilza (2020) - *Jurnal Pengolahan Hasil Perikanan Indonesia*
- Faishal Bil Faqih et al (2021) “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta” *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*. Vol. 2. Hal 316-336. 2021
- Ghozali , I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS* 24. Semarang : badan penerbit universitas diponegoro
- Hadi, S. (2018). Pengaruh Reward, Punishment Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Lamongan Marine Industry (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

- Ilalloh, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Geprek Sa'i Jombang (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesatu. , Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kessi, Andi Makkulawu Panyiwi (2019) Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen. Makasar: Jakad Media Publishing.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa sukses, Jakarta.
- Larasati, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Teamwork Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan SMAN 1 Purwantoro) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Malhotra Naresh, K. And Dash, S. (2015) Marketing Research, An Applied Orientation. 7th Edition, Pearson, India
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2(1): 129–47.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi (2019). Manajemen Sektor Publik. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moekijat. (2018). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Nindy puspita sari dan siti rokhmi fuadati (2018) "Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Educity Residence Apartment Surabaya*". *Jurnal ilmu dan riset manajemen*, Vol 7, No. 8, Agustus 2018.
- Purwanto Djoko. (2019). Komunikasi Binis, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

- Sanjaya, D. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Karyawan Wanita Di Lpp Rri Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi penelitian dan ekonomi*, 33. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Susetyo, Budi (2018). Menyusun Tes Hasil Belajar. Bandung: Cakra UPI
- Sunyoto, Danang, (2017), Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, CAPS, Jakarta
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, (2018) Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sihotang, A (2017) Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinaga, Sari., Abdurrozzaq Hasibuan dan Efendi (2020) Manaejmen Kinerja dalam Organisasi, Jakarta: Yayasan Kita.
- Sutoro. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Tarwaka, (2017). Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja . Solo: Harapan Press Solo.
- Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris (2018). *Analisis data penelitian teori dan aplikasi dalam penelitian periklanan*, Bogor. Penerbit : IPB Press.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Zulkarnain, C. J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappelitbang Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KB BUKOPIN SYARIAH

BANDA ACEH

IDENTITAS RESPONDEN.

1. Usia
 - a. 21 - 25 Tahun []
 - b. 26 - 30 Tahun []
 - c. 31 - 35 Tahun []
 - d. 36 - 40 Tahun []
 - e. 41 - 45 Tahun []
 - f. ≥ 45 Tahun []
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki []
 - b. Perempuan []
3. Pendidikan
 - a. D3 []
 - b. D4 []
 - c. S1 []
 - d. S2 []
 - e. S3 []
4. Status pernikahan
 - a. Menikah []
 - b. Belum menikah []

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya selalu memenuhi target kuantitas kerja					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

2. Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan saya mampu menganalisis kondisi					

	pegawai dan lingkungan pada Bank KB Bukopin Syariah					
2	Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh karyawan					
3	Pimpinan saya memiliki keberanian dalam mengambil tindakan dan keputusan yang tepat					
4	Pimpinan saya selalu mendengarkan segala aspirasi karyawan					
5	Pimpinan saya tegas dalam segala hal					

3. Beban kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas diluar waktu yang telah ditentukan					
3	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya pada Bank KB Bukopin Syariah Banda Aceh					
4	Saya merasa nyaman dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu					

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	25,9	25,9	25,9
	Perempuan	40	74,1	74,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	1	1,9	1,9	1,9
	26-30	10	18,5	18,5	20,4
	31-35	14	25,9	25,9	46,3
	36-40	17	31,5	31,5	77,8
	46-55	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	14,8	14,8	14,8
	D4	2	3,7	3,7	18,5
	S1	43	79,6	79,6	98,1
	S2	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	52	96,3	96,3	96,3
	Belum Menikah	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

DISTRIBUSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Kinerja karyawan (Y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	5	9,3	9,3	11,1
	4	38	70,4	70,4	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kinerja karyawan (Y2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,3	9,3	9,3
	4	40	74,1	74,1	83,3
	5	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kinerja karyawan (Y3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,3	9,3	9,3
	4	37	68,5	68,5	77,8
	5	12	22,2	22,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kinerja karyawan (Y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,3	9,3	9,3
	4	31	57,4	57,4	66,7
	5	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,546**	,610**	,635**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	,546**	1	,571**	,366**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,000
	N	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	,610**	,571**	1	,689**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	,635**	,366**	,689**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,000
	N	54	54	54	54	54
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,854**	,734**	,869**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

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

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,06	4,07	4,13	4,24

DISTRIBUSI KEPEMIMPINAN (X1)

Kepemimpinan (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,6	5,6	5,6
	2	3	5,6	5,6	11,1
	3	10	18,5	18,5	29,6
	4	33	61,1	61,1	90,7
	5	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kepemimpinan (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,6	5,6	5,6
	2	6	11,1	11,1	16,7
	3	13	24,1	24,1	40,7
	4	26	48,1	48,1	88,9
	5	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kepemimpinan (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,9	1,9	1,9
	3	10	18,5	18,5	20,4
	4	38	70,4	70,4	90,7
	5	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kepemimpinan (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,4	7,4	7,4
	2	8	14,8	14,8	22,2
	3	13	24,1	24,1	46,3
	4	24	44,4	44,4	90,7
	5	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Kepemimpinan (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,3	9,3	9,3
	4	36	66,7	66,7	75,9

	5	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,720**	,600**	,626**	,570**	,860**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,720**	1	,580**	,790**	,561**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,600**	,580**	1	,518**	,633**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,626**	,790**	,518**	1	,444**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	,570**	,561**	,633**	,444**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	,860**	,912**	,755**	,862**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
N	Valid	54	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,63	3,48	3,87	3,33	4,15	18,46

DISTRIBUSI VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

Beban kerja (X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,7	3,7	3,7
	3	11	20,4	20,4	24,1
	4	31	57,4	57,4	81,5
	5	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Beban kerja (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	12	22,2	22,2	24,1
	3	14	25,9	25,9	50,0
	4	20	37,0	37,0	87,0
	5	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Beban kerja (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,1	11,1	11,1
	4	40	74,1	74,1	85,2
	5	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Beban kerja (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,9	1,9	1,9
	2	1	1,9	1,9	3,7

3	16	29,6	29,6	33,3
4	23	42,6	42,6	75,9
5	13	24,1	24,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,519**	,611**	,535**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,519**	1	,401**	,457**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,001	,000
	N	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,611**	,401**	1	,516**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	,535**	,457**	,516**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	54	54	54	54	54
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,818**	,806**	,729**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

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

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
N	Valid	54	54	54	54	54
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,91	3,37	4,04	3,85	15,17

HASIL UJI VALIDITAS

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,546**	,610**	,635**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	,546**	1	,571**	,366**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,000
	N	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	,610**	,571**	1	,689**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	,635**	,366**	,689**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,000
	N	54	54	54	54	54
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,854**	,734**	,869**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

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

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X 1
X1.1	Pearson Correlation	1	,720**	,600**	,626**	,570**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,720**	1	,580**	,790**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,600**	,580**	1	,518**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,626**	,790**	,518**	1	,444**
	Sig. (2-tailed)					
	N					

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	,570**	,561**	,633**	,444**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,860**	,912**	,755**	,862**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

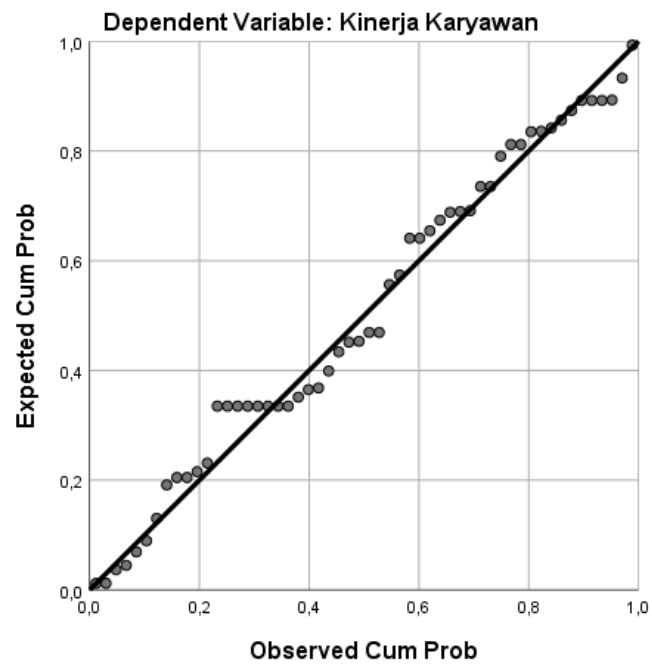
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,519**	,611**	,535**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,519**	1	,401**	,457**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,001	,000
	N	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,611**	,401**	1	,516**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	,535**	,457**	,516**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000
	N	54	54	54	54	54
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,818**	,806**	,729**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

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

NORMALITAS

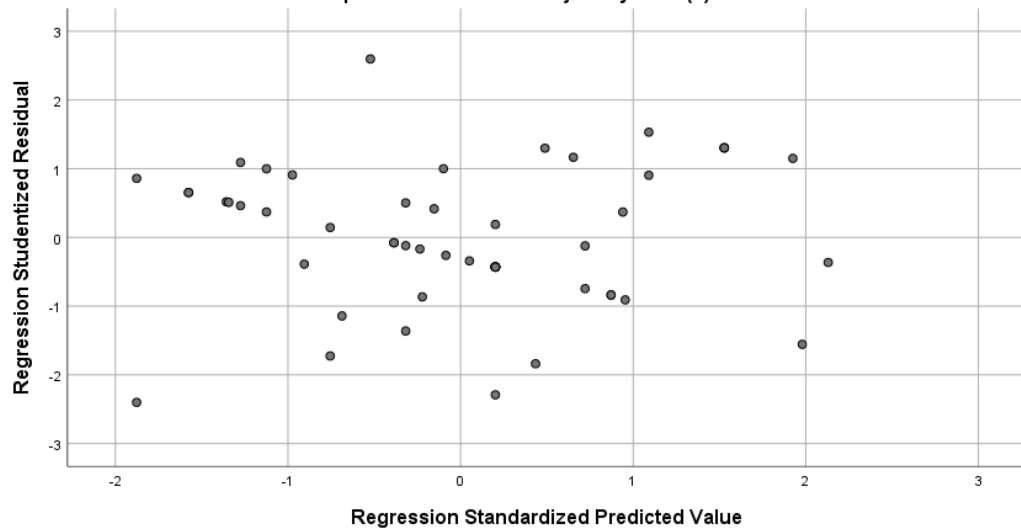
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



HASIL UJI COEFFICIENT UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,557	1,407		8,216	,000		
	Kepemimpinan	-,146	,090	-,274	-1,611	,113	,496	2,015
	Beban Kerja	,503	,127	,675	3,969	,000	,496	2,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,239	1,63162

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,557	1,407		8,216	,000
	Kepemimpinan (X1)	-,146	,090	-,274	-1,611	,113
	Beban Kerja (X2)	,503	,127	,675	3,969	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	49,728	2	24,864	9,340	,000 ^b
	Residual	135,772	51	2,662		
	Total	185,500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Realibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	4

REALIBILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	13

REALIBILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	5