

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Bina Syariah UMMAH (KBSU) Jawa Timur

Diana Puspita Khusuma Wardani¹⁾, Kurnia Cahya Lestari²⁾

Universitas Qomaruddin Gresik

¹⁾khusumawardani01@gmail.com ²⁾kurniacahyalestari@uqgresik.ac.id

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pesatnya perkembangan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) di Indonesia dan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bina Syariah Ummah (KBSU) Jawa Timur. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan KBSU Jawa Timur, data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS 27. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($< 0,05$). Namun, gaya kepemimpinan Islam tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi 0,956 $> 0,05$). Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan Islam secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F hitung (35,592) lebih besar dari F tabel (2,73). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 58,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini mengimplikasikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mendorong kinerja yang lebih baik dalam konteks KSPPS syariah.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Islam dan Kinerja Karyawan

Abstract. This research is motivated by the rapid development of Sharia Savings and Loan Cooperatives (KSPPS) in Indonesia and the importance of human resource management in improving employee performance. This study aims to analyze the effect of work environment, motivation, and Islamic leadership style on employee performance at Bina Syariah Ummah Cooperative (KBSU) East Java. By using a quantitative approach and field research method through distributing questionnaires to KBSU East Java employees, the collected data were analyzed using the SPSS 27 program. The results of the study partially showed that the work environment and motivation had a significant positive effect on employee performance, with a significance value of 0.000 (< 0.05) respectively. However, Islamic leadership style does not show a significant effect on employee performance (significance 0.956 > 0.05). Simultaneously, work environment, motivation, and Islamic leadership style together have a significant effect on employee performance, indicated by the significance value of the F test of 0.000 (< 0.05) and the value of F count (35.592) is greater than the F table (2.73). The coefficient of determination (R^2) shows that 58.7% of variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the rest is influenced by other factors outside this study. This study implies the

importance of creating a conducive work environment and increasing employee motivation to encourage better performance in the context of sharia KSPPS.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Islamic Leadership Style and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap sistem keuangan berbasis syariah. KSPPS, sebagai salah satu lembaga keuangan mikro syariah, tidak hanya berperan dalam menyediakan akses pembiayaan, tetapi juga menjadi alat untuk pemberdayaan ekonomi umat. Perkembangan ini mengharuskan adanya profesionalisme yang lebih tinggi dalam manajemen kelembagaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kinerja dan daya saing koperasi sangat tergantung pada kualitas serta produktivitas karyawannya.¹ Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai langkah organisasi dalam merencanakan, mengorganisasikan, koordinasi dan mengendalikan sumber daya, baik itu manusia, keuangan maupun material demi mencapai tujuan serta sasaran organisasi dengan efektif dan efisien.²

Di era organisasi modern, manusia tetap menjadi aset utama yang tak tergantikan oleh teknologi. Meskipun inovasi digital terus menggeliat, peran SDM tetap menjadi kunci sukses operasional. Kinerja karyawan bukan hanya sekadar indikator kesehatan organisasi, melainkan juga mencerminkan efektivitas sistem manajerial yang diterapkan. Sejalan dengan pendapat Lindarizki Safitri dan Heni Hirawati, kinerja individu yang optimal akan memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.³ Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan mesti menjadi prioritas strategis yang tak bisa diabaikan.

Ada beberapa faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan yang kondusif dapat

¹ Gilang Febryan Syahputra, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan" (Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022), accessed January 20, 2025, <http://etheses.uin-malang.ac.id/45381/1/18510103.pdf>.

² Toto Edrinal Sebayang et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

³ Lindarizki Safitri and Heni Hirawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo" 2, no. 2 (2022): 75, accessed January 16, 2025, <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>.

menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja, sedangkan kondisi yang tidak mendukung dapat mengurangi produktivitas dan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti perihal lingkungan kerja manusia mampu melakukan tugas dengan baik, sehingga mencapai hasil maksimal. Karyawan dapat merasa betah di tempat kerja yang damai, aman dan menyenangkan, itu dapat menguatkan kinerja mereka.⁴

Selain itu, motivasi memiliki peran penting sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sikap serta perilaku kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Menurut Sastrohadwiryo motivasi dapat dipahami sebagai kondisi psikologi dan perilaku mental seseorang yang memberikan dukungan dan energi untuk melakukan kegiatan (*moves*), hal ini mengarahkan dan menyalurkan perilaku individu agar dapat memenuhi kebutuhan, memberikan kepuasan serta mengurangi ketidakseimbangan dalam hidup.⁵

Salah satu faktor penting lainnya adalah gaya kepemimpinan, terutama dalam konteks organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam seperti KSPPS. Kepemimpinan yaitu keahlian yang dimiliki seseorang guna melibatkan orang lain supaya bekerja dengan mencapai tujuan serta target. Gaya kepemimpinan merupakan pola khas yang dimiliki pemimpin waktu berhadapan dengan karyawannya supaya staf dan bawahannya bersiap melaksanakan sebuah pekerjaan.⁶ Gaya kepemimpinan Islam menekankan prinsip keteladanan, keadilan, musyawarah, dan amanah. Jika diterapkan dengan tepat, prinsip-prinsip ini mampu memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan. Gaya kepemimpinan yang sejalan dengan nilai spiritual dan budaya organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis serta meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh M. Agung Jaya Satria, Hadi Sunaryo, dan deerm M. Khoirul pada tahun 2021 membuktikan bahwa motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi SAE Pujon, Malang.⁷ Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nur Lativa pada tahun 2022

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011).

⁵ Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 21 (July 2018): 32, accessed November 8, 2024, <https://jurnal.stieama.ac.id>.

⁶ Ni Komang Ayu Sri Suwandi and Nyoman Djinar Setiawina, "Analisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan BUMDes Di Kabupaten Jembrana," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 4 (2017): 1368.

⁷ M. Agung Jaya Satria, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang," *e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 8, no. 5 (February 2019): 28, accessed January 16, 2025, www.fe.unisma.ac.id.

mengemukakan bahwa di KSPPS BMT BiMU Bandar Lampung, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berkontribusi positif, tetapi lingkungan kerja justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.⁸ Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya kajian mendalam dengan mempertimbangkan konteks organisasi serta pendekatan nilai-nilai Islam yang diterapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bina Syariah Ummah (KBSU) Jawa Timur. Penelitian ini penting untuk memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pada koperasi syariah serta sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei lapangan, yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bina Syariah Ummah (KBSU) Jawa Timur. Dalam kajian ini, variabel independen terdiri dari lingkungan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan Islam, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan KBSU yang berjumlah 98 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 79 responden dipilih sebagai sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan rumus Slovin. Untuk mengumpulkan data, dilakukan observasi langsung, distribusi kuesioner, serta studi pustaka dari literatur yang relevan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan Koperasi Bina Syariah Ummah (KBSU) Jawa Timur. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Untuk memastikan keandalan instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

⁸ Dewi Nur Lativa, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), accessed January 16, 2025, <http://repository.radenintan.ac.id/17747/1/SKRIPSI%201-2.pdf>.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Table 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,783	0,2213	Valid
	X1.2	0,744	0,2213	Valid
	X1.3	0,773	0,2213	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,569	0,2213	Valid
	X2.2	0,652	0,2213	Valid
	X2.3	0,685	0,2213	Valid
	X2.4	0,636	0,2213	Valid
	X2.5	0,567	0,2213	Valid
	X2.6	0,548	0,2213	Valid
Gaya Kepemimpinan Islam (X3)	X3.1	0,646	0,2213	Valid
	X3.2	0,706	0,2213	Valid
	X3.3	0,656	0,2213	Valid
	X3.4	0,657	0,2213	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,598	0,2213	Valid
	Y.2	0,786	0,2213	Valid
	Y.3	0,712	0,2213	Valid
	Y.4	0,663	0,2213	Valid

Tabel hasil uji validitas diatas, mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Islam memiliki nilai rhitung yang melebihi rtabel (0,2213 pada $df = 77$ dan tingkat signifikansi 5%). Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dianggap valid sebagai instrumen pengukur untuk variabel penelitian Kinerja Karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah.

Uji Reliabilitas

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,647	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,662	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Islam (X_3)	0,621	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,638	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas dengan SPSS 27 mengindikasikan bahwa nilai Cronbach Alpha (α) untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Gaya Kepemimpinan Islam (X_3), dan Kinerja

Karyawan (Y) semuanya berada di atas 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dianggap dapat diandalkan atau konsisten sebagai instrumen pengukuran.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika Sig < 0,05, maka disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak normal.

Table 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1
Most Extreme	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765
a. Test distribution is Normal		
b. User-Specified		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,765 > 0,05 atau 5% maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi korelasi antar variabel bebas. Kriteria bebas multikolinearitas adalah nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1.

Table 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.881	1.136
	Motivasi	.878	1.139
	Gaya Kepemimpinan Islam	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan Islam (X3) memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Table 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Waston
1	.703 ^a	.494	.474	1.01824	1.825
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Islam, Lingkungan Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Nilai Durbin-Watson (DW) yang didapatkan adalah 1,825. Dengan variabel bebas (k) sebanyak 3 dan jumlah responden (n) sebanyak 79, diperoleh nilai dL = 1,5568 dan dU = 1,7141 berdasarkan tabel Durbin-Watson. Karena nilai DW (1,825) terletak di antara dU (1,7141) dan (4-dU) = 2,2859 (yaitu 1,7141 < 1,825 < 2,2859), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji kesamaan varian residual. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel bebas dan residual > 0,05.

Table 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.763	1.116		.683	.497
	Lingkungan Kerja	-.017	.054	-.039	-.316	.753
	Motivasi	.027	.034	.097	.790	.432
	Gaya Kepemimpinan Islam	-.021	.039	-.062	-.539	.592
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Menurut hasil pengujian, nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,753, untuk Motivasi (X2) adalah 0,432, dan untuk Gaya Kepemimpinan Islam (X3) adalah 0,592. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan Islam (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Table 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.230	2.004		.115	.909
Lingkungan Kerja	.603	.098	.488	6.171	.000
Motivasi	.349	.061	.451	5.691	.000
Gaya Kepemimpinan Islam	.004	.071	.004	.055	.956

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,230 + 0,603 X_1 + 0,349 X_2 + 0,004 X_3 + e$$

Interpretasinya:

1. Konstanta 0,230 berarti jika X1, X2, dan X3 bernilai nol, maka Y adalah 0,230.
2. Koefisien X1 sebesar 0,603 menunjukkan pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,603.
3. Koefisien X2 sebesar 0,349 menunjukkan pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,349.
4. Koefisien X3 sebesar 0,004 menunjukkan pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan Islam akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,004.

Koefisien Determinan (R²)

Uji Koefisien Determinan (R²) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 8
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.571	1.053
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Islam, Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Angka R-square yang mencapai 0,587 atau 58,7% menunjukkan bahwa 58,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan melalui variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Islam. Sisa sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t parsial digunakan untuk melihat pengaruh individual variabel bebas terhadap variabel terikat. Taraf signifikansi ditetapkan 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga $\alpha/2 = 0,025$. Derajat bebas (df) adalah $n-k = 79-3 = 76$. Nilai t tabel adalah 1,992.

Kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H₀ ditolak (ada pengaruh parsial).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H₀ diterima (tidak ada pengaruh parsial).

Table 9
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.230	2.004		.115	.909
	Lingkungan Kerja	.603	.098	.488	6.171	.000
	Motivasi	.349	.061	.451	5.691	.000
	Gaya Kepemimpinan Islam	.004	.071	.004	.055	.956
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil uji t parsial (dengan ttabel = 1,992 dan $\alpha = 0,05$):

1. Lingkungan Kerja (X1): thitung = 6,171 (signifikan 0,000). Karena thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi (X2): thitung = 5,691 (signifikan 0,000). Karena thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan Islam (X3): thitung = 0,055 (signifikan 0,956). Karena thitung < ttabel dan signifikansi > 0,05, Gaya Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Taraf signifikansi (α) = 0,05, df pembilang = 3, dan df penyebut = 75, sehingga diperoleh Ftabel = 2,73.

Kriteria pengujian:

1. Jika Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak (ada pengaruh simultan).
2. Jika Fhitung < Ftabel atau nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima (tidak ada pengaruh simultan).

Table 10
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.507	3	39.502	35.592	.000 ^b
	Residual	83.239	75	1.110		
	Total	201.747	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Islam, Lingkungan Kerja, Motivasi

Hasil uji F menunjukkan Fhitung = 35,592 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (35,592 > 2,73) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak.

Kesimpulannya, Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan Islam (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

a. Lingkungan Kerja (X1)

Diperoleh thitung sebesar 6,171 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai ttabel untuk model regresi tersebut sebesar 1,992. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $6,171 > ttabel$ sebesar 1,992. Yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ni Made Rasiani Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar pegawai yang bisa berdampak pada kinerja mereka di dalam perusahaan.⁹ Ketika karyawan merasa didukung dan nyaman di tempat kerja, mereka cenderung menjadi lebih produktif, kreatif, dan inovatif. Mereka juga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ni Made Rasiani pada tahun 2024 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi (X2)

Diperoleh thitung sebesar 5,691 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai ttabel untuk model regresi sebesar 1,992. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $5,691 > ttabel$ 1,992. Yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan lebih banyak dedikasi, komitmen, dan produktivitas. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan dan belajar dari pengalaman, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini juga selaras dengan penelitian Dewi Nur Lativa pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Gaya Kepemimpinan Islam (X3)

Diperoleh thitung sebesar 0,055 dengan taraf signifikan 0,956. Nilai ttabel untuk model regresi sebesar 1,992. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,956

⁹ Ni Made Rasiani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem" (Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024), accessed January 16, 2025, <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5947/>.

> 0,05 dan nilai thitung $0,055 < t_{tabel}$ 1,992. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam simpulan ini, beberapa individu belum menyadari peran gaya kepemimpinan islam dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada tertentu dalam bekerja atau perkembangan karier, karyawan cenderung lebih terpengaruhi oleh cara manajemen yang umum atau tantangan untuk mencapai target kerja. Akibatnya nilai-nilai kepemimpinan islam seperti keadilan, tanggungjawab dan musyawarah dianggap kurang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Fhitung = 35,592, signifikansi = 0,000 ($< 0,05$). Fhitung $> F_{tabel}$ (2,73). Kesimpulan: Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Islam secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan data mengenai lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah.
3. Gaya kepemimpinan islam tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah.
4. Lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan islam secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Bina Syariah Ummah.

Saran

Penulis menyadari bahwa masih ada keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, sehingga hasilnya belum bisa dikatakan sempurna. Namun, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti. Setelah melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan saran-saran yang berguna bagi pihak koperasi dan penelitian selanjutnya.

1. Bagi koperasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan, pengembangan karir, dan komunikasi terbuka. Serta menerapkan gaya kepemimpinan Islam yang mengajak partisipasi dan memberi inspirasi untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen karyawan. Selain itu, perluas cakupan penelitian ke koperasi di wilayah atau sektor lain untuk hasil yang lebih general dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lativa, Dewi Nur. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT BiMU Sukarame Bandar Lampung." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021. Accessed January 16, 2025. <http://repository.radenintan.ac.id/17747/1/SKRIPSI%201-2.pdf>.
- Rasiani, Ni Made. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem." Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2024. Accessed January 16, 2025. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5947/>.
- Safitri, Lindarizki, and Heni Hirawati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo" 2, no. 2 (2022): 75. Accessed January 16, 2025. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 21 (July 2018): 32. Accessed November 8, 2024. <https://jurnal.stieama.ac.id>.
- Satria, M. Agung Jaya, Hadi Sunaryo, and M. Khoirul ABS. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang." *e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 8, no. 5 (February 2019): 28. Accessed January 16, 2025. www.fe.unisma.ac.id.
- Sebayang, Toto Edrinal, Prihatina Jati, Kunto Atmojo, and Neneng Hayati. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Suwandi, Ni Komang Ayu Sri, and Nyoman Djinar Setiawina. "Analisis Faktor-Faktor Penentu Kinerja Karyawan BUMDes Di Kabupaten Jembrana." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 4 (2017): 1368.
- Syahputra, Gilang Febryan. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan." Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022. Accessed January 20, 2025. <http://etheses.uin-malang.ac.id/45381/1/18510103.pdf>.