

Pengaruh *Leadership*, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Tumang Boyolali

Novita Rochmatu Ulfah

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: novitarochmatuulfah@gmail.com

Abstract

In an organization, human resources are very necessary to achieve organizational goals. The quality of an organization's human resources can be assessed from the performance of its employees. Therefore, organizations need to carry out activities or efforts to improve employee performance. There are several factors that can be considered to maximize performance, including having good leadership, implementing an Islamic work ethic, and creating a supportive environment. However, in reality, many organizations do not pay attention to the factors above, because they are considered insignificant in improving employee performance. This research aims to determine the influence of leadership, Islamic work ethic, and work environment on employee performance. This research uses quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to BMT Tumang Boyolali employees. The sample from this research was 37 respondents using random sampling technique. The data obtained was then processed using the SPSS 23 analysis tool. The research results showed that leadership had no effect on employee performance, with a significance level of 0.850 which was greater than 0.05. Islamic work ethic influences employee performance, with a significance level of 0.006, which is smaller than 0.05. The work environment has no effect on employee performance, with a significance level of 0.766 which is greater than 0.05.

Keywords : *Leadership, Islamic Work Ethic, Work Environment, Employee Performance.*

Citation suggestions: Ulfah, N. R. (2024). Pengaruh *Leadership*, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Tumang Boyolali. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 93-101. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi atau perusahaan, aspek yang paling penting adalah anggota atau karyawan didalamnya. Tiap organisasi memiliki tujuan masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan tersebut maka diperlukan karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat. SDM dinilai sangat penting karena sebagai tonggak utama jalannya organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas anggota atau sumber daya manusianya. Kualitas SDM suatu organisasi bisa dinilai dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan. Peningkatan kinerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas hasil kerjanya. Jika hasil kerja maksimal maka tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan mudah.

Menurut Mangkunegara (2017), hasil kerja dengan kualitas baik dan melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya masing-masing disebut dengan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dalam rangka memaksimalkan hasil kerja tidak bisa dicapai begitu saja. Organisasi perlu melakukan kegiatan atau usaha-usaha untuk menaikkan kinerja karyawan. Ada beberapa aspek yang dapat dipertimbangkan untuk memaksimalkan kinerja, diantaranya dengan adanya *leadership*/kepemimpinan yang baik, menerapkan etos kerja islam, dan menciptakan lingkungan yang mendukung.

Kepemimpinan/*leadership* dinilai sangat penting karena terkadang penggantian pimpinan ikut mengubah tatanan kinerja dibawahnya sehingga mempengaruhi hasil kinerja kedepannya. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan/*leadership* adalah salah satu aspek penentu keberhasilan organisasi (Yukl, 2014). Kepemimpinan/*leadership* yang baik bisa dilakukan dengan cara memberikan motivasi dan

semangat sehingga karyawan merasa nyaman dan lebih bertanggung jawab. Selain kepemimpinan/*leadership*, etos kerja islam juga dinilai dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Selaras dengan surah Al-Insirah ayat 7 dan 8, etos kerja islam mempunyai arti keyakinan dalam hati tentang keimanan yang dipercayai. Desky dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe” menyatakan bahwa etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wahono, et al, 2016). Dengan menerapkan etos kerja islam akan membuat karyawan tidak hanya bekerja dengan baik tapi juga berperilaku baik, tentunya akan saling mempengaruhi antar pegawai.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana bekerja, maka dari itu lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan teratur akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga meningkatkan hasil kerjanya. Sedangkan jika lingkungan kerja kotor, tidak teratur, bau, dan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga menyebabkan menurunnya kreatifitas pekerja (Prakoso, et al, 2014). Penelitian tentang lingkungan kerja oleh JS Novyanti yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Novyanti, 2015).

Penelitian ini dilaksanakan di BMT Tumang, khususnya BMT Tumang Boyolali diantaranya karena: pertama, kinerja dan sistem BMT Tumang berpegang pada prinsip syariah; kedua, BMT Tumang berkembang sangat pesat hingga berhasil mendirikan 24 cabang di berbagai daerah. Hal tersebut tentunya diikuti dengan peningkatan dan pengembangan manajemen kinerja karyawan di BMT Tumang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Leadership*, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Tumang Boyolali”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Leadership*

Kemampuan seseorang untuk mengarahkan tingkah laku, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama disebut dengan *leadership* atau kepemimpinan (Adiawaty, 2020). Kepemimpinan dilihat secara sekilas dan sederhana dapat diartikan sebagai kapabilitas yang dimiliki seorang pimpinan untuk memimpin. Proporsi kadar kekuasaan pemimpin bergantung dengan cara pandang masing-masing karyawan terhadap kepemimpinan. (Sunarso, 2023). Menurut Susi Adiawaty (2020), indikator *leadership* atau kepemimpinan diantaranya:

a. Pemikir sistem

Untuk mengantisipasi elemen internal dan eksternal yang akan membantu atau merugikan organisasi, diperlukan pemikir sistem.

b. Agen perubahan

Dalam rangka mempertahankan sebuah organisasi, pemimpin harus memiliki kompetensi tinggi dalam mengimplementasikan dan mengawasi perubahan.

c. Kreator

Penting bagi para pemimpin untuk menerima sudut pandang lain dan tidak pernah berhenti bereksperimen.

d. Pelayan dan pengurus

Para pemimpin harus mengutamakan kebutuhan anggota tim, klien, dan komunitas mereka.

e. Koordinator polikronik

Seorang pemimpin haruslah seorang yang polikronis, yang mampu mengoordinasikan banyak tugas sekaligus.

f. Instruktur dan pelatih

Sangat penting bagi para pemimpin untuk memiliki kemampuan untuk menginspirasi, mempromosikan, dan memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan keterampilan karyawan.

2.2. Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti sikap, watak, karakter, kepribadian, dan keyakinan atas sesuatu. Etos tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sementara itu, kerja adalah aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan memberikan makna pada aktivitas tersebut (Tasmara, 2003). Etos kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seorang Muslim yang menggunakan seluruh sumber

dayanya yang dimilikinya untuk mewujudkan dirinya sebagai hamba Allah, yang memberikan hasil kerja terbaik dan bermanfaat bagi orang lain dan dirinya sendiri. (Sunardi, 2014). Menurut Muhammad Sutrimo (2018), indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur dalam menjelaskan variabel etos kerja yaitu:

- a. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)
- b. Memiliki kejujuran
- c. Memiliki komitmen (*aqidah, aqad, itiqad*)
- d. *Istiqomah* (kuat pendirian)
- e. Memiliki tanggungjawab
- f. Memiliki rasa bahagia karena melayani
- g. Memiliki kedisiplinan
- h. Memperkaya jaringan silaturahmi

2.3. Lingkungan Kerja

Elemen-elemen fisik dan non-fisik, langsung dan tidak langsung yang mengelilingi karyawan di tempat kerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi dirinya dan rekan kerjanya ketika mereka bekerja secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja (Adha, et al, 2019). Menurut Dani Praditya Setiawan (2016), indikator lingkungan kerja meliputi:

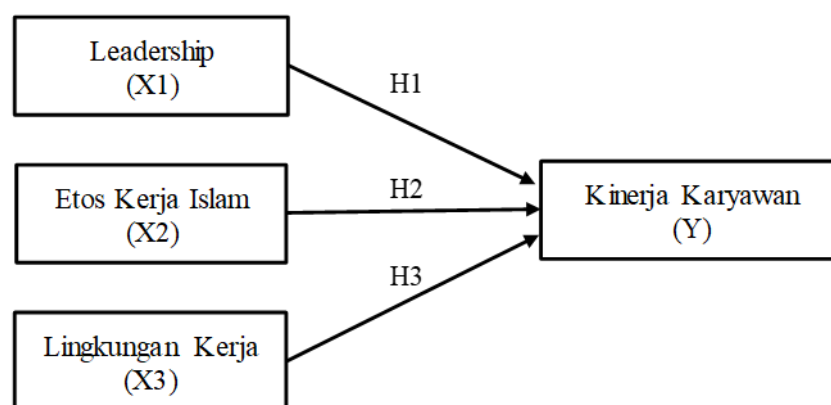
- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Fasilitas yang tersedia untuk karyawan

2.4. Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang ditentukan oleh kualitas pribadinya dan bagaimana ia memandang posisinya dalam perusahaan. Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang selaras dengan tujuan, visi, misi dan sasaran organisasi atau perusahaan. Menurut Bernadin & Russel (2010) indikator yang dapat digunakan sebagai pengukur dalam menjelaskan variabel kinerja beberapa diantaranya adalah:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Komitmen Organisasi

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka hipotesis disusun sebagai berikut:

H1: *Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Etos Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sumber data primer penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara., sedangkan sumber data sekundernya adalah studi pustaka. Populasi terdiri dari semua elemen yang dibatasi dalam suatu bentuk dan memiliki potensi untuk menjadi sampel karena fitur/karakteristiknya memenuhi persyaratan peneliti (Ferdinand, 2014). Populasinya adalah karyawan BMT Tumang Boyolali yang berjumlah 58 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel yang harus diambil sebanyak 37 sampel. Olah data menggunakan SPSS 23. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data statistik deskriptif, uji kelayakan data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. pernyataan	r hitung	r tabel 10%	Keterangan
Leadership (X1)	X1_1	0,765	0,4182	VALID
	X1_2	0,693	0,4182	VALID
	X1_3	0,746	0,4182	VALID
	X1_4	0,897	0,4182	VALID
	X1_5	0,821	0,4182	VALID
	X1_6	0,850	0,4182	VALID
Etos Kerja Islam (X2)	X2_1	0,606	0,4182	VALID
	X2_2	0,748	0,4182	VALID
	X2_3	0,870	0,4182	VALID
	X2_4	0,911	0,4182	VALID
	X2_5	0,859	0,4182	VALID
	X2_6	0,623	0,4182	VALID
	X2_7	0,651	0,4182	VALID
	X2_8	0,862	0,4182	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3_1	0,715	0,4182	VALID
	X3_2	0,909	0,4182	VALID
	X3_3	0,725	0,4182	VALID
Kinerja Karyawan (X4)	Y1	0,759	0,4182	VALID
	Y2	0,801	0,4182	VALID
	Y3	0,789	0,4182	VALID
	Y4	0,775	0,4182	VALID
	Y5	0,426	0,4182	VALID
	Y6	0,745	0,4182	VALID
	Y7	0,613	0,4182	VALID
	Y8	0,801	0,4182	VALID
	Y9	0,510	0,4182	VALID
	Y10	0,568	0,4182	VALID

Sumber: data primer diolah penulis, 2024

Dari hasil tabel uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan seluruh variabel dalam penelitian ini, dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya korelasi r hitung > r tabel. Nilai 0,4182 ini diperoleh dari nilai r tabel dengan jumlah sampel N=37 dan df = N-2= 35.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Reliability Score	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Leadership	0,884	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islam	0,901	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,695	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,870	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji realibilitas menunjukkan untuk semua varibabel dinyatakan reliabel karena nilai dari *cronbach alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,75176512
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,063
	Negative	-0,101
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Hasil uji dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukkan *Asymp.sig* sebesar 0,200 hasil ini jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 atau 5% menunjukkan hasil yang lebih besar. Dalam hal ini p value > 0,05 atau 0,200 > 0,05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistrubsi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,064	6,371		2,678	0,011		
L_X1	-0,041	0,217	-0,032	-0,191	0,850	0,679	1,472
ETI_X2	0,660	0,226	0,568	2,915	0,006	0,512	1,952
LK_X3	0,145	0,481	0,063	0,301	0,766	0,446	2,242

a. Dependent Variable: KK_Y

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,1. Sementara nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing varibel juga menunjukkan kurang dari 10. Dengan demikian diantara variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,701	3,644		-1,016	0,317
L_X1	0,103	0,124	0,162	0,826	0,415
ETI_X2	0,269	0,129	0,467	2,074	0,056
LK_X3	-0,458	0,275	-0,402	-1,664	0,106

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas diatas menunjukkan untuk nilai sig pada variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja lebih dari 0,05. Hal itu menunjukkan diantara variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja tidak terjadi hetereskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,598 ^a	0,358	0,300	3,91859	2,024

a. Predictors: (Constant), LK_X3, L_X1, ETI_X2

b. Dependent Variable: KK_Y

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Tabel Hasil Uji Autokorelasi diatas menunjukkan nilai dari *Durbin Watson* adalah 2,024. Dalam penelitian ini jumlah sampel $N=37$, dan pada tabel dw untuk batas atas *durbin-watson* (dU) adalah 1,6550 dan nilai 4-du sebesar 2,345. Dengan ketentuan apabila $du < d < 4-du$, yang dalam hasil dari penelitian nilai *durbin-watson* 2,024 berarti sesuai dengan ketentuan $1,6550 < 2,024 < 2,345$ hal ini menunjukkan penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,064	6,371			2,678	0,011
Leadership	-0,041	0,217	-0,032		-0,191	0,850
Etos Kerja Islam	0,660	0,226	0,568		2,915	0,006
Lingkungan Kerja	0,145	0,481	0,063		0,301	0,766

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 17.064 - 0,041L + 0,660ETI + 0,145LK + er$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 7 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 17,064 artinya tanpa dipengaruhi variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan BMT Tumang Boyolali sebesar 17,064.
- Nilai B dalam variabel *leadership* (X_1) menunjukkan hasil -0,041 artinya jika variabel *leadership* ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan BMT Tumang Boyolali sebesar 0,041 satuan, dengan variabel etos kerja islam dan lingkungan kerja dianggap konstan/tetap dan sebaliknya.
- Nilai B dalam variabel etos kerja islam (X_2) menunjukkan hasil 0,660 artinya setiap variabel etos kerja islam meningkat sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan BMT Tumang sebesar 0,660 satuan, dengan variabel *leadership* dan lingkungan kerja dianggap konstan/tetap dan sebaliknya.
- Nilai B dalam variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan hasil 0,146 artinya setiap variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan BMT Tumang sebesar 0,146 satuan, dengan variabel *leadership* dan etos kerja islam dianggap konstan/tetap dan sebaliknya.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,064	6,371			2,678	0,011
Leadership	-0,041	0,217	-0,032		-0,191	0,850
Etos Kerja Islam	0,660	0,226	0,568		2,915	0,006
Lingkungan Kerja	0,145	0,481	0,063		0,301	0,766

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t untuk menunjukkan pengaruh masing masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), hasilnya sebagai berikut :

- Pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,850 > 0,05$ sedangkan nilai $t_{hitung} -0,191 > t_{tabel} -2,03452$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan H_0 diterima. Artinya *leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Leadership* bukan termasuk faktor yang meningkatkan kinerja karyawan BMT Tumang.

- Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,915 > t_{tabel} 2,03452$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika etos kerja islam ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan BMT Tumang.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,766 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,301 < t_{tabel} 2,03452$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak dan H_0 diterima. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja bukan termasuk faktor yang meningkatkan kinerja karyawan BMT Tumang.

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282,571	3	94,190	6,134	0,002 ^b
	Residual	506,727	33	15,355		
	Total	789,297	36			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, *Leadership*, Etos Kerja Islam

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji f menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,134. Hasil ini jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada $df_1 = 3$ (jumlah variabel bebas) dan $df_2 = 33$ (jumlah sampel-variabel bebas-1) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,134 sedangkan $F_{tabel} = 2,891564$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,134 > 2,891564$. Disimpulkan variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Tumang dan model regresi dalam penelitian ini layak digunakan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
		Square			R Square	R Square Change	F Change	df1	df2
1	0,598 ^a	0,358	0,300	3,91859	0,358	6,134	3	33	0,002

a. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja, *Leadership*, Etos Kerja Islam

Sumber : data primer diolah penulis, 2024

Menurut tabel 10 diatas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,300. Dapat disimpulkan bahwa variabel *leadership*, etos kerja islam, dan lingkungan kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Tumang sebesar 30%. Sedangkan sisanya 70% ($100\% - 30\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak ada didalam model regresi.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk *leadership* sebesar $-0,191 > t_{tabel} -2,03452$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,850 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Tumang Boyolali. Dapat dipahami jika *leadership*/kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan mengingat dengan pemimpin sebaik apapun jika sistem yang dibangun membatasi kreativitas sang pemimpin dan tidak memberi landasan bagi para karyawan maka akan sulit untuk menggerakkan organisasi. Menurut hasil observasi peneliti, karyawan BMT Tumang didominasi oleh divisi marketing sehingga tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan. Hal itu membuat peran pemimpin/leader tidak terlalu dirasakan oleh karyawan secara langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Budi Cahyadi (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk etos kerja islam sebesar $2,915 > t_{tabel} 2,03452$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Tumang. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja islam yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kenyamanan karyawan. Bekerja dengan bersumber pada prinsip syariah dan didasarkan pada al-Quran akan membuat karyawan merasa tenang karena bekerja secara halal. Dengan selalu mengamalkan etos kerja islam akan membuat karyawan merasa nyaman dan tentram dalam bekerja. Karyawan bekerja dengan jujur, ikhlas, dan tidak takut akan memakan uang riba

sehingga mempengaruhi hasil pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Erik Bahtian (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $0,301 < t_{tabel} 2,03452$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,766 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Tumang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sedikit atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik atau tidaknya lingkungan kerja tidak mempengaruhi hasil pekerjaan para karyawan di BMT Tumang. Menurut hasil observasi peneliti, banyak karyawan BMT Tumang yang tidak bekerja didalam kantor. Divisi marketing lebih sering melakukan pekerjaan di lapangan sehingga lingkungan kerja kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hubungan dengan rekan kerja tidak dapat dipastikan terjalin dengan baik atau tidak karena para karyawan hanya bertemu setiap pagi ketika briefing sebelum jam buka operasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faadhilah, et al (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan salon kecantikan muslimah di Samarinda.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh *Leadership*, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BMT Tumang Boyolali. Berdasarkan penelitian dan dengan pengujian yang dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen yakni *Leadership*, Etos Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam hal ini Kinerja Karyawan. Faktor yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel *leadership* dan lingkungan kerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menemukan bahwa etos kerja islam saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti, pertama untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan kompensasi kerja. Kedua, menggunakan sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, jika jumlah populasi kurang dari 100 untuk meningkatkan akurasi data yang digunakan dalam penelitian. Dan ketiga, bagi BMT Tumang Boyolali, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi BMT Tumang Boyolali untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan hak karyawan yang menunjang pencapaian kinerja lebih baik lagi. Dengan hasil yang menunjukkan etos kerja islam mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya BMT Tumang Boyolali selalu mengedepankan dan mendorong karyawan untuk memiliki etos kerja islam dalam bekerja agar terus terjadi peningkatan kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw.
- Faadhilah, R., Norvadewi, N., Parlina, T., & Zaroni, A. N. (2022). The Influence of Islamic Work Ethic, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Muslimah Beauty Salon in Samarinda. *Borneo International Journal of Islamic Studies (BIJIS)*, 26-44.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).

- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten–Jawa Tengah–Indonesia. *Jurnal Manajemen*.
- Sunardi, D. (2014). Etos Kerja Islami. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, 1(1).
- Sunarso, D. B. (2023). *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV.Madani Berkah Abadi.
- Sutrimo, M. (2018). *Etos Kerja Perusahaan Batik Bima di Pekalongan Perspektif Islam (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia)*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tasmara, T. (2003). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wahono, Sulistyo, D., & Mustaqim, Y. (2016). Pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja islami terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di BMT se-kabupaten Kudus. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 269-283.
- Yukl, G. (2014). *Leadership in organizations, 8th ed.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.