

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS TAM Syariah Cabang Sragen

Ismail Ali Ma'ruf

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: ismailam160@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze whether there is a significant influence of Islamic leadership style and work environment on employee performance at KSPPS TAM Syariah Sragen. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The data source in this research uses primary data with the help of software in the form of the SPSS application. The data collection technique was in the form of a questionnaire and obtained 42 respondents. The results of this study showed that Islamic leadership style and the work environment partially influenced employee performance at KSPPS TAM Syariah Sragen. So this research concludes that the variables of Islamic leadership style and work environment have positive value in improving employee performance at KSPPS TAM Syariah Sragen.

Keywords: *Islamic leadership style, work environment, and employee performance*

Citation suggestions: Ma'ruf, I. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS TAM Syariah Cabang Sragen. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 163-170. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia didalam proses operasional dari perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting didalam berlangsungnya bisnis perusahaan. Manusia adalah unsur yang paling penting dibandingkan dengan unsur lainnya. Hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan semua sumber daya lainnya yang ada di perusahaan sehingga menghasilkan output yang bermanfaat. Dengan adanya sumber daya manusia dapat memudahkan perusahaan dalam membagi tugas pada setiap bidang. Meskipun didukung dengan adanya sarana dan prasarana serta modal usaha yang melimpah, tetapi apabila tidak ada manusia yang ahli dalam bidang pekerjaannya, maka tujuan dari perusahaan akan sulit untuk dicapai (Ferawati, 2017). Perusahaan tanpa manusia akan mengakibatkan tidak berkembangnya perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama atas kesuksesan jalannya suatu kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya suatu perusahaan dapat ditentukan dari keberadaan sumber daya manusianya (Ghoniya & Masurip, 2011). Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang harus ada pada suatu perusahaan disamping sumber daya lainnya seperti modal, mesin, dan material. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi (Ithri & Cahyono, 2018). Pelatihan dan pengembangan menjadi solusi untuk mendapatkan sumber daya manusia yg berkualitas. Pengembangan dan pengelolaan SDM yang baik menghasilkan seorang karyawan yang dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan baik di masa kini bahkan masa depan (Susan, 2019). Hal ini dapat menciptakan terjadinya perubahan dalam berpikir organisasi tradisional menjadi organisasi modern. Kondisi ini harus disadari serta dipersiapkan secara proposional. Terutama dalam faktor sumber daya manusia yang bermutu paham akan tugas dan kewajibannya. Kewajiban bagi setiap karyawan adalah bekerja semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Hal tersebut tentu tidak terlepas dari gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja perusahaan supaya karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

Pemimpin adalah orang yang menentukan visi dan misi dari suatu organisasi. Seorang pemimpin juga menjadi faktor utama menentukan kesuksesan dalam suatu perusahaan sebuah organisasi. Pemimpin dapat dikatakan sukses apabila dapat mengelola perusahaannya serta mencapai tujuan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan (Ithri & Cahyono, 2018). Seorang yang dijadikan pemimpin wajib memiliki softskill tertentu yang tidak ada pada diri sumber daya manusia lainnya. Gaya kepemimpinan adalah suatu tingkah laku yang digunakan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan pemimpin dalam mengelola karyawan bahkan perusahaannya. Gaya kepemimpinan dalam hakikat manusia adalah pemimpin dan setiap manusia wajib bertanggungjawab atas kepemimpinannya kelak (Putri, 2019). Manusia yang dijadikan pemimpin minimal harus dapat memimpin dirinya sendiri. Selain gaya kepemimpinan islami, ada juga lingkungan kerja yang menjadi faktor sumber daya manusia.

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman ketika tempat dimana dia bekerja begitu kondusif. Lingkungan yang kondusif memiliki keunggulan tersendiri, yakni mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik adalah dimana dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada akhirnya menciptakan efektivitas organisasi serta meminimalisasi modal yang dikeluarkan (Lestary & Chaniago, 2017).

Pada masa Pandemi Covid-19 2020 lalu, terjadi penurunan aset perusahaan dikarenakan produktivitas karyawan kurang maksimal. Tahun 2021 KSPPS TAM Syariah Sragen melakukan pergantian pimpinan antar cabang lain. Masa kepemimpinan yang baru ini melakukan inovasi baru dengan turut serta membantu permasalahan yang dialami oleh karyawannya. Pemimpin yang sekarang tidak menganggap karyawan sebagai bawahannya melainkan sebagai rekan kerja. Hal tersebut menjadikan dia menjunjung sifat solidaritas sesama rekan kerja. Pimpinan juga meningkatkan kualitas tempat kerja untuk karyawannya.

Lingkungan kerja di KSPPS TAM Syariah Sragen relatif simpel tetapi efektif. Penerangan yang cukup serta suhunya yang tepat dapat meningkatkan kualitas karyawan. Disana juga wifi yang memudahkan karyawan dalam bekerja. Terdapat musholla yang digunakan beribadah bagi karyawan muslim. Petugas lapangan berkeliling sekitar 6 jam, kemudian rekap ulang hasil keliling tadi di kantor yang nyaman dengan penerangan yang cukup. Apabila lingkungan kerja cukup baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS TAM Syariah Sragen. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS TAM Syariah Cabang Sragen”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Islami

Hartanto dan Turangan (2021) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain (para bawahannya) dengan sedemikian rupa sehingga orang lain tersebut mau melakukan kehendak pemimpin meskipun dirinya mungkin tidak senang dengan hal tersebut. Gaya kepemimpinan Islami adalah cara seseorang dalam memimpin anggotanya sesuai dengan syariat agama Islam. Dalam islam, istilah pemimpin biasa disebut dengan ulul amri yang memiliki tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang besar terhadap anggotanya. Islam mengajarkan pemimpin harus memiliki hati yang lemah lembut seperti baginda Rasulullah Saw. yang memimpin umatnya dengan penuh kasih sayang dan lemah lembut. Dari (Mahazan, et al., 2015) bahwa gaya kepemimpinan Islami dapat diukur dengan beberapa indikator adalah sebagai berikut:

- a. Kepercayaan/Integritas
Mampu menjalankan amanah sebagai pemimpin dengan baik sesuai dengan prosedur perusahaan
- b. Orientasi Karyawan
Memberikan saran yang mendukung dalam hal kebaikan, terutama tentang keagamaan bagi karyawan.
- c. Muhasabah (Restropeksi)
Menyadari bahwa jabatan sebagai pemimpin adalah suatu ujian yang diberikan kepada Allah Swt. yang apabila tidak dilaksanakan dengan adil maka akan dipertanggungjawabkan di akhirat nanti.
- d. Kesabaran

Menahan diri ketika marah dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan diambil setelah emosi menjadi tenang.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap baik buruknya karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila lingkungan kerja juga baik. Seorang karyawan bisa fokus bekerja jika lingkungan tempat dia bekerja itu kondusif. Lingkungan yang kondusif akan menghasilkan suasana yang nyaman dan aman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari Supardi dalam kutipan Putra (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah ruang fisik dan non fisik yang mengelilingi tempat kerja yang dapat memberikan kesan bahwa bekerja itu menyenangkan, aman, santai, nyaman, dan lain-lain. Menurut Lestari & Chaniago (2017) ada beberapa indikator lingkungan kerja antara lain:

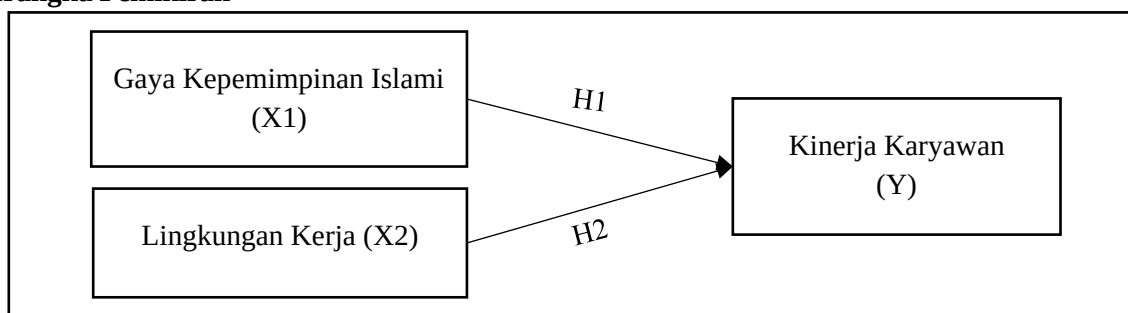
- a. Pencahayaan
- b. Suhu udara
- c. Kelembaban
- d. Sirkulasi udara
- e. Tingkat kebisingan
- f. Hubungan karyawan dengan atasan
- g. Hubungan kerja dengan sesama karyawan

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Husnah, 2022). Mangkunegara menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2012). Menurut Putra (2015) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

- a. Kuantitas dan kualitas
- b. Efisiensi
- c. Kemampuan
- d. Ketepatan
- e. Pengetahuan
- f. Kreatifitas

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 kerangka pemikiran

2.5. Hipotesis

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

- H1: Ada pengaruh yang signifikan secara parsial terkait Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Kerja KSPPS TAM Syariah Sragen.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan secara parsial terkait Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja KSPPS TAM Syariah Sragen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuisioner. Dan untuk obyek yang dipilih adalah KSPPS TAM Syariah cabang Sragen. Populasi merupakan wilayah generalisasi atau keseluruhan dari sesuatu yang sedang dipelajari karakteristiknya (Retnawati, 2017) Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan KSPPS TAM Syariah cabang Sragen. Metode sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling method* dengan pendekatan sampel jenuh. Pendekatan sampel ini menggunakan semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS TAM Syariah cabang Sragen yaitu sebanyak 42 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. hasil uji validitas

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,3044	0,874	Valid
X1.2	0,3044	0,798	Valid
X1.3	0,3044	0,752	Valid
X1.4	0,3044	0,689	Valid
X1.5	0,3044	0,852	Valid
X1.6	0,3044	0,755	Valid
X1.7	0,3044	0,884	Valid
X2.1	0,3044	0,605	Valid
X2.2	0,3044	0,765	Valid
X2.3	0,3044	0,816	Valid
X2.4	0,3044	0,746	Valid
X2.5	0,3044	0,735	Valid
X2.6	0,3044	0,660	Valid
X2.7	0,3044	0,765	Valid
Y1	0,3044	0,529	Valid
Y2	0,3044	0,735	Valid
Y3	0,3044	0,805	Valid
Y4	0,3044	0,758	Valid
Y5	0,3044	0,637	Valid
Y6	0,3044	0,692	Valid
Y7	0,3044	0,682	Valid
Y8	0,3044	0,533	Valid
Y9	0,3044	0,790	Valid
Y10	0,3044	0,695	Valid
Y11	0,3044	0,799	Valid
Y12	0,3044	0,645	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa apabila dilihat dari pernyataan setiap variabel yang telah ditentukan menunjukkan hasil valid dikarenakan setiap pernyataan memiliki nilai r^{tabel} lebih besar dari r^{hitung} .

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	0,907	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,849	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menghasilkan semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai dari *Cronbach's Alpha* juga telah memenuhi standar reliabilitas varabel (0,60). Dari penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua responden selalu konsisten dalam menjawab pernyataan pada kuesioner.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.85106584
Most Extreme Differences	Absolute		.124
	Positive		.082
	Negative		-.124
Test Statistic			.124
Asymp. Sig. (2-tailed)			.103 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,103. Dengan nilai $0,103 > 0,05$ maka nilai residual dinyatakan berdistribusi normal (lolos).

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.079	3.813		3.955	.000		
X1	.350	.141	.287	2.480	.018	.615	1.625
X2	.846	.159	.615	5.320	.000	.615	1.625
a. Dependent Variable: Y							

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja berturut-turut sebesar 0,615 dan 0,615 yang artinya lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja berturut-turut sebesar 1,625 dan 1,625 lebih kecil dari 10. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Maka disimpulkan bahwa model regresi pada variabel independen tidak terjadi multikolinieritas (lolos).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.053	2.542		1.595	.119
X1	-.090	.094	-.191	-.951	.348
X2	.024	.106	.045	.225	.823
a. Dependent Variable: ABRESID					

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan islami sebesar 0,348 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,823. Nilai signifikan berturut-turut sebesar 0,348 dan $0,823 > 0,05$. Dikarenakan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos).

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.663	2.923	1.881
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari Durbin Watson sebesar 1,1881. Rumusan untuk mendeteksi tidak adanya autokorelasi positif $dU < d$ adalah $1,6061 < 1,1881$; terdeteksi bahwa tidak ada autokorelasi positif. Sedangkan deteksi tidak adanya autokorelasi negatif dengan rumusan $dU < (4 - d)$ adalah $1,6061 > 2,8119$. Maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi positif ataupun autokorelasi negatif (lolos).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.079	3.813		3.955	.000
X1	.350	.141	.287	2.480	.018
X2	.846	.159	.615	5.320	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka menghasilkan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e_2$$

$$KK = 15,079 + 0,350 \text{ GKI} + 0,846 \text{ LK} + e_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- Konstanta yang memiliki nilai 15,079 artinya gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka variabel independen memiliki nilai konstan dengan nilai rata-rata dari keputusan sebesar 15,079.
- Koefisien dari variabel gaya kepemimpinan islami (X1) memiliki nilai sebesar 0,350. Apabila ada kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,350 dengan variabel lingkungan kerja dianggap konstan dan juga sebaliknya.
- Koefisien dari variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,846. Apabila ada kenaikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,846 dengan variabel gaya kepemimpinan islami dianggap konstan dan juga sebaliknya.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.079	3.813		3.955	.000
X1	.350	.141	.287	2.480	.018
X2	.846	.159	.615	5.320	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai t^{hitung} dan p^{value} masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan islami memiliki nilai t^{hitung} sebesar 2,480 dan p^{value} sebesar 0,018. Dengan nilai tersebut diperoleh perbandingan $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ ($2,480 > 2,02269$). Hal tersebut dapat dinyatakan H1 diterima artinya variabel gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan maka model regresi pada penelitian dikatakan layak.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t^{hitung} sebesar 5,320 dan p^{value} sebesar 0,000. Dengan nilai tersebut diperoleh perbandingan $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ ($5,320 > 2,02269$). Hal tersebut dapat dinyatakan H2 diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan maka model regresi pada penelitian dikatakan layak.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	705.705	2	352.852	41.291	.000 ^b
Residual	333.272	39	8.545		

Total	1038.976	41		
a. Dependent Variable: Y				
b. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F^{hitung} sebesar 41,291 dan F^{hitung} sebesar 0,000. Nilai $F^{hitung} > F^{tabel}$ ($41,291 > 3,231727$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima secara bersama-sama. Artinya variabel gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan maka model regresi pada penelitian dikatakan layak.

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

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.663	2.923	1.881
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,679 artinya variabel gaya kepemimpinan islami dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66,3%. Sedangkan sisannya 33,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat didalam model regresi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan

Diperoleh keputusan bahwa gaya kepemimpinan islami mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepercayaan antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan KSPPS TAM Syaria Sragen. Kepercayaan dari karyawan yang diberikan kepada pemimpin menjadikan rasa percaya diri dan semangat meningkat sehingga dapat menciptakan hubungan harmonis antara pemimpin dengan karyawan.

Orientasi karyawan yang diberikan dari pemimpin juga menjadi faktor kinerja karyawan. Pemimpin juga harus serta pemimpin dapat menahan amarahnya ketika ada salah satu karyawan yang melakukan kesalahan. Seorang pemimpin harus menunjukkan sikap perhatian kepada karyawan. Dengan memberikan sedikit saran/masukan dapat membuat karyawan merasa lebih diperhatikan tentang bagaimana kinerjanya selama bekerja juga menambah motivasi karyawan untuk meningkatkan output kepada perusahaan. Sikap baik dari pemimpin dapat terwujud apabila seorang pemimpin menyadari bahwa jabatan yang dia pegang hanyalah sebuah ujian dari Allah SWT. Kesadaran tersebut menjadikan seorang pemimpin yang penyabar. Pemimpin dapat menahan amarahnya disaat ada salah satu karyawan yang membuat dirinya jengkel. Seorang pemimpin juga selalu bersikap sabar dalam setiap situasi yang tidak terduga.

4.2.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Diperoleh keputusan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan yang baik membuat semua orang merasa nyaman di perusahaan tersebut. Lingkungan yang baik meliputi suhu udara yang teratur, kelembaban udara yang tepat, penerangan yang sesuai dan tidak ada kebisingan yang mengganggu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kenyamanan yang diperoleh karyawan dapat meningkatkan kretifitas karyawan dalam bekerja. Selain itu karyawan juga dapat memaksimalkan kemampuan yang dia miliki sehingga menghasilkan hasil dengan kualitas yang baik serta selesai tepat pada waktunya.

Selain itu hubungan yang antara karyawan lainnya dan antara pemimpin dan karyawan di perusahaan KSPPS TAM Syaria Sragen terbilang cukup baik. Pemimpin dapat menjadi suport sistem bagi karyawan karena mampu menerima keluhan kesah karyawannya dan memberikan nasehat atau saran yang mendukung serta selalu meningkatkan suasana di lingkungan perusahaan. Sedangkan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya juga saling menghormati dan saling membantu tugasnya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS TAM Syariah cabang Sragen, berikut adalah kesimpulan yang diperoleh dari peneliti.

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada KSPPS TAM Syariah cabang Sragen. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikn yang diperoleh sebesar $0,018 < 0,05$ dan nilai t^{hitung} yang diperoleh sebesar $2,480 > t^{\text{tabel}}$ sebesar $2,02269$.
- b. Pada variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada KSPPS TAM Syariah cabang Sragen. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikn yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai t^{hitung} sebesar $5,320 > t^{\text{tabel}}$ sebesar $2,02269$.

5.2. Saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti, pertama untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain dari kinerja karyawan yang bisa ditambahkan, seperti motivasi, gaji dan sebagainya. Kedua bagi perusahaan KSPPS TAM Syariah cabang Sragen, dapat terus mempertahankan indek gaya kepemimpinan islami yang sudah tercapai serta terus meningkatkan target indek yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja demi karyawan agar mendapatkan kenyamanan disaat menjalankan kewajibannya. Hal tersebut menjadi upaya perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta dapat meningkatkan laba/keuntungan yang diterima.

6. REFERENSI

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118-129.
- Ithri, F. N., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Sutrabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2), 136-144.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Balai Kota Makasar. *Jurnal CSR, Pendidikan, dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mahazan, A., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, S. H., Wan, M. F., R. M., . . . K. M. (2015). Islamic Leadership And Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions Of Islamic Leadership Inventory (Ili) Via Content Analysis Procedures. *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153-162.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2012). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Putri, E. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.
- Retnawati, H. (2017). Teknik Pengambilan Sampel. Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. ADAARA : *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).