

Pengaruh Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali)**Putri Wulan Rahmahwati**

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email correspondence: putriwln649@gmail.com**Abstract**

The aim of this research is to determine whether wages, Islamic leadership and work environment influence employee performance at KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. This type of research is quantitative, data collection techniques are by distributing questionnaires, interviews, documentation and literature studies. The dependent variables are wages, Islamic leadership and work environment. The sample used was a saturated sampling of 40 KSPPS BMT Surya Madani employee respondents. Data analysis uses multiple linear regression analysis using the IBM SPSS 23 software application. The data analysis method used is descriptive statistical test, validity test, reliability test, classical assumption test while for hypothesis testing uses multiple linear regression test, t test, and coefficient test determination. It is known that the calculated t value for the wage variable is 2.160 which is greater than the t table of 2.028, so this means that the wage variable partially has a significant impact on employee performance. If the calculated t value for the Islamic leadership variable is 0.895, which is smaller than the t table of 2.028, this means that the Islamic leadership variable partially does not have a significant effect on employee performance. The calculated t value for the work environment variable is 1.914, which is smaller than the t table value of 2.028, so this means that the work environment variable partially does not have a significant effect on employee performance. The significant value of the F test is 0.000. From these results it is known that the significance value is smaller than 0.05 (5%), thus it can be concluded that this regression model is suitable for use and the independent variables together have an effect on the dependent variable.

Keywords: Wages, Islamic Leadership, Work Environment, Employee Performance.**Citation suggestions:** Rahmahwati, P. W. (2024). Pengaruh Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 3(01), 267-275. doi: -**DOI:** -**1. PENDAHULUAN**

Ditengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah dewasa ini, keberadaan BMT mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Dalam perjalanannya BMT tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Setiap organisasi perlu memiliki kemampuan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dan cara mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang diharapkan dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Kinerja merupakan segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya seperti upah, kepemimpinan islami, dan lingkungan kerja. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerjanya (Santoso & Widodo, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah persoalan upah yang penting bagi karyawan

atau pekerja. Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Sagala dalam Setyaningsih, 2019).

Selain itu kepemimpinan Islami juga memiliki pengaruh besar kepada pegawai. Maka dari itu, manajemen harus memberikan bimbingan dan dukungan yang dapat menimbulkan motivasi kerja serta juga meningkatkan kepuasan kerja didalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan islami yaitu kemimpinan yang beralaskan pada Al-Qur'an dan Hadist (Harahap, 2017).

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila perusahaan memperhatikan dan mengusahakan faktor-aktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dengan baik, sehingga pengaruh yang diperoleh karyawan positif akan mengurangi kejenuhan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yakni suatu hal di lingkungan pekerja yang bisa mempengaruhinya dalam bertugas, misalnya seberapa memadai perlengkapan kerja, kebersihan tempat kerja, kegaduhan, penerangan, ventilasi, kelembaban, dan temperatur (Afandi, 2018).

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan, dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan perjanjian, kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang baik dan harapan masa depan yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengambil judul penelitian dengan "Pengaruh Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali)."

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Upah

Upah menurut Zainal (2009) upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Adapun yang menjadi sebuah indikator upah dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Pasaribu (2018) meliputi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Insentif
- d. Tunjangan

2.2. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islam merupakan sebuah konsep yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Sunnah yang mencakup kehidupan manusia secara individu, berdua, keluarga bahkan individu atau kelompok. Konsep ini bertujuan untuk mencakup cara-cara memimpin dan dipimpin dalam menerapkan ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan di akhirat (Harahap, 2017). Adapun indikator kepemimpinan Islami menurut Mahazan (2015), yaitu:

- a. Kepercayaan/Integritas
Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan.
- b. Orientasi karyawan
Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.
- c. Muhasabah (Retrospeksi)
Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.
- d. Kesabaran
Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2019). Definisi lain mengenai lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), sebagai berikut:

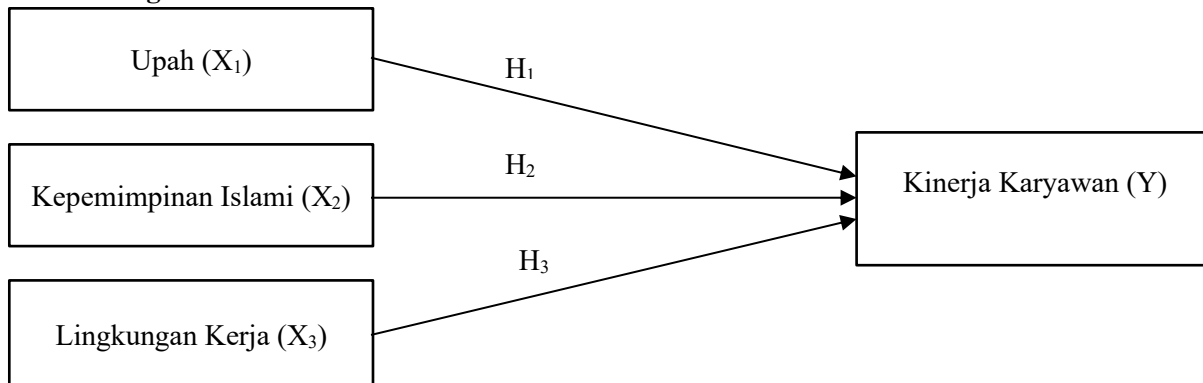
- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi ruang kerja
 - 3) Bau-bauan di tempat kerja
 - 4) Kebisingan
 - 5) Fasilitas
 - 6) Keamanan di tempat kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1) Hubungan dengan pimpinan
 - 2) Hubungan sesama rekan kerja

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2015). Adapun yang menjadi indikator atau alat ukur tentang kinerja karyawan berdasarkan pernyataan (Marthis dan Jackson, 2014), adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

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

Ha1: Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha2: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal, yaitu pendekatan dalam penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki sebab akibat (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuisioner. Dan untuk lokasi yang dipilih adalah KSPPS

BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Populasi adalah generalisasi wilayah yang dikelompokkan atas suatu objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali yang berjumlah 40 karyawan. Pada penelitian ini variabel independen berjumlah 3 yaitu variabel Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Uji Validitas				
Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Upah (X1)	X1.1	0.621	0.3120	Valid
	X1.2	0.741	0.3120	Valid
	X1.3	0.807	0.3120	Valid
	X1.4	0.854	0.3120	Valid
	X1.5	0.775	0.3120	Valid
	X1.6	0.796	0.3120	Valid
Kepemimpinan Islami (X2)	X2.1	0.675	0.3120	Valid
	X2.2	0.641	0.3120	Valid
	X2.3	0.686	0.3120	Valid
	X2.4	0.863	0.3120	Valid
	X2.5	0.796	0.3120	Valid
	X2.6	0.756	0.3120	Valid
	X2.7	0.606	0.3120	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.765	0.3120	Valid
	X3.2	0.842	0.3120	Valid
	X3.3	0.834	0.3120	Valid
	X3.4	0.415	0.3120	Valid
	X3.5	0.860	0.3120	Valid
	X3.6	0.861	0.3120	Valid
	X3.7	0.877	0.3120	Valid
	X3.8	0.784	0.3120	Valid
	X3.9	0.750	0.3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0.738	0.3120	Valid
	X4.2	0.829	0.3120	Valid
	X4.3	0.715	0.3120	Valid
	X4.4	0.896	0.3120	Valid
	X4.5	0.856	0.3120	Valid
	X4.6	0.889	0.3120	Valid
	X4.7	0.803	0.3120	Valid
	X4.8	0.843	0.3120	Valid
	X4.9	0.778	0.3120	Valid
	X4.10	0.770	0.3120	Valid

Sumber: Data primer diolah 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 0,3120 ini diperoleh dari nilai r tabel dengan jumlah sampel $N=40$ dan $df = N-2= 38$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach alpha	alpha	Keterangan
1.	Upah (X1)	0,858	0,60	Reliabel
2.	Kepemimpinan Islami (X2)	0,840	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,911	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan untuk semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai dari *crorchbach alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Uji Normalitas

Unstandardized Residual			
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.23286288
Most Extreme Differences	Absolute		.128
	Positive		.128
	Negative		-.082
Test Statistic			.128
Asymp. Sig. (2-tailed)			.096 ^c

Sumber: Data primer diolah 2024

Hasil uji dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas menunjukan Asymp.sig sebesar 0,096 hasil ini jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 atau 5% menunjukan hasil yang lebih besar. Dalam hal ini p value $>$ 0,05 atau $0,096 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistrubsi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Upah	0,753	1.328	Tidak ada multikolinearitas
Kepemimpinan Islami	0,536	1.867	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,530	1.888	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Tollerance* untuk variabel upah, kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,1. Sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing masing varibel juga menunjukan kurang dari 10. Dengan demikian diantara variabel upah, kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tingkat Signifikan	Keterangan
Upah	0,992	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepemimpinan Islami	0,074	Tidak ada heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,764	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas diatas menunjukkan untuk nilai sig pada variabel upah, kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja lebih dari 0,05. Hal itu menunjukkan diantara variabel upah, kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	0,659 ^a	0,434	0,387	3.365	1.954

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel Hasil Uji Autokorelasi diatas menunjukkan nilai dari durbin watson adalah 1,954. Dalam penelitian ini jumlah sampel N=40, dan pada tabel dw untuk batas atas durbin-watson (dU) adalah 1,6589 dan batas bawah durbin-watson (dL) adalah 1,3384. Dengan ketentuan apabila $du < d < 4-du$, yang dalam hasil dari penelitian nilai durbin-watson 1,826 berarti sesuai dengan ketentuan $1,6589 < 1,954 < 2,23411$ hal ini menunjukkan penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	t-hitung	Signifikan
1 (Constant)	12,700	5,213	2,436	0,020
Upah	0,462	0,214	2,160	0,038
Kepemimpinan Islami	0,186	0,208	0,895	0,377
Lingkungan Kerja	0,294	0,154	1,914	0,064

Sumber: Data primer diolah 2024

Persamaan regresi linear berganda ebagai berikut : $Y = 12,700 + 0,462X_1 + 0,186X_2 + 0,294X_3 + e$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 12,700 artinya jika variabel upah (X1) , kepemimpinan Islami (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0 , maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12,700.
- Nilai B dalam variabel upah (X1) menunjukkan hasil 0,462 menunjukkan koefisien regresinya positif , artinya jika variabel upah ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali sebesar 0,462 satuan dan begitu juga sebaliknya, dengan variabel kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja dianggap tetap / konstan.
- Nilai B dalam variabel Kepemimpinan Islami (X2) menunjukkan hasil 0,186 menunjukkan koefisien regresinya positif, jika variabel kepemimpinan Islami ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali sebesar 0,186 dan begitu juga sebaliknya, dengan variabel upah dan lingkungan kerja dianggap tetap / konstan.
- Nilai B dalam variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan hasil 0,294 menunjukkan koefisien regresinya positif, artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali sebesar 0,294 satuan dan begitu juga sebaliknya, dengan variabel upah dan kepemimpinan Islami dianggap tetap / konstan.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Signifikan
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.700	5.213		2.436	0,020
Upah	0,462	0,214	0,312	2,160	0,038
Kepemimpinan Islami	0,186	0,208	0,153	0,895	0,377
Lingkungan Kerja	0,294	0,154	0,330	1,914	0,064

Sumber: Data primer diolah 2024

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

- Pengaruh variabel upah terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 8 nilai p value untuk variabel upah sebesar 0,038 dan t hitung sebesar 2,160. Hasil ini jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai p value $< \alpha$ atau $0,038 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) atau $2,160 > 2,02809$ yang berarti H_0 ditolak atau berpengaruh. Dalam hal ini menunjukkan variabel upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali.

- b. Pengaruh variabel kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan
 Nilai p value untuk variabel kepemimpinan Islami sebesar 0,377 dan t hitung sebesar 0,895. Hasil ini jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai p value $> \alpha$ atau $0,377 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) atau $0,895 < 2,02809$ yang berarti H_0 diterima atau tidak berpengaruh. Dalam hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali.
- c. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 Nilai p value untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,064 dan t hitung sebesar 1,914. Hasil ini jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka nilai p value $> \alpha$ atau $0,064 > 0,05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel (jumlah sampel-jumlah variabel bebas-1) atau $1,914 > 2,02809$ yang berarti H_0 diterima atau tidak berpengaruh. Dalam hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali.

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.295	3	104.098	9.194	.000 ^b
	Residual	407.605	36	11.322		
	Total	719.900	39			

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,194. Hasil ini jika dibandingkan dengan F tabel pada $df_1 = 3$ (jumlah variabel bebas) dan $df_2 = 36$ (jumlah sampel-variabel bebas-1) menunjukkan nilai F tabel sebesar 2,866. Dalam hal ini F hitung sebesar 9,194 sedangkan F tabel = 2,866, sehingga F hitung $> F$ tabel atau $9,194 > 2,866$. Disimpulkan variabel Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,659 ^a	0,434	0,387	3,365

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai *Adjust R Square* (R^2) diperoleh angka koefisien determinasi 0,387 atau dalam bentuk persen 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari upah, kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 38,7 dan sisanya yaitu $(100\% - 38,7\%) = 61,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model dari penelitian yang dilakukan kali ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat adanya pengaruh signifikan antara variabel upah terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Hal ini menjelaskan upah yang memberikan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Pada KSPPS BMT Surya Madani, para karyawan telah mendapatkan upah atau gaji yang sesuai serta jadwal cuti yang diberikan perusahaan. Selain itu juga terdapat *reward* setiap tahun dan bonus setiap karyawan yang mencapai tergetnya juga tunjangan makan, BBM dan keluarga. Hal ini mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja mereka.

4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan Islami tidak selaras dengan pengamatan yang dilakukan peneliti. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga ada beberapa karyawan yang cocok/tidak cocok dengan gaya kepemimpinan islami yang diterapkan pemimpin.

4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tidak terdapat adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak selaras dengan pengamatan yang dilakukan peneliti. Hal ini dikarenakan lebih mengutamakan optimalisasi penyelesaian tugas kerja yang banyak yang menjadi tanggung jawab dan target setiap karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali. Berdasarkan penelitian dan dengan pengujian yang dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa tidak semua variabel independend yakni Upah, Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependend dalam hal ini kinerja karyawan. Faktor yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah alat pengumpul data yang berupa kuesioner saja, sehingga kemungkinan pendapat responden tidak tertangkap secara nyata. Serta sulitnya mencari waktu untuk wawancara secara insentif baik dengan pimpinan dan karyawan KSPPS BMT Surya Madani dikarenakan kesibukan mereka, membuat peneliti hanya bisa menggali informasi secara terbatas.

5.2. Saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti, pertama untuk perusahaan pihak lembaga perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor upah dengan cara pemberian insentif yang lebih menarik bagi karyawan yang mencapai targetnya dan disesuaikan dengan tambahan waktu kerja karyawan dan diberikan tepat waktu. Kedua, untuk peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

6. REFERENSI

- Afandi, F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (*Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman*).
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3 (2), 253-270.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M., & Abdullah, A. G. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1 (2), 153- 162.
- Marthis, R.L. dan J.H. Jackson. 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasaribu, Roni Binsar Tua. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sedarmayanti, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Setyaningsih, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bakpia Ahmad's Family Di Kabupaten Trenggalek (*Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo*).

- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Sugiyono.(2018).*MetodePenelitianPendidikanPendekatanKuantitatifKualitatifdanR&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).