

Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Riska Rahmawati¹, Isna Yuningsih²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: isna.yuningsih@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi pustaka. Sampel dari penelitian adalah 107 karyawan tetap Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda periode 2023. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu Kepemimpinan Islami terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda. Selain itu, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda.

Abstract

The aim of this research is to examine whether Islamic leadership, work motivation, and work environment have an influence on the performance of employees at Bankaltimtara Sharia Branch Office in Samarinda. The research used a quantitative method with saturated sampling technique and data collection through questionnaires and literature review. The sample consisted of 107 permanent employees of Bankaltimtara Sharia Branch Office in Samarinda for the year 2023. The results show that Islamic leadership has a significant positive influence on the performance of employees at Bankaltimtara Sharia Branch Office in Samarinda. Additionally, work motivation is proven to have a positive and significant influence on the performance of employees at Bankaltimtara Sharia Branch Office in Samarinda. The work environment is also proven to have a positive and significant influence on the performance of employees at Bankaltimtara Sharia Branch Office in Samarinda.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Riska Rahmawati, Isna Yuningsih.

Article history

Received 2024-02-07

Accepted 2024-02-14

Published 2024-02-26

Kata kunci

Kepemimpinan Islami;
Motivasi Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Islamic Leadership;
Work Motivation;
Work Environment;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Dalam perkembangannya, persaingan antar bank semakin ketat maka dari itu suatu perusahaan harus terus berusaha untuk menciptakan berbagai produk dan jasa untuk menarik minat konsumen yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perbankan itu sendiri. Setiap organisasi akan selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar terciptanya kemajuan bisnis yang optimal termasuk sektor perbankan. Sumber daya manusia dalam suatu sektor perbankan diwajibkan untuk selalu memiliki kinerja dan kualitas kinerja yang baik demi memajukan perbankan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal ini karena faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Kendala utama pada saat ini adalah minimnya sumber daya manusia pada lembaga keuangan Islam (Arifqi, 2020).

Keterampilan kepemimpinan yang baik dari atasan kepada bawahan sangat dibutuhkan dalam mencapai sebuah kinerja tim yang baik. Dalam suatu lembaga yang menerapkan prinsip Islami di dalam kegiatannya pasti membutuhkan pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan Islami pula. Kepemimpinan yang Islami adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk terlibat dalam kepemimpinan Islami yang telah tercantum dalam Alquran dan Sunnah yang meliputi kehidupan manusia secara pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai kelompok (Harahap, 2016; Mukaromah, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hartini & Gustama, 2022) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dengan kepemimpinan yang baik maka karyawan mendapatkan kepercayaan dan rasa dihormati dari sesama karyawan lain dan dapat termotivasi melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi (Mukaromah, 2022). Pengaruh motivasi juga akan sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Motivasi dalam hal ini bisa diperoleh melalui dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya yang dapat memicu semangat masing-masing karyawan sehingga secara tidak langsung mereka akan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang baik dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut (Lawasi & Triatmanto, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi & Pancasasti, 2021) bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Kepemimpinan Islami dan motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sebuah bank syariah harus memiliki lingkungan yang sejalan dengan syariah dengan memiliki etika yang Islami, kemampuan dan profesionalitas dan integritas dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin & Rusmana, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi maupun perusahaan sangat penting dan saling berhubungan. Kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan tersebut (Zulfikar dkk., 2020). Apabila motivasi yang didapat karyawan di lingkungannya baik maka akan mempengaruhi bagaimana ia dapat bekerjasama antara pimpinan perusahaan dengan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Objek Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda, Kalimantan Timur. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan perbankan yaitu adanya tuntutan kerja dan beban kerja yang cukup tinggi. Seperti yang dialami oleh karyawan Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara dari unit SDM, terdapat beban kerja yang cenderung tinggi pada sejumlah unit kerja tertentu, sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari tiap karyawan. Ketidakseimbangan yang terjadi serta tuntutan beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan dari segi Kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja adalah kurangnya apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dari atasan

maupun sesama karyawan sehingga kinerja dari masing-masing karyawan menurun. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah kinerja karyawan dalam hal Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Lingkungan Kerja ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diterapkan pada Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda.

1.1. Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami bukan lagi hal yang baru di dunia Islami karna hal ini telah banyak dicontohkan oleh para pemikir Islam terdahulu bahkan sejak zaman Nabi Muhammad SAW sudah mengajarkan teori kepemimpinan (Arifqi, 2020). Prinsip kepemimpinan berdasarkan Alquran dan Sunnah bukan suatu hal yang terbilang baru bagi masyarakat muslim, namun hal ini lebih menekankan kepada kembalinya pemikiran hati dan Nurani yang bersumber pada Alquran dan Sunnah dan menerapkannya dalam seluruh aspek kehidupan (Khotijah & Helmy, 2021). Adapun indikator dari kepemimpinan Islami menurut (Charis dkk., 2020) Rasulullah SAW dalam memimpin mempunyai beberapa karakter utama yaitu:

- 1) Siddiq yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat jujur, menyatakan kebenaran atau memiliki integritas pribadi yang tinggi.
- 2) Amanah, yaitu seorang pemimpin yang memiliki sifat dapat dipercaya, bertanggung jawab yang selalu dapat menyelesaikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dimikinya.
- 3) Fatahanah, yaitu seorang pemimpin yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki keahlian, kecerdasan, dan kebijaksanaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya.
- 4) Tabligh, yaitu seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, menyampaikan informasi dengan benar dan mampu mendidik dan mengarahkan orang untuk mematuhi peraturan.

1.2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan jika menginginkan setiap karyawan turut andil terhadap pencapaian perusahaan. Dalam Islam, motivasi kerja bukanlah untuk mengejar hidup yang hedonis, bukan untuk status dan bukan pula untuk mengejar kekayaan tetapi motivasi kerja tidak hanya untuk memenuhi nafkah tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT (Hidayah dkk., 2021). Adapun indikator motivasi kerja dalam perspektif Islam menurut (Nur Azizah, 2019; Umiyarzi, 2021) yaitu:

- 1) Faktor Pendorong, yaitu dorongan yang didapatkan dari dalam diri msupun dari perusahaan dalam menghasilkan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan.
- 2) Kemauan, yaitu kemauan untuk memenuhi kebutuhan biologis dan fisiologis nya.
- 3) Keikhlasan, yaitu kegiatan atau aktivitas jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.
- 4) Kewajiban, yaitu setiap pekerja harus memiliki motivasi dalam menjalankan kewajiban Allah yang harus disertai dengan niat yang benar tanpa adanya paksaan.
- 5) Pengembangan kemampuan dan Keterampilan, yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki harus terus ditumbuhkan dalam diri setiap karyawan atau pekerja sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya.
- 6) Tujuan yang jelas, yaitu setiap karyawan harus memiliki tujuan masing-masing dari dalam dirinya untuk bekerja yang membuat dirinya termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan menurut (Prastiwi, 2021) yaitu segala sesuatu yang terdapat di alam yang memiliki pengaruh tertentu terhadap individu. Sebuah bank syariah harus memiliki lingkungan kerja yang selayaknya menggambarkan Lembaga keuangan yang membawa nama besar Islam. Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia yang saling melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya (Cahyadi, 2019). Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) yaitu:

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan mendapatkan perhatian dan penghargaan atas apa yang dikerjakan seorang karyawan dan bagaimana seorang pimpinan menghargai karyawannya dalam bekerja.
- 2) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan hubungan Kerjasama yang baik antar sesama karyawan atau kelompok.
- 3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kelancaran komunikasi yang baik dan terbuka antar sesama pekerja maupun pimpinan

1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seorang karyawan baik dari secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai melalui tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Khotijah & Helmy, 2021). Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, faktor Kemampuan baik kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya maupun kemampuan seorang karyawan dalam ikut serta mewujudkan tujuan dan visi misi dari perusahaan tersebut. Faktor keinginan/motivasi yang mendorong semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Terakhir faktor Lingkungan kerja, apabila kondisi lingkungan kerja perusahaan kondusif maka akan menunjang pekerjaan berjalan dengan lancar. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja buruk atau tidak kondusif maka akan menghambat pekerjaan berjalan dengan lancar.

Menurut (Anugrahadi & Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa Islam menilai kinerja religius seseorang dari beberapa indikator antara lain niat bekerja karena Allah SWT dan dalam kegiatan kerjanya menerapkan kaidah atau norma syariah secara kaffah. Islam memberikan nilai petunjuk agar berlaku lemah lembut dan menghormati nilai-nilai kemanusiaan yang melekat dalam diri seorang pekerja dan tidak memberikan beban yang tidak kuasa ditanggungnya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Silaen dkk., 2020):

- 1) Hasil kerja, yaitu hasil kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Produktivitas, yaitu berkaitan dengan tuntutan karyawan untuk memanfaatkan waktu serta sumber daya dengan sebijak mungkin, untuk menghasilkan luaran yang baik dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien.
- 3) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 4) Ketepatan waktu, yaitu mampu menyelesaikan dan menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan sesuai dengan informasi yang diterima
- 5) Komitmen kerja, yaitu karyawan yang senantiasa berpihak kepada perusahaan untuk menjaga harga diri dengan menjalankan pembagian pekerjaan sesuai visi misi perusahaan.
- 6) Tanggung jawab, yaitu karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik
- 7) Loyalitas, yaitu pengabdian yang dilakukan oleh karyawan dengan tulus dalam melakukan pelayanan serta berperilaku baik pada perusahaan atau lembaga.

2. Metode

2.1. Definisi Operasional dan Variabel

Demi menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian dalam masing-masing konteks dalam penelitian ini, maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- 1) Kinerja Karyawan, yaitu suatu pelaksanaan pekerjaan dengan menyempurnakan pekerjaan yang dilakukan yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat tercapai hasil kerja yang diinginkan
- 2) Kepemimpinan Islami, yaitu pemimpin yang mempunyai prinsip pada ajaran-ajaran Islam dan mempraktikannya dalam kehidupan sehari-hari baik dalam lingkup individu maupun di lingkungannya yang sesuai dengan ajaran Nabi Muhammad SAW (Charis dkk., 2020).
- 3) Motivasi Kerja, yaitu Motivasi dalam hal ini bisa diperoleh melalui dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya yang dapat memicu semangat masing-masing karyawan.

- 4) Lingkungan Kerja, yaitu suatu entitas yang berpengaruh di lingkungan dan berhasil menghadapi secara langsung maupun tidak antara seseorang atau kelompok dalam mempraktikkan kegiatannya (Fauzi dkk., 2022).

2.2. Populasi dan Sampel

Pegawai tetap di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda yang berjumlah 107 orang per- April 2023. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, yaitu Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penelitian non probability sampling yaitu sampling jenuh. penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang lengkap berupa sistematis, terencana yang terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pembuatan desain pada penelitiannya (Balaka, 2022). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh melalui metode survei dan pemberian kuisioner kepada responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui keputusan atau studi dokumen dengan mempelajari hasil penelitian yang bersumber dari jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian ini

2.4. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2023 hingga Agustus 2023 yang berlokasi di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda yang beralamat di jalan Achmad Yani No.31, Samarinda, Kalimantan Timur.

2.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan dengan cara menggali data secara langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh data yang diperlukan berupa kuisioner. Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari dan memahami buku literatur atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini dengan teori-teori yang digunakan dalam menyelesaikan pokok permasalahan penelitian ini, berupa penelitian dahulu, jurnal ilmiah, buku, dan lain-lain.

2.6. Data Uji Validitas

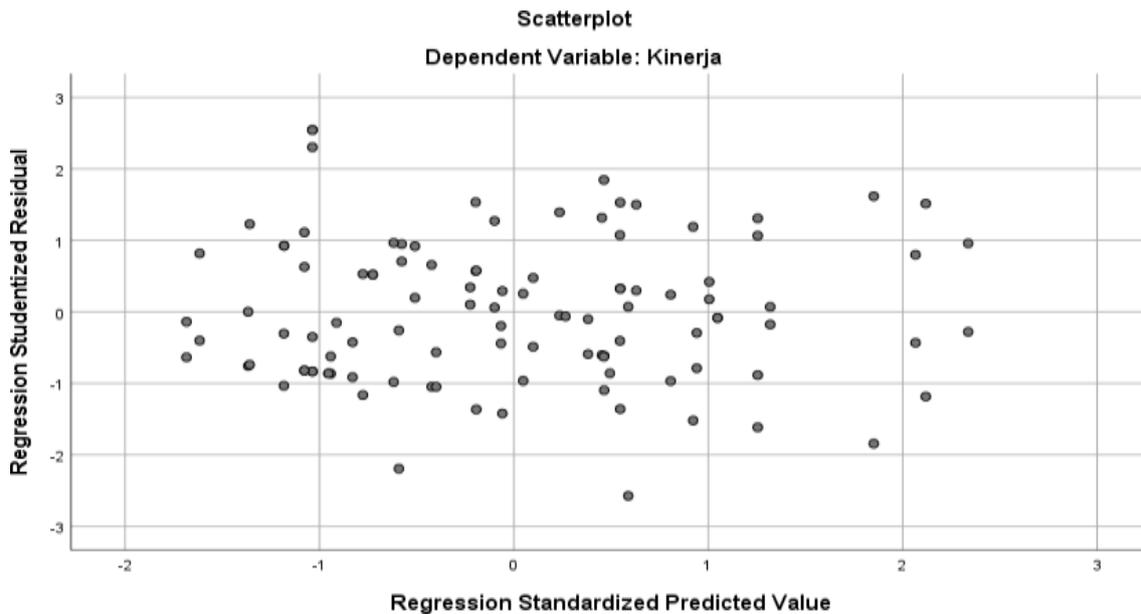
Dalam penelitian kuantitatif uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan data atau kesesuaian data kuesioner dengan data yang ada di lapangan dengan data. Penelitian ini menggunakan program SPSS 25.0 version dengan teknik Pearson Product Moment, instrument penelitian dinyatakan sah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan nilai pearson correlation positif.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data dapat dinyatakan reliabel karena variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha 0,883 atau $> 0,6$. Selanjutnya variabel Kepemimpinan Islam (X1) dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,641 atau lebih besar dari 0,6. Variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,733 atau $> 0,6$, serta yang terakhir atau variabel X ketiga yaitu Lingkungan Kerja (X3) juga dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,777 atau lebih besar dari 0,6.

3.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya (Cahyadi, 2019). Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot dimana $Y = SRESID$ dan $X = ZPRED$. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka data penelitian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut penyajian data atas uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:



Gambar 1. Scatterplot Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

3.2. Uji Kelayakan Model (Uji-F)

Pengambilan keputusan dapat dilihat dari angka Fhitung yang terdapat dalam tabel uji anova. Variabel dapat dinyatakan layak jika nilai Sig. < 0,05 atau Fhitung > Ftabel. Berikut adalah hasil dari Uji Kelayakan Model (Uji-F) yang telah dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.896	3	67.965	3.883	.011 ^b
	Residual	1802.758	103	17.503		
	Total	2006.654	106			

a. Dependent variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN ISLAM, MOTIVAS KERJA

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai Ftabel yang diperoleh sebesar 2,69 diperoleh dari hasil perhitungan $df = k-1$. Pada tabel di atas nilai Fhitung sebesar 3,883 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dair nilai Ftabel. Nilai Sig. pada tabel tersebut juga lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011. Syarat kelayakan dalam uji F ini adalah jika nilai Sig. < 0,05 atau Fhitung > Ftabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolah, H_a diterima, artinya variabel Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan variabel independent (X). nilai dari koefisien determinasi adalah berkisar antara 0 sampai dengan 1. Berikut penyajian data koefisien determinasi (R2) yang telah di uji:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of The Estimate
1	.872 ^a	.760	.753	.790

a. Predictors (Constant), LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN ISLAM, MOTIVAS KERJA

b. Dependent variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa angka R2 (R Square) sebesar 0,760 atau (76,0%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islam, motivasi kerja serta lingkungan kerja sebesar 76,0%, sedangkan sisanya 24% disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3.4. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji signifikan parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja secara parsial, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda. Dapat dikatakan signifikan apabila tingkat signifikansi <0,05 atau thitung > ttabel. Berikut adalah hasil uji t dengan program SPSS 25.0.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
1	b	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.373	4.923			2.107	0.038
Kepemimpinan Islam	0.429	0.174	0.217		2.468	0.015
Motivasi Kerja	0.287	0.126	0.201		2.272	0.025
Lingkungan Kerja	0.692	0.180	0.332		3.884	0.000

a. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Berikut adalah kesimpulan dari uji yang telah dilakukan:

- 1) Berdasarkan pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 2,468 dengan nilai Sig. sebesar 0,015 yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 1,983 serta nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda.
- 2) Berdasarkan nilai yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 2,272 dengan nilai Sig. sebesar 0,025 yang menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 1,983 serta nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda.
- 3) Berdasarkan nilai yang dipaparkan pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 3,844 dan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 1,983 serta nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Pada Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda), dapat diperoleh kesimpulan atas paparan hasil penelitian pada bab sebelumnya, sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan Islami (X1) terhadap kinerja karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda;
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda; dan
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di Bankaltimtara Kantor Cabang Syariah Samarinda.

Daftar Pustaka

- Arifqi, M. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal wa Tamwil (bmt). *Jurnal La Riba : Jurnal Perbankan Syariah*, 2(01), 61–83.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. 3(2).
- Hartini, K., & Gustama, D. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 245–250. <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/Al-Intaj/article/view/7328>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1, 2374–2376.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo). 2, 142–154.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Zulfikar, Permana, D., & Anwar, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bankaltimtara. *Jurnal Eksis*, 16(1), 76–88.