

NGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

(Studi Kasus PT ASYKI)

Budi Cahyadi

Universitas Ibn Khaldun Bogor Jl. K.H. Soleh Iskandar Km. 2 Kedung Badak, Bogor
cahyadib37@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang islami mempengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan sebagai sarana ibadah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara islami. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Asyki Kota Bogor. Sampel penelitian berjumlah 30 karyawan, dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan islami maka produktivitas kinerja karyawan tersebut semakin produktif.

Kata Kunci: *kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

Abstract

Human resources are a very important factor for the organization to achieve organizational goals. Islamic leadership influences the work environment and employee performance to do work as a means of worship. This study aims to determine the influence of leadership and work environment on employee performance in Islam. This study conducted multiple linear regression analysis. The population in this study includes all employees of PT Asyki Bogor City. The research sample with 30 employees was selected using purposive sampling method. Data collection techniques using questionnaires. The results of this study indicate that leadership and work environment are positive and significant for employee performance. This shows that employees who provide a comfortable and Islamic work environment will be more successful.

Keyword : *Leadership, The Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Diskursus tentang kepemimpinan dan masalah pemimpin merupakan suatu yang tidak pernah sepi dari perbincangan dari waktu ke waktu. tidak terkecuali masa lalu, saat ini dan masa akan datang, pembicaraan mengenai pemimpin banyak dibahas dan

dianalisa dari berbagai sudut pandang yang bermacam-macam semuanya tergantung dari sisi mana seseorang memandang dan mengulas masalah pemimpin dalam suatu objek kajiannya. Bila pemimpin dikaji dalam perspektif politik akan melahirkan pandangan yang berbeda bila dikaji dalam

perspektif ekonomi. Begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kaca mata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialis. (Brahmasari & Suprayetno, 2009) (Mariam, 2009) Kepemimpinan, istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen, sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. manajemen menangani banyak kegiatan dalam organisasi. manajemen merupakan proses kegiatan –kegiatan dan sumber daya sumber daya organisasi yang dikelola dengan baik untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien. kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran. seorang pemimpin akan menetapkan arah melalui suatu visi, kemudian menyatukan dan menyelaraskan sumber daya sumber daya organisasi secara tepat. (Thoyib, 2005) (Desky, 2014)

Islam sebagai agama wahyu, bagi setiap muslim menjadi kerangka acuan untuk seluruh kehidupannya. Islam dengan demikian, merupakan sebuah agama penyatu yang lengkap. Dalam konteks sejarah, untuk pertama kalinya kita melihat ajaran mengenai pembangunan manusia melalui integrasi yang utuh dengan dirinya sendiri, masyarakat, alam semesta dan

bahwa integrasi ini berdasarkan atas adanya Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa dalam seluruh eksistensinya. (Zuhdi, 2014)

Konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an, kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam Al-Qur'an kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain : khalifah, imam dan ulil amri. (Fauzi, 2015) (Wijayanti & Meftahudin , 2016)

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. (Adair, 2008) (Riyadi & Rokhim, 2017)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja karyawan sehingga terlihat adanya hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Armstrong (Kisworo, 2012) Lingkungan kerja terdiri dari system kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan *manajer* mereka dan rekan kerja. menurut (Nasution, 2008) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisidimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya 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. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia. (Tasmara, 2002)

Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan sang pencipta ini, sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap lingkungan sekitar untuk bekerja dan tolong menolong kepada makhluk Allah Swt yang membutuhkan. Sebab lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan manusia dan Allah SWT. Yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah SWT yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas ala mini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif, serta bekerja sesuai hukum-hukum yang berlaku disebut dengan hukum ALLAH (sunatullah). (Kusumawati, 2015)

Lingkungan kerja islami adalah lingkungan dimana keberadaan manusia di sekeliling

untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan kemampuannya 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. (Budiman, 2009) Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh yang terukur, meramalkan, dan mengontrol berdasarkan data yang diperoleh dari laporan-laporan yang sudah dipublikasikan dan sudah tersedia sehingga, memberikan informasi untuk menganalisa masalah yang diselidiki. Populasi dalam statistika menurut (Tanjung & Devi, 2013) merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Asyki kota Bogor sebanyak 30 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah sampel populasi yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua macam sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada objek yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner peneliti yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT Asyki Kota Bogor.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung (melainkan dari pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang mendukung penulisan penelitian, serta diperoleh dari buku-buku, jurnal, skripsi, internet dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini.

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data di lapangan melalui penyebaran kuesioner maka diperoleh berbagai data dari responden terkait dengan

pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asyki Kota Bogor. Adapun penyajian data berisikan deskripsi data identitas responden untuk mengetahui spesifikasi (ciri khusus) yang dimiliki oleh responden seperti jenis kelamin, usia, dan pendidikan beserta deskripsi data variabel penelitian untuk menjawab masalah penelitian, yakni untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asyki Kota Bogor.

Adapun Tempat penelitian yang diteliti adalah PT Asyki Keluarga Indonesia yang berlokasi di Jl. R. E Martadinata No. 2C, Air mancur, Bogor 16129 Jawa Barat.

II. PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang di dapat bahwa dari jumlah keseluruhan responden karyawan PT Asyki Kota Bogor ternyata seluruh respondennya 100% laki-laki dan tidak ada karyawan wanita di PT Asyki keluarga Indonesia tersebut.

Untuk karakteristik usia, bahwa karyawan yang bekerja di PT Asyki berusia diatas 36 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 karyawan atau (37%). Untuk urutan yang kedua terbanyak berusia 26-30 tahun dengan jumlah responden 8 (27%), sedangkan usia terbanyak ketiga respondennya yang berusia 21-25 tahun

sebesar 7 (23%), sedangkan usia responden di urutan ke empat berusia 31-35 tahun sebanyak 4 (13%) dan yang kurang dari 20 tahun sebesar 0 (0%).

Untuk karakter pendidikan menjelaskan bahwa untuk pendidikan terakhir responden pada tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 18 orang (60%). Pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang (23%), sedangkan untuk tingkat DIPLOMA sebanyak 4 orang (13%) untuk SMP sebanyak 1 orang (3%) dan untuk SD sebanyak 0 orang (0%).

Skala pengukuran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berdasarkan dari dimensi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Kuesioner

Alternatif Jawaban	Nilai
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Dengan 7 item pertanyaan dan 5 kombinasi jawaban mengenai kepemimpinan di PT Asyki menghasilkan informasi bahwa dimensi Kepemimpinan pada responden karyawan PT. Asyki Kota

Bogor menunjukkan di posisi setuju sebesar 34%, sangat setuju sebesar 28%, kurang setuju setuju 19%, tidak setuju 17% dan sangat tidak setuju, yaitu 3%.

Dengan 7 item pertanyaan dan 5 kombinasi jawaban mengenai Lingkungan Kerja di PT Asyki menghasilkan informasi bahwa dimensi Lingkungan Kerja pada responden karyawan PT Asyki Kota Bogor menunjukkan di posisi setuju sebesar 37%, sangat setuju sebesar 32%, kurang setuju 20%, tidak setuju 10% dan sangat tidak setuju, yaitu 1%.

Dengan 7 item pertanyaan dan 5 kombinasi jawaban mengenai kinerja di PT Asyki menghasilkan informasi bahwa dimensi Kinerja pada responden karyawan PT Asyki Kota Bogor menunjukkan di posisi setuju sebesar 39%, sangat setuju sebesar 33% , kurang setuju 21%, tidak setuju 7%, dan sangat tidak setuju, yaitu 0%.

Tabel 2. Tabel Rekapitulasi Skor Hasil Angket Per variabel

NO RESPONDE N	VARIABEL		
	X1	X2	Y
1	14	16	1 6
2	16	18	2 0
3	16	21	2

			0
4	19	21	2 0
5	21	21	2 1
6	20	21	2 2
7	20	22	2 3
8	21	23	2 4
9	22	23	2 5
10	22	25	2 6
11	22	25	2 6
12	22	26	2 6
13	24	26	2 7
14	24	26	2 7
15	25	26	2 7
16	25	26	2 7
17	25	26	2 8
18	26	27	2 8
19	27	29	3 1

20	28	30	3 2
21	30	33	3 2
22	32	33	3 3
23	32	33	3 4
24	32	33	3 4
25	33	33	3 4
26	34	35	3 4
27	34	35	3 5
28	35	35	3 5
29	35	35	3 5
30	35	35	3 5

Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk. Kriteria hasil analisis dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan tidak valid. Diketahui pada uji validitas, r tabel dari

derajat kebebasan ($db: N-2$) yaitu $30-2=28$. Kemudian r tabel di angka 28 dengan taraf signifikansi (α) 0.05 menunjukkan sebesar 0,361. Hal ini menentukan bahwa jika variabel yang nilainya kurang dari 0,361 dinyatakan tidak valid.

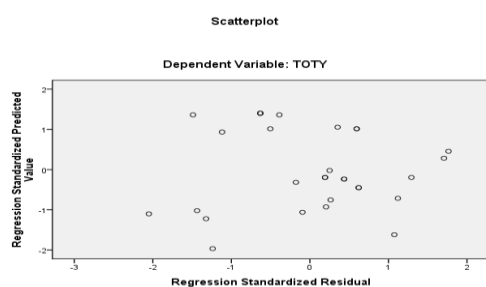
Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas *instrument* penelitian, diperoleh nilai koefisien reliabilitas $0,947 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa *instrument* penelitian tersebut dinyatakan *reliable*.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 5% atau 0.05. Apabila nilai hasil uji signifikansi lebih dari 0.05 maka data tersebut memiliki distribusi normal.

Hasil perhitungan *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,546 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau

ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Cara memprediksi ada tidaknya heterodeksitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heterokedasitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 1. Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 16, 2018

Berdasarkan chart diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar ke atas dan dibawah 0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Salah satu asumsi model regresi linier berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Dalam statistika, tidak terjadi multikolinieritas. Dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation*

factor (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Dari data yang didapat, menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan Asyki Kota Bogor.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai hitung F sebesar 525,903 dengan $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 30-3 = 27$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,35. Jadi $525,903 > 3,35$ dan nilai probabilitas yang dilihat dari kolom Sig, $,000 < 0,05$ yang berarti cukup bukti untuk mengatakan bahwa ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Apabila dilihat dari nilai R square pada tabel di atas yakni 97,5% artinya dapat dikatakan bahwa variabel yang diamati dalam penelitian ini berkorelasi terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar

97,5% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Selanjutnya akan dilakukan uji-T dengan SPSS untuk melihat relevansinya terhadap uji-F yang telah dilakukan. Dengan melakukan uji-T dapat dilihat variabel bebas mana saja yang berpengaruh nyata terhadap variabel terikat dengan cara melihat nilai t hitung dan nilai probabilitas (P) sebagai dasar pengambilan keputusan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 3. Coefficients

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung 1,412 dengan $df = n - k$ dimana n adalah jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel bebas dan terikat. $Df = 30 - 3 = 27$ dengan $\alpha 5\%$ sehingga memperoleh nilai t tabel 1,703. Sehingga nilai t hitung 1,412 $< 1,703$ yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kevalidan perhitungan tersebut didukung pada kolom Sig pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $0,169 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti gaya

kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun uji t pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung $4,201 > 1,703$ dan didukung pada kolom nilai Sig sebesar

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.405	1.042		2.308	.029
Kepemimpinan X1	.221	.156	.249	1.412	.169
Lingkungan Kerja X2	.727	.173	.741	4.201	.000

$0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dari keseluruhan variabel bebas pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asyki Kota Bogor.

Variabel Kepemimpinan (X_1) adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT

Asyki Kota Bogor karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari variabel Lingkungan Kerja (X_2), yaitu sebesar 11,151.

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT Asyki Kota Bogor) maka penelitian ini dilakukan dengan mengambil populasi pada karyawan PT Asyki Kota Bogor yang berjumlah 30 orang.

Dari hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT Asyki Kota Bogor)”, responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asyki Kota Bogor yang berjumlah sebanyak 30 orang. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda pada aplikasi SPSS 16, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan PT Asyki keluarga Indonesia. Hasil uji R square diperoleh nilai sebesar 0,990. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan

dan lingkungan kerja sebesar 99,0%, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian nilai F hitung sebesar 525,903 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_1 diterima yang artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asyki kota Bogor. Hasil uji R square diperoleh nilai sebesar 0,990. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 99,0%, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

III. SIMPULAN

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asyki Kota Bogor maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Dari persamaan regresi dapat diketahui bahwa dari hasil pengujian nilai F hitung sebesar 525,903 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_1 diterima yang artinya bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asyki kota Bogor. Hasil uji R

square diperoleh nilai sebesar 0,990. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 99,0%, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Bagi PT Asyki Kota Bogor perlu mempertahankan bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan islami dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman agar seluruh karyawan PT Asyki Kota Bogor bisa menjadi SDM yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam mengemban tugas-tugas yang dilaksanakan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel diluar variabel yang telah diteliti, misalnya motivasi kerja, penilaian kinerja dan sebagainya agar diperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adair, J. (2008). *Kepemimpinan yang memotivasi*. Gramedia Pustaka utama.

Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal*

Manajemen dan kewirausahaan 10.2, 124-135.

Budiman, F. A. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. *Analisis Manajemen* 4.1, 11-28.

Desky, h. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 8.2, 459-478.

Fauzi, A. (2015). Membangun Epistemologi Pendidikan Islam Melalui Kepemimpinan Spiritual: Suatu Telaah Diskursif. *EMPIRISMA* 24.2.

Kisworo, B. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. *Diss. Tesis. UNY*.

Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*. Vol. 2. No. 1.

Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

- karyawan sebagai variabel
intervening studi pada Kantor Pusat
PT. Asuransi Jasa Indonesia
(Persero). *Diss. program
Pascasarjana Universitas
Diponegoro.*
- Nasution, R. H. (2008). Analisis Hubungan
antara Lingkungan dengan
Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE
Universitas Tarumanegara Jakarta”.
Jurnal Manajemen 1, 59--69.
- Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A. (2017).
PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. TIGA SERANGKAI
KANTOR CABANG BANDUNG.
*AMWALUNA: Jurnal Ekonomi dan
Keuangan Syariah 1.2*, 246-262.
- Tanjung , H., & Devi, A. (2013).
*Metodologi Penelitian Ekonomi
Islam*. Bekasi: Gramata Publishing.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos
kerja Islami*. Gema Insani.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan
Kepemimpinan, Budaya, Strategi,
dan Kinerja: Pendekatan Konsep.
*Jurnal manajemen dan
kewirausahaan 7.1*, 60-73.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan
Kepemimpinan, Budaya, Strategi,
dan Kinerja: Pendekatan Konsep.
*Jurnal manajemen dan
kewirausahaan 7.1*, 60-73.
- Wijayanti, R., & Meftahudin . (2016).
Pengaruh Kepemimpinan islami,
Motivasi dan Kepuasan kerja
terhadap Kinerja Karyawan dengan
Lama Kerja sebagai Variabel
Moderating. *Jurnal Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat
UNSIQ 3.3* ., 189-192.
- Zuhdi, M. H. (2014). Konsep
Kepemimpinan dalam Perspektif
Islam. *AKADEMIKA: Jurnal
Pemikiran Islam 19.1*, 35-57.