

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hijrah Insan Karima Bekasi

Nadia Aulalia

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia
aulalianadia1@gmail.com

Khaerul Rizal Abdurahman

Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia
khaerulrizal@mn.unjani.ac.id

Abstract

A crucial component of reaching business objectives through peak employee performance is human resources. The company's total performance will improve with good performance. As a result, the organization must focus on elements that affect performance, like the non-physical work environment and Islamic leadership style. Direct leadership at PT. Hijrah Insan Karima Bekasi claims that there are still issues with followers not following the leader's lead and a lack of communication among coworkers that disturbs comfort at work. This study aims to determine the relative and concurrent effects of the non-physical work environment and the Islamic leadership style on employee performance at PT. Hijrah Insan Karima Bekasi. This study uses multiple linear regression analysis as a quantitative method. Questionnaires, interviews, and documentation are some of the methods used to collect data. PT. Hijrah Insan Karima Bekasi's fifty-nine production workers participated in this study as respondents. The results of the study show that Islamic leadership practices and non-physical work environments both improve worker performance. At PT. Hijrah Insan Karima Bekasi, the Islamic leadership style and the non-physical work environment have an equal influence on the production personnel. As a result, worker productivity will increase in direct proportion to the effectiveness of the Islamic leadership style and the standard of the virtual workplace.

Keywords: *islamic leadership style, non-physical work environment, performance*

Abstrak

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan tingkat kinerja terbaik mereka. Kinerja organisasi secara keseluruhan akan ditingkatkan oleh kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan komponen kinerja seperti gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik. Pemimpin langsung PT. Hijrah Insan Karima Bekasi mengatakan bahwa karyawan masih memiliki kekurangan dalam mengikuti contoh pimpinan dan kurangnya komunikasi yang mengganggu kenyamanan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kinerja karyawan PT. Hijrah Insan Karima Bekasi secara bersamaan atau secara terpisah. Penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Data juga dikumpulkan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Penelitian ini melibatkan 59 karyawan dari divisi produksi PT. Hijrah Insan Karima Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik meningkatkan kinerja pekerja di bagian produksi PT. Hijrah Insan Karima Bekasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

semakin kuat gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik, semakin baik kinerja pekerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan islami, lingkungan kerja non fisik, kinerja

I. PENDAHULUAN

Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah bertanggung jawab untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa dimengerti karena semua aktivitas organisasi untuk mencapai sasarannya bergantung pada individu yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang unggul adalah salah satu cara bagi organisasi untuk bersaing dan berkembang. ((Aliefiani Mulya Putri et al., 2022) Akibatnya, pekerjaan sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas juga bagi perusahaan.

Menurut Badan Pusat Statistik, industri pengolahan atau manufaktur adalah aktivitas ekonomi yang melibatkan transformasi bahan baku menjadi produk jadi atau setengah jadi, dan produk akhir dari bahan setengah jadi. Industri manufaktur Indonesia terus mengalami kemajuan. Perusahaan di industri ini melakukan berbagai cara untuk mengubah bahan mentah menjadi produk siap pakai yang dapat diakses dan memiliki nilai jual tinggi. Perusahaan manufaktur menggunakan berbagai sumber daya, termasuk mesin, peralatan, dan teknologi canggih. Indonesia memiliki peran manufaktur yang signifikan, menjadikannya salah satu negara terbesar di dunia. Di antara negara-negara ASEAN, nilai tambah manufaktur (MVA) Indonesia menempati posisi teratas, dengan 4,5%, dan di peringkat ke-9 di dunia. (Badan Pusat Statistik, 2023). Sejalan dengan pernyataan Kementerian Perindustrian, potensi pasar sangat besar yang dimiliki Indonesia dalam sektor manufaktur untuk pengembangan bisnis. Kementerian Perindustrian juga berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas industri manufaktur domestik guna memenuhi permintaan dalam negeri serta menembus pasar ekspor.

PT. Hijrah Insan Karima memproduksi besi beton, baja, baja ringan, dan peralatan dan perlengkapan konstruksi. Bisnis ini telah berkembang pesat dan memiliki banyak cabang di banyak kota di Indonesia, seperti Bekasi, Jakarta, Bogor, Cibubur, Depok, Tangerang, Karawang, Cirebon, dan Surabaya. PT. Hijrah Insan Karima telah berdiri sejak tahun 2008 dengan tujuan menjadi distributor peralatan, besi beton, baja, baja ringan, dan peralatan yang kuat dan terpercaya di seluruh Indonesia.

Berdasarkan dengan visi PT. Hijrah Insan Karima menyatakan komitmen dan kuat dimana yang menjadi keunggulan, agar tetap berkomitmen sampai ke nusantara yaitu dengan menunjukkan komitmen yang baik yang bisa menumbuhkan kinerja, namun disisi lain, perusahaan sering kali gagal memahami bagaimana menumbuhkan komitmen yang akan berdampak terhadap kinerja. Peningkatan kinerja merupakan keinginan dari pihak pengusaha maupun pekerja. Menurut Setiayawan (2016) Prestasi atau hasil kerja karyawan dinilai berdasarkan standar organisasi berdasarkan kualitas dan kuantitas. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hijrah Insan Karima Bekasi

organisasi. Gaya komunikasi yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mencegah kesalahpahaman informasi dalam organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada bagian departemen SDM (Sumber daya manusia) kinerja karyawan pada PT. Hijrah Insan Karima pada pandemi mengalami penurunan *performance*, lanjutnya menurut beliau bahwa karyawan belum pada *performance* yang diharapkannya, itu terlihat pada saat muncul perbandingan kinerja sebelum pandemi. Berikut ini merupakan tabel kinerja karyawan pada PT. Hijrah Insan Karima:

Tabel 1 Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan

NO	KETERANGAN	NILAI		
		2019 (%)	2020 (%)	Kriteria
1.	Kuantitas hasil hasil	85	61,1	KB
2.	Kualitas dari hasil	72	68,2	C
3.	Ketepatan waktu dan hasil	73	67,5	KB
4.	Kehadiran	70	65,3	C
5.	Kemampuan bekerja sama	80	67,2	C

Sumber: PT. Hijrah Insan Karima Bekasi 2023

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat kita lihat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kuantitas kerja, dari data yang peneliti ambil pada tahun 2020 adalah 61,1%, terjadinya penurunan kualitas hasil kerja karyawan dari tahun sebelumnya. pada tahun 2020 pada kualitas dari hasil adalah 68,2% maka hal itu mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 pada ketepatan waktu dan hasil adalah 67,5% terjadi penurunan ketepatan waktu dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 pada kemampuan bekerja sama adalah 67,2% terjadi penurunan tahun sebelumnya.

Penurunan *performance* terjadi karena pada saat pandemi beberapa pegawai dirumahkan selama beberapa minggu, namun karena jumlah permintaan naik menyebabkan karyawan dipanggil kembali untuk bekerja, oleh karena dirumahkan tersebut sehingga pegawai mengalami penurunan kinerja.

Gaya kepemimpinan islami adalah komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ali (2009), Tujuan kepemimpinan islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah adalah untuk mencapai tujuan seperti kekohesifan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan kelancaran kinerja. Untuk mencapai tujuan ini, para pemimpin bertanggung jawab. Studi ini menggunakan konsep kepemimpinan islami yang didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Ash-sidq (kejujuran), amanah (kepercayaan), fathonah (kecerdasan), dan tabligh adalah empat sifat kepemimpinan yang terkait dengan Nabi Muhammad (SAW). Maka dari itu perusahaan menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang akan berdampak bagi dirinya dikemudian hari, tapi menurut penuturan kepala pusat Bapak Donny Whardhana menuturkan kebiasaan-kebiasaan yang telah diterapkan belum sepenuhnya ditanamkan kepada pribadi masing-masing. Hal ini dapat menunjukkan bahwa adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan yang diterapkan

di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi yaitu ketika pimpinan sudah menerapkan nilai-nilai islam dan memberikan contoh secara nyata masih belum diikuti oleh karyawan, dilihat dari beberapa karyawan yang masih acuh akan apa yang dicontohkan oleh pimpinan. Selain gaya kepemimpinan islami, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pekerja. Salah satunya adalah lingkungan kerja non-fisik; konsep ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi kinerja pekerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya. (Noorainy, 2017).

Mangkunegara (2004) Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kepribadian dan kemampuan karyawan, kesehatan, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) mengevaluasi tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan islami di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi; (2) mengevaluasi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non-fisik di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi; dan (3) menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kinerja karyawan di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi secara parsial dan simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Islam

Moedjiono (2015) Menurut perspektif Islam, seorang pemimpin yang bertindak sebagai khalifah di Bumi berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits disebut sebagai kepemimpinan, Kepemimpinan adalah perjanjian psikologis antara pemimpin dan pengikutnya untuk bertindak baik. Al-Qur'an dan As-Sunnah menawarkan konsep kepemimpinan islami yang mencakup berbagai aspek kehidupan manusia, seperti individu, pasangan, keluarga, dan kelompok. Konsep ini mencakup berbagai cara ajaran Islam dapat diterapkan untuk meningkatkan kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Karena Allah telah memberikan tugas kepada manusia untuk menjadi khalifah di Bumi, kepemimpinan islami adalah fitrah setiap orang dan memberikan inspirasi untuk kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran Islam. (Q.S 2 : 30).

Gaya Kepemimpinan Islami

Gaya Kepemimpinan Islam adalah aktivitas Untuk memahami dasar konseptual kepemimpinan dari sudut pandang Islam, setidaknya ada tiga pendekatan yang diperlukan: normatif, historis, dan teoritis. Metode ini sejalan dengan gagasan Davis dan Newstrom, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan seorang pemimpin yang dianggap atau disebutkan oleh bawahannya.

Untuk mempertahankan nilai-nilai yang ada, gaya kepemimpinan Islam didasarkan pada prinsip keseimbangan, yang berarti menghadapi masalah dengan cara yang moderat tanpa memberikan kekuasaan secara otoriter atau kebebasan mutlak. Ini bukan contoh demokrasi universal yang dapat diterapkan sepanjang sejarah dan seiring perkembangan zaman. (Dimyauddin, 2006).

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin mendorong dan mengarahkan karyawannya untuk melakukan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan. Situasi, kepribadian, dan pengalaman pemimpin membentuk gaya kepemimpinan. Ketika

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hijrah Insan Karima Bekasi

fungsi kepemimpinan memenuhi syarat, seperti memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberikan motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan organisasi yang baik, memungkinkan supervisi yang efektif, dan membawa pengikut dengan tepat waktu dan dengan perencanaan ke tujuan mereka, itu disebut kepemimpinan yang efektif. (Nadira, 2014).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari mereka. Lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja serta hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Noorainy (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan yang mendukung kerja sama antara karyawan dengan posisi yang sama dan atasan dan bawahan. Suasana keluarga, komunikasi yang baik, dan kemampuan untuk mengendalikan diri adalah hal-hal yang diinginkan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit, dalam satu periode waktu tertentu. Menurut Rina Yuniarti (2021), Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab mereka, dan yang secara efektif dan efisien memenuhi tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap perkembangan organisasi atau perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kualitas kehidupan mereka. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan, dan setiap keputusan yang mereka buat harus mampu meningkatkan efisiensi dan memberikan hasil yang lebih baik bagi organisasi serta meningkatkan kepuasan karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan. Tiga variabel penelitian, dua variabel independen, masing-masing Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik, dan satu variabel dependen, Kinerja Karyawan. Penelitian ini melibatkan 140 karyawan bagian produksi PT Hijrah Insan Karima di Bekasi. Berdasarkan rumus Slovin, 59 responden digunakan untuk variabel X1 dan X2. Satu responden untuk variabel Y adalah orang yang memiliki otoritas untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research), yang terdiri dari wawancara dan kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Untuk menghasilkan data interval, skala diferensial semantik digunakan. Bergantung pada persepsi responden terhadap dimensi yang dinilai, jawaban mereka berkisar dari sangat negatif hingga sangat positif. Nilai satu menunjukkan jawaban sangat negatif, nilai tiga menunjukkan jawaban cukup, dan nilai lima menunjukkan jawaban sangat positif.

Analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri, dan metode asosiatif

kuantitatif, yang menilai bagaimana dua atau lebih variabel berinteraksi satu sama lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Output tabel dari program IBM Statistical for Product and Service Solution (SPSS) versi 27 digunakan untuk melakukan analisis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik Islami Pada PT. Hijrah Insan Karima Bekasi

Peneliti telah mengirimkan kuesioner ke 59 karyawan divisi produksi PT. Hijrah Insan Karima di Bekasi untuk mengetahui tanggapan mereka tentang gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik. Semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik dinyatakan valid dan kredibel berdasarkan hasil uji.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan islami pada PT. Hijrah Insan Karima Bekasi masuk dalam kriteria yang cukup, yang memiliki arti bahwa dari empat definisi (*ash-sidq*, *amanah*, *fathonah* dan *tabligh*) telah dijalankan dengan cukup baik oleh pemimpin pada PT. Hijrah Insan Karima Bekasi, pemimpin dianggap memiliki transparansi tidak menyembunyikan sesuatu baik dalam perkataan, sikap dan perbuatan selain itu pemimpin dianggap mampu membuat keputusan yang tepat dan bijaksana. Namun demikian hasilnya masuk kriteria cukup yang menandakan masih terdapat ruang untuk perbaikan, sehingga diharapkan pemimpin pada PT. Hijrah Insan Karima Bekasi dapat lebih mengimplementasikan ke empat dimensi tersebut guna dalam peningkatan dan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang.

Selain itu, temuan responden tentang lingkungan kerja non-fisik PT. Hijrah Insan Karima Bekasi memenuhi kriteria, artinya bahwa hubungan antar karyawan sudah berjalan dengan cukup baik, Suasana kekeluargaan di tempat kerja sudah tercipta, para bawahan sudah merasa cukup mendapatkan perlakuan yang baik dari pimpinan atau atasan. Dengan tanggapan responden yang dinilai sudah cukup mendapatkan lingkungan kerja yang cukup nyaman adalah suatu modal berharga bagi perusahaan sehingga jika kondisi ini bisa dioptimalkan maka akan memiliki dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Hijrah Insan Karima Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan apakah lingkungan kerja non-fisik dan gaya kepemimpinan islami memengaruhi kinerja karyawan PT. Hijrah Insan Karima Bekasi. Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi berganda yang digunakan adalah Valid Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) dan memenuhi asumsi dasar klasik atau ordinary least square (OLS).

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hijrah Insan Karima Bekasi

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		59
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.0014491
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.079
	<i>Positive</i>	.079
	<i>Negative</i>	-.070
<i>Test Statistic</i>		.079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Hasil uji normalitas variabel gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik berdampak pada kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan (sig.) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.621	3.842		1.463	.149		
	Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	.234	.093	.317	2.530	.014	.874	1.144
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.322	.153	.263	2.099	.040	.874	1.144

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai ketahanan sebesar 0,874 lebih tinggi dari 0,10 dan nilai faktor variabel inflasi (VIF) sebesar 1,144 lebih tinggi dari 10,00. Ada kesimpulan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas; ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.616	2.411		1.915	.061
	Gaya Kepemimpinan Islami (X1)	-.064	.058	-.154	-1.089	.281
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.001	.096	-.002	.015	.988

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan islami memiliki nilai 0,281 di atas 0,05, sedangkan variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai 0,988 di atas 0,05. Dengan kata lain, data penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi. Residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Selanjutnya, analisis regresi berganda diuji menggunakan program SPSS 27. Sebagai hasilnya, $Y = 5,621 + 0,235 X1 + 0,322 X2$. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Islami secara parsial berarah positif dengan nilai 0,235, yang menunjukkan bahwa lebih kuat gaya kepemimpinan Islami, semakin baik kinerja karyawan, atau positif. Selain itu, koefisien regresi variabel lingkungan kerja non-fisik secara parsial berarah positif dengan nilai 0,322, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik terkait dengan kinerja karyawan, atau positif.

Uji Hipotesis

Peneliti menguji hipotesis untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik memengaruhi kinerja pekerja. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan validitas hipotesis tersebut. Uji parsial (uji t) dan simultan (uji F) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

Uji Parsial (uji t)

Berdasarkan pada tabel hasil uji hipotesis parsial pengaruh gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dengan df yang digunakan adalah $59 - 2 - 1 = 56$, maka t_{tabel} yang digunakan adalah 2.003. interpretasinya adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hijrah Insan Karima Bekasi

Tabel. 5
Hasil Uji Parsial Gaya Kepemimpinan Islami Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig.	Prob.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami	2,530	2,003	0,014	0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,099	2,003	0,040	0,05	Berpengaruh

Hipotesis parsial antara variabel independen (X) terhadap variabel variabel dependen (Y). Dalam pengujian secara parsial memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,530 > 2,003$) dan nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai t_{hitung} lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,099 > 2,003$) dan nilai signifikan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ketika dimensi-dimensi kepemimpinan Islami dan lingkungan kerja non fisik diterapkan dengan baik akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan dengan semangat yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Peneliti memeriksa apakah variabel independen (X1) dan variabel independen (X2) serta variabel dependen (Y) memiliki pengaruh. Mereka melakukan uji simultan (F). Hasil perhitungan dikumpulkan dengan menggunakan SPSS versi 27. f_{tabel} ditemukan, dengan f_{tabel} sebesar 3,16 yang diperoleh dari tabel F dengan formula $f_{tabel} = 59-3= 56$. Sebagai hasil dari perhitungan ini, kita dapat mengatakan bahwa hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Simultan Gaya Kepemimpinan Islami Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan	8,340	3,16	.001	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji di atas nilai f_{hitung} sebesar 8,340. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,340 > 3,16$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan islami dan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Hasil Uji Hipotesis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.202	3.055
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Gaya Kepemimpinan Islami (X1)				

Hasil perhitungan dengan SPSS versi 27 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,229. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 22,9% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik. Ini adalah kriteria yang cukup signifikan. Sementara 77,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Para responden mengatakan bahwa pemimpin di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi telah menerapkan aspek-aspek gaya kepemimpinan islami dengan cukup. (2) Mereka juga mengatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi cukup mendukung suasana kerja yang nyaman. (3) Gaya kepemimpinan islami dan lingkungan kerja non-fisik berdampak positif pada kinerja pekerja bagian produksi di PT. Hijrah Insan Karima Bekasi.

Saran

Peneliti memberikan saran kepada PT. Hijrah Insan Karima Bekasi pada gaya kepemimpinan islami dimensi Ash-shidiq/Jujur yaitu seorang pemimpin bisa lebih konsisten dengan mencerminkan adanya kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan sikap dan tindakan seorang pemimpin sehingga dengan cara seperti ini akan menjadikan seorang karyawan semakin tahu seperti apa seorang pemimpinnya dan juga dapat berdampak lebih besar terhadap perusahaan. Begitupun terhadap lingkungan kerja non fisik pada sub variabel perlakuan yang baik sebaiknya perusahaan lebih memperkuat perlakuan yang baik terhadap karyawan sebagai bentuk kebiasaan perusahaan yang positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan apresiasi, *reward* dan lebih memperhatikan perlakuan baik bawahan.

Peneliti harus memperluas pengetahuan mereka tentang gaya kepemimpinan islami, lingkungan kerja non-fisik, dan kinerja. Mereka juga dapat memperluas pengetahuan mereka tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Hijrah Insan Karima Bekasi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ali. 2009. Kepemimpinan Islam di Indonesia. Yogyakarta: Harakat Media.
- Akh.Muwafik. (2009). Bekerja dengan Hati Nurani. Jakarta: Erlangga.
- Aliefiani., Maharani & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi.
- Arikunto & Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan praktik. . Jakarta: Rineka Cipta.
- Daud, W. N. W., Rahim, A. M., & Nasurdin, M. A. (2014). Quality of Islamic Leadership and Organizational Performance within the Takaful Industry in Malaysia: A Conceptual Study. Asian Social Science.
- Departemen Agama RI. (2014). AL-Qur'an dan Terjemahannya. Bekasi: Citra Bagus Segara.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. : . Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Bisnis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Uniftas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartini., Kartono. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Moedjiono. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Mustofiah, Siti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang. Skripsi. Universitas Walisongo.
- Nawawi, Hadari. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, M. (2014) Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, 2014, Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Rajagrafindo Persada, Depok.
- Robbins, S. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Intan Sejati.
- Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran & Bougie (2016:316) Sekaran & Bougie. (2016). Metode Penelitian untuk Bisnis. Terjemahan oleh Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba empat.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyyoto,. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Susanto. (2013). Belajar Kepemimpinan jawa dari Soekarno hingga Jokowi. Yogyakarta: Buku Pintar.

Wursanto. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Personalialia. Dian Pustaka: Bandung