

ANALISIS PENGARUH UPAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT UGT SIDOGIRI
MALANG KOTA

SKRIPSI



OLEH :
EKA NOVITASARI
18540182

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025-2026

**ANALISIS PENGARUH UPAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT UGT SIDOGIRI
MALANG KOTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

Eka Novitasari

18540182

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG 2025-2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada BMT UGT SIDOGIRI Malang Kota

Oleh

EKA NOVITASARI

NIM : 18540182

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Januari 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M NIP.

197708262008012011

LEMBAR PENGESAHAN

Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota

SKRIPSI

Oleh

EKA NOVITASARI

NIM : 18540182

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)
Pada 25 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

3 Sekretaris Penguji

Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M

NIP. 197708262008012011

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M

NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Novitasari
NIM : 18540182
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa "Skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH UPAH KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT UGT SIDOGIRI MALANG KOTA”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 Juni 2025

Hormat Saya,



Eka Novitasari

18540182

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirohim,

Alhamdulillahirobilalamin, segala puji dan syukur saya panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, atas segala Rahmat, hidayah, serta karunia-Nya.berkat ridho-Nya saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi agung Nabi Muhammad SAW, nabi penutup umat dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni *addirul islam*.

Perjalanan dalam menyelesaikan Pendidikan ini akhirnya telah sampai pada puncaknya. Berbagai suka dan duka telah dilalui, banyak pengorbanan yang telah diberikan, dan tidak dapat dihitung pelajaran yang bisa dipetik. Dengan segala kerendahan hati dan ungkapan rasa terimakasih yang tulus, izinkan saya mempersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa syukur, terimakasih, dan apresiasi yang mendalam kepada:

1. Karya skripsi ini saya persembahkan untuk: Eka Novitasari, karena telah menjadi kuat hingga titik ini dan tidak menyerah dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawab dalam perkuliahan.
2. Untuk kedua orang tua, Bapak Riyadi dan Ibu Fitriyah yang telah mendidik dan membesarkan saya, yang telah memperjuangkan Pendidikan saya untuk bisa merasakan nikmatnya sampai bangku perkuliahan ini sehingga saya mendapatkan pengetahuan yang luas lagi.
3. Untuk seluruh keluarga penulis yang telah mendukung dan memberikan arahan serta bantuan dalam menyelesaikannya Pendidikan ini.

4. Seluruh Dosen, tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi UIN Malang, seluruh teman dan sahabat dekat yang telah menjadi rumah kedua penulis selama menjalani perkuliahan di UIN Malang. Semoga Allah selalu menyertakan Rahmat, keberkahan, dan Kesehatan kepada mereka semua.

MOTTO

“Keberhasilan dan kegagalanmu bergantung sepenuhnya kepada Allah. Allah akan menolongmu, maka tidak ada yang dapat mengalahkanmu. Sebaik-baiknya penolongmu adalah Allah.”

(Q.S. Ali'Imran: 160)

“Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah”

(Q.S. Al-Insyirah: 05-06)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota” Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman kebaikan yakni *addin Al-Islam*.

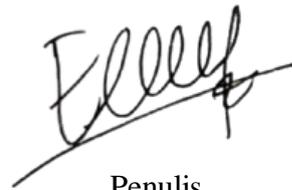
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., M.M., selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Seluruh bapak dan ibu dosen Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah berbagi ilmu serta pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.

6. Kedua orang tua penulis yaitu bapak Riyadi dan ibu Fitriyah yang telah memberikan dukungan penuh baik secara moril maupun spiritual. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasihnya yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana, semoga ayah dan ibu sehat, Panjang umur dan Bahagia selalu.
7. Kepada adik penulis David Aditya Dwi Putra yang telah memberikan dukungan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada adik sepupu penulis Indah Septi Maulinda yang telah memberikan dukungan, motivasi kepada penulis dan ikut membantu menyelesaikan tugas akhir penulis serta selalu setia mendengarkan curahan hati penulis dalam pengerjaan skripsi.
9. Kepada sahabat dan teman-teman saya yang telah memberikan semangat, dukungan dan motivasi kepada penulis serta selalu setia mendengarkan curahan hati peneliti dalam pengerjaan skripsi.
10. Seluruh keluarga besar peneliti yang ikut memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

12. Dan terakhir kepada diri sendiri, yang telah bertahan hingga saat ini, disaat tidak percaya terhadap diri sendiri namun tetap mengingat bahwa setiap Langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, terimakasih sudah memilih berusaha sampai dititik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal dan sebaik mungkin.

Malang, 23 Juni 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ellell' with a stylized flourish at the end, positioned above the word 'Penulis'.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	5
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.2 Teori Terkait	18
2.2.1 Upah Kerja	18
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	20

	viii
2.2.3 Kinerja Karyawan	23
2.3 Hipotesis.....	26
2.4 Kerangka Konseptual	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis dan Pendekatan.....	30
3.2 Lokasi/Obyek Penelitian.....	30
3.3 Data dan Sumber Data.....	30
3.4 Populasi dan Sample	31
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32
3.7 Definisi Operasi Variabel.....	32
3.8 Analisis Data.....	35
BAB VI	39
HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.2 Karakteristik Responden	43
4.3 Hasil Uji	46
4.4 Pembahasan	52
BAB V.....	58
PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2. 2 Kerangka Konseptual.....	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4. 2 Umur Responden	45
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden.....	46
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4. 5 Tabel uji Reliabilitas	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji T (Parsial)	51
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	66
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian	75
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	76
Lampiran 4. Hasil Uji	80
Lampiran 5. Dokumentasi.....	86

ABSTRAK

Eka Novitasari, 2025, Skripsi. Judul: Analisis Pengaruh Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota

Pembimbing: Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., M.M.,

Kata Kunci: Upah Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri malang kota. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BMT UGT Sidogiri malang Kota, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner yang mengukur variabel upah kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen BMT UGT Sidogiri Malang Kota untuk memperhatikan dan meningkatkan upah kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel independent dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

ABSTRACT

Eka Novitasari, 2025, *thesis*. Title: Analysis of the Influence of Work Wages and Environment on Employee Performance at BMT UGT Sidogiri Malang City

Advisor : Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., M.M.,

Keywords : Work Wages, Work Environment, Employee Performance

This study aims to analyze the effect of wages on employee performance at BMT UGT Sidogiri Malang City. The method used is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The population of the study was all employees of BMT UGT Sidogiri Malang City, while the sample used was a saturated sample with a sample of 50 employees. Data were collected using a questionnaire that measured the variables of work wages, work environment and employee performance. Data analysis was carried out using SPSS to test the relationship between variables. The results of the study showed that work wages did not have a significant effect on employee performance, while the work environment had a positive and significant effect on employee performance. This study provides implications for the management of BMT UGT Sidogiri Malang City to pay attention to and increase work wages and create a conducive work environment in order to improve employee performance. Further research can expand the independent variables and consider other factors that may affect employee performance.

مستخلص البحث

إيكا نوفيتاساري، ٢٠٢٥ ، اطروحة العنوان تحليل تأثير الأجور وبيئة العمل على أداء الموظفين في شركة بي إم تي يو جي تي سيدو غيري، مدينة مالانغ المشرف: د. يابوك سري راهابو، ماجستير في الآداب الكلمات المفتاحية: الأجور، بيئة العمل، أداء الموظفين

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الأجور على أداء الموظفين في شركة بي إم تي يو جي تي سيدو غيري مدينة مالانغ. استخدمت الدراسة منهجا كميًا مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة بي إم تي يو جي تي سيدو غيري مدينة مالانغ، بينما كانت العينة المستخدمة عينة مشبعة بحجم عينة ٥٠ موظفًا. جمعت البيانات باستخدام استبيان يقيس متغيرات الأجور وبيئة العمل وأداء الموظفين. تم تحليل البيانات لاختبار العلاقة بين المتغيرات. أظهرت النتائج عدم وجود تأثير كبير SPSS باستخدام برنامج للأجور على أداء الموظفين، بينما كان لبيئة العمل تأثير إيجابي وكبير على أدائهم. يقدم هذا في مدينة سيدو غيري مالانغ BMT UGT البحث دلائل على ضرورة اهتمام إدارة شركة بتحسين الأجور وتهيئة بيئة عمل مواتية لتحسين أداء الموظفين. ويمكن للبحوث المستقبلية توسيع نطاق المتغيرات المستقلة والنظر في عوامل أخرى قد تؤثر على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan, kepastian hukum diperlukan seiring dengan berkembangnya bisnis secara pesat. Ini juga menawarkan perlindungan bagi hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Perlindungan semacam itu diperlukan untuk menjamin realisasi hak-hak pengusaha dan karyawan, penegakan keadilan, dan kepuasan kerja, yang semuanya mendorong peningkatan kinerja di seluruh organisasi perusahaan. Struktur gaji adalah salah satu elemen yang berkontribusi pada pembelaan hak-hak pekerja. Pembayaran upa menunjukkan dedikasi dan kepentingan saling melengkapi antara bisnis dan karyawan. Pengusaha harus membayar gaji kepada karyawan agar dapat mempertahankan kesetiaan dan efisiensi kerja mereka, sementara karyawan percaya bahwa gaji yang mereka terima juga dipengaruhi oleh seberapa besar sumbangsih mereka untuk kemajuan perusahaan (Khoiriyah Lilik, 2009).

Dalam dunia tenaga kerja, upah merupakan aspek yang paling penting bagi karyawan, sebab alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang akan dipakai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka (Heidjrahman dan Husnan, 2010). Apabila besaran gaji yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan terlalu rendah atau dianggap tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka calon pekerja cenderung menolak tawaran tersebut. Pemberian gaji yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja para pekerja menjadi lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif bagi pendapatan perusahaan. Dewan pengupahan nasional mendefinisikan gaji sebagai imbalan yang diberikan oleh pihak pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan atas tugas atau layanan yang telah dilaksanakan. upah berfungsi untuk menjamin keberlangsungan hidup yang layak bagi individu dan dipandang atau

diukur dalam bentuk uang yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan hukum dan peraturan, serta dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan (Yusuf, 2015).

Mengingat bahwa berbagai pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda dalam bisnis, masalah gaji sangat penting untuk diperhitungkan. Salah satu komponen kunci yang digunakan untuk menentukan biaya produksi adalah kompensasi. Upah sangat penting bagi kemampuan tenaga kerja untuk bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Keberadaan bisnis yang membayar upah di bawah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah setempat telah menjadi masalah bagi pekerja belakangan ini. Menemukan pendekatan yang sesuai yang tidak merugikan bisnis atau karyawan sangat penting ketika memutuskan kompensasi karyawan. Tanpa ketidakadilan, setiap peserta harus mendapatkan bagian yang adil dari hasil kerja sama mereka. Selain itu, perjanjian dan kontrak kerja yang dinegosiasikan secara transparan dan adil antara pemberi kerja dan karyawan juga harus mengatur pembayaran kompensasi. Karena kontrak adalah perjanjian yang dapat ditegakkan secara hukum untuk kedua belah pihak, keberadaannya sangat penting untuk menghindari masalah di masa depan. Selain masalah gaji, hubungan kerja yang positif antara majikan dan karyawan sangat penting bagi kemampuan bisnis untuk terus beroperasi. Untuk mendorong saling menghormati dan pemahaman, penting bagi majikan dan karyawan untuk menyadari hak dan tanggung jawab masing-masing. Islam sangat menekankan pentingnya mempertimbangkan hak-hak pekerja, terutama terkait dengan kompensasi yang menjadi hak mereka.

Lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap performa karyawan; lingkungan yang baik dapat mendorong produktivitas, sedangkan lingkungan yang buruk dapat meningkatkan risiko kesalahan. Lingkungan kerja tidak terpisahkan dari kontribusi karyawan, oleh karena itu aturan dalam Islam harus mencakup semua aspek yang

diperlukan oleh manusia dalam kehidupan (Sulistuowati, 2015). Kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri di Malang juga dapat sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang efektif, dukungan atasan, kerja sama tim, pengakuan pencapaian, dan peluang untuk pertumbuhan profesional semuanya merupakan komponen dari lingkungan kerja yang menyenangkan. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan keharmonisan tempat kerja semuanya dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif. Sebuah lingkungan yang kondusif untuk bekerja juga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan meningkatkan efisiensi operasional. (Putri Oktaviani et al., 2023).

Perusahaan perlu lebih memperhatikan keberadaan karyawannya agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat terjaga. Penting bagi perusahaan untuk memahami latar belakang yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan, diantaranya terkait permasalahan upah. Dimana dalam penetapan upah, prinsip kelayakan dan keadilan harus diutamakan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan harus dipastikan mencukupi kebutuhan minimal karyawan, dan penting untuk diingat bahwa faktor gaji dan lingkungan kerja saling memengaruhi kinerja karyawan (Khoiri, 2009). Dengan upaya gabungan dari semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan, tujuan perusahaan dapat tercapai; dengan kata lain, jika karyawan berkinerja baik, perusahaan juga akan berkinerja baik. Karyawan yang sangat terampil, berdedikasi pada profesi mereka, dibayar sesuai dengan kesepakatan mereka, dan bekerja di lingkungan yang positif dengan kemungkinan yang lebih baik untuk masa depan akan tampil dengan baik.

Menurut Stefanus et al. (2017) gaji dan kondisi tempat kerja mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Jika gaji yang diberikan oleh perusahaan meningkat, maka itu dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Begitu pula dengan kondisi tempat kerja, peningkatan di dalamnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Interaksi yang saling mendukung antara pegawai akan

menciptakan suasana kerja yang positif. Selain itu, menurut Rahayu et al. (2018), interaksi antara pegawai dan atasan juga sangat baik. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat mendatangkan kinerja yang lebih baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. Selain itu, karyawan akan berkinerja lebih baik jika mereka menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan rendah, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji. Di sisi lain, menurut Supriyadi dan Feranita (2019), gaji tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan rendah. Para pegawai menyadari bahwa dengan pendidikan yang rendah, mereka sulit untuk mendapat pekerjaan di tempat lain, sehingga mereka tidak banyak mengeluhkan soal gaji. Menurut Hajali et al. (2021), hubungan yang kurang baik antara karyawan dan atasan dapat menyebabkan kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara positif.

Dari observasi yang dilakukan peneliti di BMT UGT Sidogiri Malang Kota, gaji yang diberikan dinilai cukup memadai atau memuaskan. Dalam rangka memahami pengaruh gaji dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja pegawai di BMT UGT Sidogiri Malang Kota, diperlukan analisis yang menyeluruh. Analisis ini bisa meliputi pengumpulan data melalui survei pegawai, wawancara, serta tinjauan pustaka terkait untuk melakukan analisis tersebut. Dengan cara ini, BMT dapat mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai mereka. Diharapkan mereka dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai agar kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Begitu pun dengan upah yang diterima di BMT UGT Sidogiri Malang Kota, upah yang diberikan dinilai cukup memuaskan, sementara kondisi tempat kerjanya sudah mendukung karyawan untuk bekerja dengan aman dan nyaman. Tentunya, kondisi tempat kerja yang baik ini harus dijaga agar tidak menurunkan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan masih perlu diperbaiki, terlihat dari banyaknya karyawan yang datang ke kantor sering terlambat sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan dari awal, seperti sholat duha. Selain itu, beberapa karyawan juga ada yang tidak mencapai target kerja.

Permasalahan selanjutnya sekaligus tema penelitian adalah dampak upah dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Research gap penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah ingin membuktikan apakah upah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan atau tidak. Umumnya, penelitian sebelumnya menyatakan bahwa upah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh upah kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota.”

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota?
- c. Apakah upah kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota?

1.3 Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota.

- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota.
- c. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharap dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta memperkaya wawasan penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian untuk berikutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumber bacaan untuk menambah pengetahuan maupun informasi bagi para pembaca.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi tentang upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menjadi referensi dan literatur bagi pembaca yang akan melakukan penelitian yang sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.

d. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian pengambilan keputusan terkait masalah menetapkan upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai acuan untuk melaksanakan penelitian ini. Penelitian tersebut bersumber dari jurnal nasional dan jurnal internasional selama jangka waktu 10 (sepuluh) tahun. Beberapa penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, Muhammad Ismail, 2023	Pengaruh upah karyawan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan	Dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara upah dan lingkungan kerja.	Sama-sama meneliti tentang upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada objek penelitian.
2	Aniversari, 2022	Pengaruh stress kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa	Sama-sama meneliti tentang	Perbedaan terletak pada variabel

		terhadap kinerja karyawan,	lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	penelitian dan objek penelitiannya.
3	Stefanus Bagi Lalu Pada & Saputra, 2017	Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya tidak menggunakan variabel moderasi.
4	Yuwana, 2022	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja kinerha karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabelnya.

5	Hajali et al., 2021	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel dan oboeknya.
6	Firmandari, 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta),	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabelnya.
7	Amelia et al., 2023	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa	Sama-sama meneliti tentang upah kerja dan	Perbedaannya terletak pada variabel dan lokasinya.

		karyawan bank syariah indonesia kc tangerang ciputat,	lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	
8	Siagian et al., 2023	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel dan objeknya.
9	Zakki, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin Mandiri Surabaya,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan	Sama-sama meneliti tentang upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel dan objeknya.

			terhadap kinerja karyawan.		
10	Rahma et al., 2017	Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas tenaga kerja kabupaten jombang jawa timur,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Pernedaannya terletak pada variabel dan objeknya.
11	Hidayat, 2020	Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada objeknya.
12	Saefurrahman et al., 2024	Analisis Penerapan Upah Terhadap Tenaga Kerja Dalam	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan	Sama-sama meneliti tentang upah	Perbedaannya terletak pada

		Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Syariah (Studi Kasus PT. BPR PNM Syariah Patuh Beramal Bertais Lombok),	bahwa upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	kerja terhadap kinerja karyawan.	variabel dan objeknya.
13	Rahayu et al., 2018	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri),	Dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara upah dan lingkungan kerja.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja lingkungan.	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.
14	Efendi et al., 2020	Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.

		karyawan pada pt. Milano panai tengah.	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	kinerja karyawan.	
15	Umar, 2012	Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.
16	Marsinah & Hatidah, 2022	Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada objeknya.

17	Magfiroh & Tajriani, 2022	Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada cv.Lumintu perdana kec. Ciwaringin kabupaten cirebon ,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada objeknya.
18	Supriyadi & Feranita, 2019	Pengaruh upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv multi bangunan jember.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.
19	Sembiring, 2020	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.

			positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	kienerja karyawan.	
20	Cahya et al., 2022	Analisis Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh UD Sumber Kehidupan Sukoharjo Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang upah kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada variabel dan obejeknya.
21	Anastasya, 2019	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di kabupaten tanah datar,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada objeknya.

22	Pangabean et al., 2022	The effect of work motivation, work Environment, and compensation on employee Performance at bank btn medan branch office,	Dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara upah dan lingkungan kerja.	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.
23	Tanjung et al., 2021	Analysis of the Influence of Communication Skills, Incentives and Work Environment on Employee Performance PT. Askrindo Sharia in Indonesia with Job Satisfaction as an Intervening Variable,	Dari penelitian tersebut menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara upah dan	Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaanya terletak pada variabel dan objeknya.

			lingkungan kerja.		
24	Siddiqi & Tangem, 2018	Impact of work environment, compensation and motivation on the performance of employees in the insurance companies of bangladesh,	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sam meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel dan objeknya.

2.2 Teori Terkait

2.2.1 Upah Kerja

1. Pengertian Upah

Yusuf (2015) menegaskan bahwa upah adalah kompensasi yang adil dan setara yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pembayaran langsung kepada karyawan dikenal sebagai upah, dan ditentukan oleh jumlah jam kerja, volume barang yang diproduksi, dan jumlah layanan yang diberikan. Upah dapat berfluktuasi berbeda dengan upah , yang sering kali tetap.

Zainal (2014) menjelaskan bahwa upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerja atau jasa yang diberikan. Upah, yang dinyatakan dalam bentuk moneter sesuai dengan perjanjian, aturan, dan undang-undang serta dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja antara majikan dan karyawan, berfungsi sebagai jaminan untuk keberadaan yang bermartabat bagi orang-orang dan produksi.

2. Syarat-syarat Upah

Beberapa syarat yang perlu dipenuhi adalah:

1. Deskripsi pekerjaan yang harus dijelaskan secara rinci.
2. Pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ajaran Islam.
3. Kepastian yang akan diterima oleh pihak kedua mengenai besaran upah atau imbalan.

Berdasarkan Suhendi (2008), rukun dan syarat ijarah dalam Islam adalah sebagai berikut:

1. Mu'jir ialah orang yang menyewakan dan melaksanakan suatu tugas dan diberi upah.
2. Musta'jir ialah orang yang melakukan kontrak sewa menyewa atau upah mengupah.

Syarat bagi mu'jir dan musta'jir mencakup harus sudah baligh, berakal, mampu dalam pengelolaan harta, dan saling menyetujui.

3. Jenis-jenis Upah

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah jumlah uang yang diberikan kepada karyawan atau buruh sebagai imbalan atas kerja atau layanan mereka sesuai dengan ketentuan kontrak.

2. Upah Nyata

Jumlah uang yang sebenarnya berhak diterima oleh seorang pekerja atau karyawan dikenal sebagai upah riil.

3. Upah Hidup

Pendapatan yang diterima oleh karyawan yang mencakup semua biaya hidup mereka termasuk kebutuhan dasar serta kebutuhan sosial keluarga mereka, seperti asuransi, pendidikan, dan rekreasi dikenal sebagai "Upah Layak."

4. Indikator upah

(Sutrisno, 2010) mengusulkan beberapa indikator dalam sistem pengupahan, yang meliputi:

- a. Keadilan dalam pemberian upah.
- b. Sistem pengupahan yang dianut.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Fahmi (2013), mencakup semua elemen yang mengelilingi ruang kerja yang dapat berdampak pada produktivitas, termasuk konfigurasi pencahayaan, tingkat kebisingan, keamanan tempat kerja, dan kebersihan. Segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dianggap sebagai lingkungan kerja. Penalaran ini mengarah pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja, yang biasanya digambarkan sebagai lokasi di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka, adalah segala sesuatu yang mengelilingi mereka dan mempengaruhi tugas yang mereka lakukan.

Selain itu, menurut Cardoso (2003), lingkungan kerja adalah proses yang melibatkan interaksi antara lingkungan yang mengikuti pola tertentu. Setiap

lingkungan memiliki nilai dan karakteristik unik yang terkait dengan organisasi yang tidak terpisahkan dari lingkungan tempat organisasi beroperasi dan individu yang menjadi inti dari organisasi tersebut.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi yang bersifat nyata di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak. Ini termasuk keadaan fisik perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti aliran udara, warna dinding, tingkat keamanan, ruang gerak, dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa aman, tenang, dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk peningkatan kinerja mereka. Beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, iluminasi, dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang berhubungan dengan hubungan antarindividu di tempat kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja serta bawahan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan ini dapat memengaruhi aspek emosional seorang karyawan dan memberikan rasa nyaman di tempat kerja, seperti hubungan yang baik antara atasan dan karyawan. Selain hubungan dengan atasan, penting juga untuk menjalin hubungan yang baik dengan kolega, sehingga interaksi yang baik antara atasan dan bawahan atau rekan kerja menjadi sangat penting dalam lingkungan kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fahmi, (2013) terdapat beberapa indikator untuk nilai lingkungan kerja, antara lain :

- a. Tata letak ruangan.
- b. Pencahayaan yang cukup.
- c. Sistem drainase dan ventilasi yang baik.
- d. Keamanan di tempat kerja.
- e. Interaksi antar karyawan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Suara bising

Karyawan membutuhkan suasana yang mendukung focus saat bekerja. Suara bising yang berasal dari mesin pabrik atau kendaraan umum dapat mengganggu konsentrasi selama bekerja.

2. Suhu udara

Tempetarur yang terlalu panas menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan, yang dapat berujung pada kesalahan dalam pelaksanaan proses produksi.

3. Penerangan

Penerangan merujukpada cukupnya cahaya yang masuk keruang kerja karyawan. Sistem pencahayaan harus disesuaikan dengan kebutuhan, tidak terlalu terang maupun terlalu gelap agar karyawan dapat nbekerja dengan lebih teliti dan mengurangi potrensi kesalahan.

4. Ruang Gerak

Perusahaan perlu memperhatikan ruang gerak yang memadai sehingga karyawan dapat bergerak dengan leluasa. Ruang gerak yang terlalu sempit

dapat menghambat karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang perencanaan yang sesuai untuk ruang gerak karyawan.

5. Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan individu di sekitar untuk saling melengkapi peran satu sama lain, dengan menjaga kelestarian alam dan makhluk ciptaan Allah lainnya, sebagai khalifah yang harus mengintegrasikan nilai-nilai syariat Islam dalam setiap aktivitas, agar tercapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Walaupun lingkungan kerja tidak berfokus pada proses produksi dalam suatu organisasi, ia tetap memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Alwi (2001), aspek yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja menggambarkan bagaimana individu diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup proses yang dilalui dalam aktivitas karyawan serta hasil yang dicapai, sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Sutrisno (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada usaha anggota

yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi atau perusahaan juga baik. Kinerja karyawan dapat dicapai dengan memiliki keahlian yang baik, bersedia bekerja keras, mendapatkan kompensasi yang sesuai, serta berada di lingkungan kerja yang mendukung dan memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik.

Kinerja karyawan adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan mencerminkan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianana, (2015) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- Teknologi mencakup peralatan dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin baik teknologi yang digunakan semakin tinggi pula kinerja organisasinya.
- Kualitas input atau bahaya yang digunakan oleh organisasi. Kualitas lingkungan fisik, seperti keselamatan kerja, tata ruang, dan kebersihan.

- Budaya organisasi adalah pola perilaku dan kebiasaan kerja yang ada dalam organisasi tersebut.
- Kepemimpinan menjadi usaha untuk mengatur anggota organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- Pengelolaan sumber daya manusia mencakup aspek seperti kompensasi, penghargaan, promosi, dan lain-lain.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Fa'iq & Mahir, (2022) kinerja meliputi hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan beberapa tolak ukur untuk penilaian:

- Kualitas kerja.

Kualitas kerja berhubungan dengan hasil (output) dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur yang ditentukan dan memenuhi kebutuhan, bahkan mampu memberikan perbaikan signifikan, maka kinerja dapat dinilai dari kualitas kerja tersebut.

- Target

Targer adalah tujuan atau sasaran yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan instansi.

- Kerjasama

Kerjasama merupakan pekerjaan yang seharusnya bisa dilakukan oleh individu, namun dilakukan Bersama oleh dua orang atau lebih dengan harapan pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.

- Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap yang sangat penting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Memiliki sikap bertanggung jawab sangat diperlukan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan memberikan dampak positif terhadap instansi maupun karyawannya.

- Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain guna memberikan informasi, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media.

- Wawasan

Wawasan adalah pandangan, pendapat, atau pemahaman yang berasal dari ilmu pengetahuan yang ada.

- Kreativitas.

Kreativitas adalah kecenderungan untuk menciptakan gagasan atau kemungkinan yang bermanfaat untuk menyelesaikan masalah, berinteraksi dengan orang lain, dan terus melakukan inovasi dalam setiap penyelesaian tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka agar tujuan pekerjaan dapat tercapai. Sikap mental adalah keadaan mental yang mendorong individu untuk berusaha mencapai potensi kerja mereka secara optimal.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan

Upah adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan, yang diwujudkan dalam bentuk uang atau jasa yang diperlakukan setara,

tanpa ada jaminan pasti setiap minggu atau bulan. Penyediaan upah yang adil dan baik dapat menarik serta mempertahankan pekerja berkualitas tinggi agar tetap berkontribusi di perusahaan. Jika pekerja merasa penghasilan mereka tidak mencukupi, maka motivasi, kinerja, dan rasa puas mereka terhadap pekerjaan bisa menurun drastis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi hasil kerja mereka dan berpotensi merugikan perusahaan serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Banyak perusahaan meyakini bahwa penghasilan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga upah kerja berpengaruh pada performa karyawan (Saefurrahman et al., 2024; Siagian et al., 2023; Hidayat, 2020).

H1: Upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang terdapat di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi performa karyawan. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat erat, di mana motivasi untuk mencapai prestasi yang perlu dimiliki karyawan mesti berasal dari dalam diri mereka dan juga dari lingkungan tempat mereka bekerja. Motivasi yang tumbuh dari dalam diri akan menciptakan kekuatan, dan jika suasana lingkungan kerja mendukung, pencapaian kinerja karyawan akan lebih mudah. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Amelia et al., 2023; Aniversari, 2022; Hajali et al., 2021).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Upah kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Upah ialah imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan dinyatakan dalam bentuk uang sesuai kesepakatan, peraturan, dan undang-undang, serta dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan karyawan.

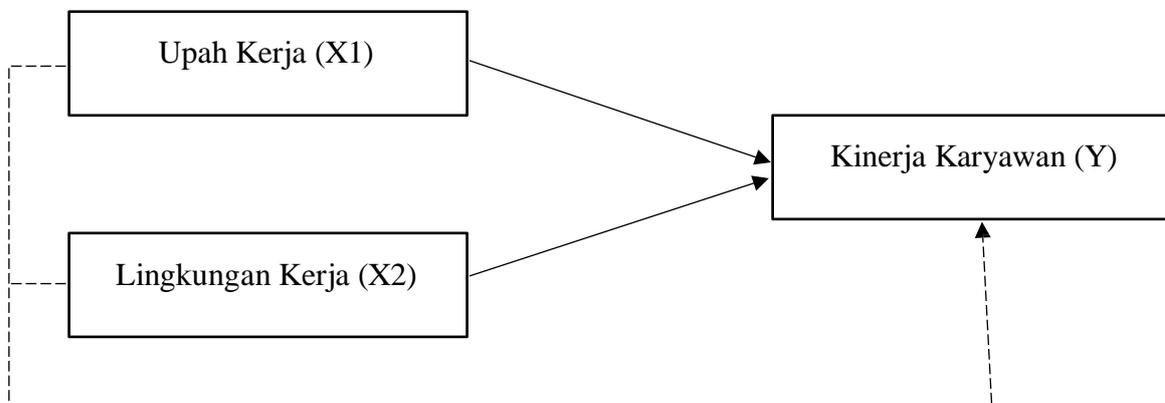
Lingkungan kerja mencakup fasilitas yang disediakan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diperkuat dengan adanya fasilitas yang memadai, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Sebuah perusahaan bertujuan untuk memperoleh upah demi memenuhi kebutuhan, dan dengan lingkungan kerja yang baik, situasi kerja yang nyaman akan tercipta di dalam perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah kerja memiliki keterkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sophia (2008), kinerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Situasi yang kondusif, seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, dan sarana serta prasarana yang memadai, akan menciptakan kenyamanan dan mendorong kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa upah kerja dan lingkungan kerja saling berpengaruh (Putri Oktaviani et al., 2023; Pangabean et al., 2022; Rahayu et al., 2018).

H3: Upah Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Tabel 2. 2 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > = Pengaruh Parsial
-----> = Pengaruh Simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan

Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menggunakan alat penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan analisis data statistik digunakan untuk menguji hipotesis. Sebuah jenis penelitian ilmiah yang dikenal sebagai pendekatan kuantitatif dilakukan secara metodis pada fenomena yang diamati dan hubungan kausal yang dapat diukur melalui penggunaan teknik komputer, statistik, atau matematika (K. Abdullah et al., 2022). Tabel, grafik, dan teknik digunakan untuk menampilkan temuan analisis kuantitatif. Selain itu, interpretasi data yang disajikan juga termasuk dalam temuan penelitian.

3.2 Lokasi/Obyek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan BMT UGT Sidogiri Kota Malang, yang terletak di distrik Kedungkandang, lebih tepatnya di wilayah Kebalen. BMT UGT Sidogiri Kota Malang dipilih sebagai subjek penelitian karena peneliti tertarik untuk melihat bagaimana struktur gaji dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. BMT UGT Sidogiri Kota Malang dianggap sebagai contoh yang relevan untuk memahami penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3.3 Data dan Sumber Data

Data primer dan sekunder yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Dengan bantuan indera lainnya, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan apa yang mereka lihat melalui lima indera. Selama observasi ini, peneliti akan mendekati subjek penelitian untuk meningkatkan hubungan antara mereka dan informan penelitian. Selanjutnya, wawancara adalah pertemuan formal di mana peneliti harus memiliki kemampuan bertanya untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Selanjutnya, kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi responden seperangkat

pernyataan tertulis untuk mereka jawab. Ada juga dokumentasi, yang dapat berupa file digital seperti rekaman audio, video, dan foto untuk tujuan penelitian. Data yang diperoleh dalam bentuk dokumen dan bahan bacaan tertulis dari sumber luar perusahaan, seperti literatur tentang upah dan kondisi kerja (termasuk majalah), disebut data sekunder.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang, peristiwa, atau objek yang digunakan sebagai subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota sebanyak 50 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi diambil melalui cara-cara tertentu. Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 50 karyawan dimana seluruh karyawan dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan Teknik pengambilan sampel yang terdiri dari dua Teknik yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Penelitian menggunakan probability sampling yang merupakan Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019).

Adapun Teknik pengambilan sampel yang dipilih oleh peneliti adalah probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik pengambilan simple random sampling adalah pengambilan sampel mencampur objek didalam populasi sehingga semua objek untuk memperoleh kesempatan untuk dipilih menjadi sampel (M. Abdullah, 2015).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam meneliti, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pemngumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Teknik observasi dan kuisisioner.

3.6.1 Observasi

Observasi adalah penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data keseluruhan situasi social yang dihadapinya.

3.6.2 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mensurvey karyawan BMT UGT Sidogiri Malang Kota melalui penyebaran kuisisioner. Peneliti membuat daftar pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden yang diambil sebagai sampel. Jenis kuisisioner yang digunakan, dipandang dari cara menjawab adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

3.7 Definisi Operasi Variabel

Adapun variabel penelitian yang dipakai pada penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

no	Definisi operasional	Indikator	Item	Sumber
1	Upah merupakan imbalan financial langsung yang di bayar kepada tenaga kerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang, dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.	<p>a. Keadilan.</p> <p>b. Sistem pengupahan.</p>	<p>1. Upah sesuai dengan standar yang ditentukan.</p> <p>2. Bersifat terbuka.</p> <p>3. Sesuai kinerja yang telah dilakukan.</p> <p>4. Prosedur pembayaran upah yang baik.</p>	Sutrisno, 2010
2	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya.	<p>a. Tata ruangan</p> <p>b. Pencahayaan yang memadai.</p> <p>c. Drainase dan ventilasi yang baik.</p>	<p>1. Tata ruang yang baik.</p> <p>2. Pencahayaan diruangan yang baik.</p> <p>3. Keamanan kerja bagi karyawan</p>	Fahmi, 2013

		<p>d. Keamanan kerja.</p> <p>e. Hubungan karyawan.</p>	<p>yang terjamin.</p> <p>4. Drainase dan ventilasi yang memadai.</p> <p>5. Hubungan yang baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.</p>	
3	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai tujuan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-</p>	<p>a. Kualitas pekerjaan.</p> <p>b. Kuantitas pekerjaan.</p> <p>c. Ketepatan waktu.</p>	<p>1. Bertanggung jawab.</p> <p>2. Ketelitian.</p> <p>3. Memahami dan menguasai tugas-tugas.</p>	<p>Yulianana, 2015</p>

	masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.		4. Pengetahuan dan keahlian. 5. Hasil kerja. 6. Bekerja sama. 7. Hubungan antar karyawan. 8. Target kerja tepat waktu.	
--	--	--	--	--

3.8 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang mana regresi harus melakukan uji asumsi klasik. Dalam melakukan perhitungan data menggunakan alat bantu SPSS.

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian sudah tepat sehingga hasil yang dihasilkan dapat dipercaya atau valid, uji validitas data dilakukan. Hasil uji validitas untuk masing masing variabel menunjukkan nilai $\geq 0,3$, yang berarti bahwa indikator tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. (Trianto & Susandini, 2024)

b. Uji reliabilitas

Dalam melakukan ujian realibilitas terhadap item-item persyaratan/pernyataan variable. Upah (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach's*, realibel suatu alat penelitian ditentukan ketika diperoleh hasil yang sama baik data tersebut digunakan sekali atau berkali-kali. Variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ (Trianto & Susandini, 2024).

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Normal atau tidaknya data penelitian diuji dengan uji normalitas dengan tujuan membentuk suatu model regresi yang baik. Uji normalitas diukur melalui uji histogram jarque bera dengan mengukur tingkat signifikansi hitungunya. Jika probability jarque bera menghitung $>0,05$ maka H_a akan diterima.

b. Uji linieritas

Linieritas merupakan asumsi awal yang seharusnya ada dalam model regresi linier. Uji linieritas yang dilakukan pada regresi linier berganda dapat menggunakan ramsey reset test.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model yang diajukan mengalami korelasi kuat antar variable independent. Peneliti ini menggunakan pengukuran correlations. Variable independent bisa lulus uji multikolinearitas jika nilai antar semua variable independent, ($<0,10$) atau kurang dari nol koma Sembilan.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui terjadinya suatu ketidaksamaan variance dari residual data dalam pengamatan lainnya. Nilai signifikansi 0,05 digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas. Model yang dimiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan indikasi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian.

3. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t diperoleh pada bagian keluaran koefisien regresi yang berfungsi sebagai pengujian hipotesis secara parsial atau individu saat menggunakan prosedur regresi linier. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table menggunakan signifikansi 0,05 dengan ketentuan jika, nilai r hitung $<$ t table maka H_0 di tolak.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable independent. Uji kelayakan model atau uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak untuk menjelaskan pengaruh variable-variabel bebas terhadap variable terikat dengan ketentuan jika nilai $F > F$ table maka H_0 diterima.

4. Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variasi pengaruh variable-variabel bebas terhadap variable terikatnya, atau digunakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variable bebas terhadap variable terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R-Square atau Adjusted R-Square. R-

Square digunakan pada saat penelitian yang digunakan terdiri atas satu atau dua variable bebas, sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat penelitian terdiri atas lebih dari dua variable bebas. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah R-Square karena terdiri dari dua variable independent.

BAB VI

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1 Profil BMT UGT Sidogiri

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai berdiri pada tanggal 5 Rabiul Awal 1442 H atau 6 Juni 2000 disurabaya, setelah itu telah diresmikan oleh badan hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Provinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 pada tanggal 22 Juli 2000. Pada awal didirikan lembaga keuangan ini dikarenakan keprihatinan pendiri disebabkan kebanyakan masyarakat banyak yang melakukan peminjaman berbasis bunga, hal ini mempersulit para anggota untuk mencicil hutangnya, kemudian terdapat beberapa masyarakat yang mempunyai uang banyak, akan tetapi bingung untuk menabungnya dimana, dan akhirnya uangnya disimpan sendiri dirumah. Selanjutnya Para pendiri sekaligus juga pengasuh pondok pesantren sidogiri dipasuruan mengeluarkan idenya yaitu membuat sebuah Lembaga keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah yaitu dinamakan BMT UGT Sidogiri oleh Almarhum KH. Nawawi Toyyib sebagai pencetus ide pada tahun 1993.

Selanjutnya ditemukan pemikiran ide tersebut maka mengutus sebagian orang untuk mendatangi para masyarakat setempat untuk menginformasikan sekaligus menawarkan pinjaman sesuai prinsip syariah tanpa bunga dengan menggunakan system bagi hasil, ini sangat membantu para masyarakat serta 52 umkm dalam menjalankan kehidupanya dan kegiatan itu berjalan hingga 4 tahun. Pada awal program ini H. Mahmud Ali Zain bersama guru madrasah mulai mendirikan

Lembaga koperasi syariah yang dinamakan dengan BMT Masalah Mursalah Lil Ummah, yang bergerak dikota pasuruan. Akan tetapi dengan berjalannya koperasi tersebut tepatnya selama 2 tahun, terjadilah dukungan dari para alumni pesantren sidogiri yang melalui kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (UGT-PPS) yaitu untuk meningkatkan BMT ini tidak hanya berdiri dikota pasuruan akan tetapi dapat berdiri juga diseluruh nusantara. Maka dengan pendapat itu dibuatlah BMT UGT Sidogiri di daerah jawa timur.

Koperasi BMT UGT Sidogiri berinisiatif untuk mengembangkan beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai tempat tersebut memiliki potensi pasar yang sangat baik. Kemudian dengan berjalan nya waktu kini BMT UGT Sidogiri telah mempunyai 278 unit layanan Baitul Maal wat Tamwil/Jasa Keuangan Syariah selama 19 tahun didirikan. Demi dapat mengembangkan yang pesat terhadap seluruh bidang bidang yakni organisasi ataupun usaha dengan begitu para pengusaha tetap berikhtiar untuk selalu mengevaluasi pekerjaannya dan memperbaikinya. Kemudian terbentuknya Visi baru yakni Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat yang disingkat dengan MANTAB, pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri ingin mewujudkan bahwa BMT akan selalu sejalan dengan jati diri sebagai santri.

Bermula penyebaran BMT UGT Sidogiri dimulai, dengan itu salah satu kota yang menjadi target berkembangnya untuk dibukanya salah satu cabang 53 dari BMT UGT Sidogiri adalah Kota Malang, setelah itu bapak Achmad Junaidi Nur, dan Bapak Chusain, selaku alumni dari pondok pesantren Sidogiri Pasuruan, menemukan pemikiran yaitu untuk mengembangkan koperasi syariah yang berlokasi di Jl. Kebalen Wetan No.1, Jodipan, Kec. Blimbing, Kota Malang Jawa Timur, kemudian diresmikanlah pada tanggal 20 Agustus 2008. Akan tetapi

membangun koperasi simpan pinjam yang berbasis syariah, BMT UGT Sidogiri KC Malang ini bukanlah hal yang mudah, sebab dapat dilihat dari identitas karyawan yang berlingkungan pondok pesantren, sehingga mereka harus dibimbing dan mengikuti pelatihan-pelatihan terkait koperasi yang berbasis prinsip syariah.

Pada saat awal mula terbentuknya BMT UGT Sidogiri KC Malang ini juga tidak mudah untuk masyarakat mengenal, sebab banyak diantaranya penduduk masyarakat yang masih awam untuk meninvestasikan uangnya di bmt tersebut, disebabkan diantaranya mereka masih belum bisa untuk membaca dan menulis kebanyakan masih terbata-bata dan berpikir bahwa untuk menyimpan uangnya sendiri di bawah Kasur, dan kebanyakan masyarakat pun belum tau lebih lanjut tentang BMT ini. Kemudian akhirnya bapak Achmad Junaidi mencetuskan ide gagasan untuk membagikan brosur dan mempromosikannya dipasar serta berbagai tempat, sehingga lama-kelamaan banyak yang mengenal BMT UGT Sidogiri KC Malang. Bukan hanya dari situ para karwawan pun berinisiatif membuat teknik jemput bola, dengan menawarkan kepada masyarakat satu persatu terkait penabungan dan peminjaman, yaitu tujuan khas BMT UGT Sidogiri Kc Malang yaitu pelayanannya sangat baik dan ramah dan caranya yang 54 merakyat, sehingga membuat para masyarakat simpati dan tertarik akan produk yang ditawarkan oleh pihak BMT.

Objek dalam penelitian ini adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Sidogiri Cabang Malang Kota, merupakan koperasi syariah yang didirikan pada 6 Juni 2000 di Surabaya, serta merupakan bagian dari jaringan koperasi yang terafiliasi dengan Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan. Lembaga ini berfokus pada pemberdayaan ekonomi umat melalui layanan keuangan berbasis syariah. Hingga saat ini, BMT UGT Sidogiri telah memiliki 278 unit per Juni 2021 (Amelia et al.,

2023). Cabang Malang Kota merupakan salah satu cabang yang aktif dalam melayani anggota masyarakat urban dan semi-urban.

BMT UGT Sidogiri Cabang Malang Kota berperan aktif dalam menyediakan produk simpanan, pembiayaan, dan layanan jasa keuangan lainnya dengan sistem yang mengedepankan nilai-nilai syariah dalam setiap aktivitas operasionalnya. Kinerja karyawan di lembaga ini menjadi faktor kunci dalam mendukung kelancaran operasional dan layanan terhadap anggota (Putri Oktaviani et al., 2023).

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, manajemen BMT perlu memperhatikan berbagai faktor internal, terutama yang berkaitan dengan kompensasi (upah) dan lingkungan kerja. Upah yang layak dan adil menjadi salah satu motivator penting yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman turut mendukung terciptanya suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja (Sahria, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana faktor internal seperti upah dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota.

Susunan pengurus BMT UGT Sidogiri cabang Malang

Tabel 4. 1 Susunan pengurus BMT UGT Sidogiri cabang Malang

Kepala Cabang	Acmad Junaidi
Wakil Kepala Cabang	Acmad Muzakki
KOC	H. Khoirul Huda
Kasir/Teller	Achmad Zainullah
AOAP	Misbakhul Munir Ridwan Sukandar

AOSP	Mahrusul Mabsut Imam Malik Hadi Jayadi Najahul Imtihan Fathur Rohman
------	--

Sumber: Data Primer diolah (2025)

2 Visi dan Misi BMT UGT Sidogiri

A. Visi

Koperasi yang Amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB)

B. Misi

1. Mengelola koperasi yang sesuai dengan jati diri santri,
2. Menerapkan dengan sisitem berbasis syariah yang sesuai dengan standar kitap salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN),
3. Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan,
4. Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota,
5. Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi,
6. Memberikan Khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan
7. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

4.2 Karakteristik Responden

Peneitian ini melibatkan 50 responden dari BMT UGT Sidogiri Malang Kota, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik responden yang teliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 menunjukkan seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yang berarti 100% dari total responden adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di BMT UGT Sidogiri Malang Kota didominasi oleh laki-laki. Homogenitas ini menciptakan konsistensi data dalam hal persepsi terhadap sistem upah dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, tidak adanya representasi dari responden perempuan dapat membatasi generalisasi hasil terhadap populasi yang lebih luas. Menurut Amelia et al. (2023) perbedaan gender dapat memengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja, dimana perempuan cenderung lebih sensitif terhadap kenyamanan psikososial dibanding laki-laki.

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	50	100
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer diolah (2025)

2. Usia Responden

Hasil olah data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif. Sebanyak 44 responden (88%) berusia 26-34 tahun, yang menggambarkan dominasi karyawan muda dewasa yang umumnya memiliki motivasi kinerja yang tinggi serta harapan terhadap kondisi kerja yang mendukung seperti lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan interpersonal yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan Oktaviani et al. (2023), yang menunjukkan bahwa usia muda lebih memperhatikan kualitas lingkungan

kerja dibandingkan upah finansial. Sementara itu, terdapat 4 responden (8%) berusia 17-25 tahun, dan 2 responden (4%) berusia 34-43 tahun. Distribusi ini menggambarkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada tahap awal hingga pertengahan karier profesional.

Tabel 4. 3 Umur Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	17 – 25 tahun	4	8
2	26 – 34 tahun	44	88
3	35 – 43 tahun	2	4
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer diolah (2025)

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengolahan data berdasarkan pendidikan responden. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden, yaitu sebanyak 42 orang (84%) memiliki latar belakang pendidikan SMA/SLTA Sederajat. Sedangkan 8 responden (16%) merupakan lulusan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pendidikan menengah, yang mungkin mencerminkan karakteristik kebutuhan pekerjaan operasional di lembaga keuangan berbasis syariah seperti BMT. Tingkat pendidikan yang lebih rendah seringkali berkorelasi dengan persepsi realistis terhadap upah, dan lebih menekankan stabilitas pekerjaan. Supriyadi & Feranita (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa karyawan dengan pendidikan menengah cenderung menerima besaran upah dan tidak menilai upah sebagai pendorong utama peningkatan kinerja.

Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SLTA Sederajat	42	84
2	Sarjana	8	16
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil temuan dari uji validitas yang dilakukan dengan sampel sebanyak 50 responden, hasil koefisien dari variabel Kinerja Karyawan, Upah, dan Lingkungan Kerja masing-masing mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel sebesar (0,284). Hal ini dapat ditentukan bahwa setiap pernyataan dalam variabel yang akan diujikan kepada responden adalah valid dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

4.3 Hasil Uji

1. Uji Validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,822	0,284	Valid
	Y.2	0,823	0,284	
	Y.3	0,793	0,284	
	Y.4	0,829	0,284	
	Y.5	0,713	0,284	
	Y.6	0,778	0,284	
	Y.7	0,850	0,284	

Upah	X1.1	0,753	0,284	Valid
	X1.2	0,794	0,284	
	X1.3	0,630	0,284	
	X1.4	0,754	0,284	
	X1.5	0,763	0,284	
Lingkungan Kerja	X2.1	0,879	0,284	Valid
	X2.2	0,772	0,284	
	X2.3	0,822	0,284	
	X2.4	0,878	0,284	
	X2.5	0,908	0,284	
	X2.6	0,847	0,284	
	X2.7	0,929	0,284	
	X2.8	0,872	0,284	
	X2.9	0,809	0,284	

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 6 Tabel uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,907	0,60	<i>Reliabel</i>
Upah	0,780	0,60	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0,954	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa temuan koefisien dari variabel Kinerja Karyawan, Upah, dan Lingkungan Kerja masing-masing memperoleh nilai *Cronbach's*

Alpha sebesar 0,60 dari *Role of Thumb*. Dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel yang akan diujikan kepada responden reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0409211
	Std. Deviation	2.38728349
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.048
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan menunjukkan bahwa nilai Asym.sig sebesar 0,174 lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA TABEL		
Variabel	Nilai Sig. Deviation from Linierity	Keterangan

Upah* Kinerja Karyawan	0,490	Linier
Lingkungan Kerja * Kinerja Karyawan	0,066	Linier

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Hasil pengujian linieritas diperoleh hasil signifikansi Deviation from Linierity pada variabel Upah dan Kinerja Karyawan nilai sig. $0,490 > 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan nilai sig. $0,066 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel terdapat hubungan yang linier.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Informasi
Upah	0,905	1,105	Multikolinearitas tidak ada
Lingkungan Kerja	0,905	1,105	Multikolinearitas tidak ada

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai tolerance dan nilai VIF lebih dari tolerance $> 0,05$ dan $VIF < 10$, menunjukkan bahwa variabel bebas yang akan digunakan tidak terjadi mutikolinieritas.

6. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Upah	0,572	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,865	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai sig. lebih besar ($> 0,05$) menunjukkan bahwa variabel independen yang akan digunakan tidak terjadi heterokedasatisitas.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	9.026	8.609		1.048	.300
Upah	.401	.369	.149	1.087	.282
Lingkungan Kerja	.280	.103	.374	2.724	.009

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Persamaan: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$

$Y = 9,026 + 0,401 X_1 + 0,280 X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Upah

X2 = Lingkungan Kerja

Arti angka dalam persamaan regresi di atas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,026 , yang berarti jika Upah dan Lingkungan Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 9,026.

- b) Variabel Upah memiliki koefisien regresi sebesar 0,401, yang berarti bahwa peningkatan Upah sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,401.
- c) Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,280, yang berarti apabila Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,280.

8. Uji F

Tabel 4. 12 Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	151.343	2	75.672	5.767	.006 ^b
Residual	616.677	47	13.121		
Total	768.020	49			

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Tabel 4.11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,767 dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji dan lingkungan kerja.

9. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Parsial)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	9.026	8.609		1.048	.300
Upah	.401	.369	.149	1.087	.282

Lingkungan Kerja	.280	.103	.374	2.724	.009
---------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa:

- a) Variabel X1 dan Y memiliki nilai signifikansi sebesar $0,282 > 0,05$ menunjukkan tidak ada pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ditolak.
- b) Nilai signifikansi untuk variabel X2 dan Y adalah $0,009 < 0,05$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.

10. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.444 ^a	.197	.163	3.622	.197

Sumber: Data Olah SPSS, 2025

Nilai *R-Square* sebesar 0,197 menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19,7%, sedangkan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t, variabel upah (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,282 > 0,05$, menunjukkan bahwa upah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota. Hal ini menunjukkan bahwa besaran upah yang diterima oleh karyawan tidak berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh variabel upah finansial. Besaran upah mungkin dianggap memadai atau standar, tetapi itu bukan penentu utama dari kinerja. Faktor-faktor lain yang memengaruhi karyawan termasuk kenyamanan kerja, hubungan sosial yang kuat, menjunjung tinggi keyakinan spiritual, dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Akibatnya, meskipun upah merupakan komponen penting dari sistem penghargaan, upah tidak selalu menjadi faktor yang paling signifikan dalam menentukan keberhasilan karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Supriyadi & Feranita (2019) yang menemukan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan menyadari bahwa kesempatan kerja lain terbatas, sehingga mereka lebih memilih untuk menerima keadaan dan tidak menganggap upah sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Penelitian Hajali et al. (2021) juga mengungkapkan bahwa meskipun upah sangat penting dalam memenuhi kebutuhan dasar, namun upah bukanlah faktor utama kinerja karyawan.

BMT UGT Sidogiri Malang Kota mengedepankan nilai-nilai Islami dalam sistem manajemen dan budaya kerja, motivasi kerja karyawan lebih banyak dibentuk oleh kesadaran spiritual, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, meskipun upah berperan penting dalam memenuhi

kebutuhan dasar, hubungan sosial, dan lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap pengembangan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Malang Kota. Variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar $0,009 < 0,05$. Kinerja karyawan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki pengaruh yang signifikan pada sikap mental dan perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga memiliki efek positif pada psikologi karyawan. Interaksi interpersonal yang harmonis antara rekan kerja dan atasan, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama tim yang kuat, semuanya berkontribusi pada rasa memiliki dan tanggung jawab di tempat kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang sangat baik, seperti peralatan yang tepat, tata letak yang tertata rapi, sistem ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, serta tempat kerja yang bersih dan aman, berkontribusi pada kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini selaras dengan temuan Amelia et al. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung seperti pencahayaan yang cukup, ruang kerja yang

bersih, serta hubungan interpersonal yang sehat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu mereka mempercepat pencapaian target kerja.

Penelitian yang selaras juga dilakukan oleh Oktaviani et al. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut temuannya, lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti keamanan, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama yang kuat, dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Siddiqi & Tangem (2018) juga menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja di industri asuransi di Bangladesh. Mereka menyoroti bahwa fasilitas kerja, lingkungan organisasi, dan interaksi sosial yang positif di tempat kerja secara langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan psikologis, seperti komunikasi dua arah, budaya kerja, dan rasa aman di tempat bekerja. Pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota, budaya kerja berbasis nilai-nilai Islami, hubungan kerja yang erat antara karyawan dan pimpinan, serta dukungan fasilitas kerja yang memadai merupakan faktor yang memungkinkan lingkungan kerja menjadi pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif perusahaan tidak hanya dapat membentuk sistem kerja yang produktif, tetapi juga membangun loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan secara menyeluruh.

3. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Malang Kota. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari

kedua variabel independen terhadap variabel dependen dengan $p\text{-value } 0,006 < 0,05$. Model regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197, menunjukkan bahwa upah dan lingkungan kerja mempengaruhi 19,7% dari kinerja karyawan, dengan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Temuan ini selaras dengan temuan Lestari & Farida (2022) yang menyimpulkan bahwa upah dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun secara parsial upah tidak selalu berpengaruh, namun jika digabungkan dengan lingkungan kerja, keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahayu et al. (2019) menemukan bahwa upah dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat hanya didasarkan pada satu komponen saja, seperti upah, tetapi juga harus mencakup pembangunan lingkungan kerja yang mendorong kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Kombinasi keduanya dapat menciptakan rasa aman, puas, dan termotivasi dalam diri karyawan untuk berkinerja secara maksimal.

Selain itu, studi oleh Fauzi & Irmawati (2012) juga menemukan bahwa upah dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam memengaruhi kinerja, namun kehadiran sistem upah tetap memiliki peran ketika dikombinasikan dalam satu sistem manajerial yang terintegrasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan pada kombinasi variabel yang saling mendukung. Lingkungan kerja yang nyaman dan profesional, didukung oleh sistem kompensasi yang adil, menciptakan

fondasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif, termotivasi, dan loyal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menyeimbangkan antara pemberian upah dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah yang diterima oleh karyawan bukanlah faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja di lingkungan BMT UGT Sidogiri Malang Kota.
2. Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai, aman, dan nyaman terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Malang Kota.
3. Upah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Malang Kota. Meskipun upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun dalam kombinasi dengan lingkungan kerja, keduanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, BMT UGT Sidogiri Kota Malang disarankan lebih memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, maupun dari segi hubungan sosial seperti kerja sama tim dan komunikasi di antara para karyawan. Selain itu, meskipun upah tidak terbukti memiliki pengaruh yang besar, manajemen harus mempertahankan struktur kompensasi yang adil dan lebih berfokus pada pemberian insentif non-finansial seperti pengakuan atas pekerjaan, program pelatihan, dan kesempatan untuk meningkatkan karir. Mengingat bahwa variabel yang diteliti hanya menyumbang sebagian kecil dari variabel kinerja, penelitian di masa depan harus melihat faktor-faktor lain yang mungkin memiliki

dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja.

5.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting. Secara teoretis, temuan penelitian ini menguatkan teori dua faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor hygiene seperti upah, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, dan faktor motivator seperti lingkungan kerja yang justru mendorong peningkatan kinerja. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi panduan bagi manajemen BMT UGT Sidogiri Malang Kota untuk memprioritaskan pengembangan lingkungan kerja yang positif dan program-program non-finansial sebagai strategi pengembangan kinerja karyawan. Lebih lanjut, secara akademis, penelitian ini membuka prospek penelitian di masa depan untuk menyelidiki karakteristik lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, sehingga memperkaya literatur dalam subjek manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi keuangan berbasis nilai Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Aiman, M. J. U., Fadila, S. H. Z., Taqwin, Ardiawan, M. K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.)). Yayasan Penerbitt Muhammad Zaini.
- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPPE.
- Amelia, S., Khoirunnisa, S., Nurhidayat, D., & Munawaruzaman, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC TANGERANG CIPUTAT. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1).
- Anastasya, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 45. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/185>
- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Cahya, A. D., Wibowo, K. M., & Wiratama, F. A. (2022). Analisis Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh Ud Sumber Kehidupan Sukoharjo Pada Saat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 21–26. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.694>
- Cardoso, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>

- Fa'iq, I. N., & Mahir, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Infomedia Nusantara. *E-Proceeding of Managemenr*, 9(1), 43–49.
- Fahmi, I. (2013). *Etika Bisnis*. Alfabeta Cv.
- Fauzi, M. P. (2012). *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola Bottling Indonesia Central Java Ungaran Semarang*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Hajali, I., Mahfudrnajamuddin, Suriyanti, & Putra, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar, Tata kelola, P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7952. *Tata Kelola: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(1), 92–104.
- Heidjrahman, & Husnan, S. (2010). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Hidayat, M. H. (2020a). Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 61.
- Hidayat, M. H. (2020b). Implikasi Upah Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Madura di Kelurahan Kowel Pamekasan. *Masyrif: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 61.
- Khoiri, L. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta.
- khoiriyah lilik. (2009). *pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.aji bali jayawijaya surakarta* (p. 01). Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Lestari, A. W., & Farida, S. N. (2022). Upah Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1006–1017.

<https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4620>

- Magfiroh, M., & Tajriani, D. T. (2022). Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lumintu Perdana Kec. Ciwaringin Kabupaten Cirebon. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.38>
- Marsinah, & Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 531–543. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). the Effect of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (Jhssb)*, 2(1), 144–161. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.394>
- Putri Oktaviani. Anzu Elvia Zahara. Muhammad Ismail. (2023). Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 236–250.
- Putri Oktaviani, Anzu Elvia Zahara, & Muhammad Ismail. (2023). Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 236–250. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i1.733>
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 601–609.
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Nia'am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Rumah Sakit Umum daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 182–192.
- Rahma, I. H., Sunaryo, H. H., & ABS, M. K. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA,

MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN JOMBANG JAWA TIMUR. *Jurnal Riset Manajemen*.

Saefurrahman, A., Addaroni, M., & Amalia, N. (2024). Analisis Penerapan Upah Terhadap Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Syariah (Studi Kasus PT. BPR PNM Syariah Patuh Beramal Bertais Lombok). *Journal of Student Development Information System*, 4(1).

Sahria, N. (2022). *Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.

Sarah, S., & Komarudin, P. (2022). *TABUNGAN UMUM DI KOPERASI SYARIAH BMT UGT SIDOGIRI KABUPATEN TANAH LAUT PERSPEKTIF FATWA DSN NO.02/DSNMUI/IV/2000*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Sedarmayanti, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>

Siagian, A. O., Widyastuti, ; Tri, Karsono, ; Bambang, Hillman, ;, Suaidy, M., Asman, Z., Primadi, ;, & Susanto, C. (2023). *JURNAL MANAJEMEN BISNIS KEWIRAUSAHAAN Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia*. *Jurnal Jumbiwira*, 2(1).

Siagian, A. O., Widyastuti, T., Karsono, B., Susanto, P. C., Suaidy, H. M., & Asman, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(1), 112–132.

- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Sophia. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Stefanus Bagi Lalu Pada, L., & Saputra, S. D. (2017). Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Cv Aji Bali Jaya Wijaya Di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(2), 362–372.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendi, H. (2008). *Fiqh Muamalah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistuowati, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Islam Terhadap Produktivitas Karyawan di Pabrik Jenang*. Semarang.
- Supriyadi, M. Y., & Feranita, N. V. (2019). Pengaruh Upah dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Bangunan Jember. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 1(1), 45–52.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kharisma Putra Utama.
- Tanjung, S. R., Dalimunthe, R. F., & Siahaan, E. (2021). Analysis of the Influence of Communication Skills, Incentives and Work Environment on Employee Performance PT. Askrindo Sharia in Indonesia with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Research and Review*, 8(1).
- Trianto, M. R., & Susandini, A. (2024). Analisis Peran Perbankan Dan Inklusi Keuangan Dalam Mengembangkan Potensi Pariwisata Di Kabupaten Sumenep. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 14(1), 367–376. <https://doi.org/10.24929/feb.v14i1.2969>
- Umar, A. (2012). *Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. 10.
- Yulianana, N. (2015). *Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif*

Islam (Studi Kasus CV TEDMOND FIBRE GLAS.

Yusuf, B. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Keuangan Syariah.* penerbit Rajawali Pers.

Yusuf, B. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Pada Lembaga Keuangan Syariah.* Rajawali pers.

Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Dan Multidisplin*, 1(12), 4163–4170.

Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (Ketiga).* Rajawali pers.

Zakki, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mukmin. *Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah*, 02(02), 53–68.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Kuisisioner Penelitian Tentang Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan Skor Penelitian 5

= Sangat Baik (SB)

4 = Baik (B)

3 = Cukup Baik (CB)

2 = Tidak Baik (TB)

1 = Sangat Tidak Baik (STB)

1. **Nama ***

2. **Umur ***

17 - 25 Tahun

26 - 34 Tahun

35 - 43 Tahun

44 - 53 Tahun

> 54 Tahun

3. **Jenis Kelamin ***

Laki-laki

Perempuan

4. **Pendidikan Terakhir ***

SMA\SLTA Sederajat

Diploma 3

Sarjana

Magister

Upah Kerja

Keterangan Skor Penelitian 5 =
Sangat Baik (SB)

4 = Baik (B)

3 = Cukup Baik (CB)

2 = Tidak Baik (TB)

1 = Sangat Tidak Baik (STB)

5. **Upah yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya?**

1

2

3

4

5

6. **Upah yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga? ***

1

2

3

4

5

7. **Upah yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari? ***

1

2

3

4

5

8. Apakah kenaikan upah dilakukan secara adil dan tepat waktu? *

1

2

3

4

5

9. Upah yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga? *

1

2

3

4

5

10. Upah yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari? *

1

2

3

4

5

11. Apakah kenaikan upah dilakukan secara adil dan tepat waktu? *

1

2

3

4

5

12. Upah yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13. Upah yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

14. Apakah kenaikan upah dilakukan secara adil dan tepat waktu? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

15. Apakah penting upah kerja dalam memotivasi anda untuk bekerja lebih keras? *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Lingkungan Kerja

Keterangan Skor Penelitian

5 = Sangat Baik (SB)

4 = Baik (B)

3 = Cukup Baik (CB)

2 = Tidak Baik (TB)

1 = Sangat Tidak Baik (STB)

16. **Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai? ***

1

2

3

4

5

17. **Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai? ***

1

2

3

4

5

18. **Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja ***

1

2

3

4

5

19. **Keamanan di tempat kerja sudah baik ***

1

2

3

4

5

20. **Pengawasan sudah dilakukan secara benar ***

1

2

3

4

5

21. **Suasana kerja antar karyawan baik ***

1

2

3

4

5

22. **Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik ***

1

2

3

4

5

23. **Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik ***

1

2

3

4

5

24. **Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya ***

1

2

3

4

5

Kinerja Karyawan

Keterangan Skor Penelitian

5 = Sangat Baik (SB)

4 = Baik (B)

3 = Cukup Baik (CB)

2 = Tidak Baik (TB)

1 = Sangat Tidak Baik (STB)

25. **Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar ***

1

2

3

4

5

26. **Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi ***

1

2

3

4

5

27. **Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan *
perusahaan**

1

2

3

4

5

28. **Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu***

1

2

3

4

5

29. **Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih ***

1

2

3

4

5

30. **Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu***

1

2

3

4

5

31. **Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih ***

1

2

3

4

5

32. **Karyawan selalu datang lebih awal dari jam kantor ***

1

2

3

4

5

33. **Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan ***

1

2

3

4

5

Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
 Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0300/F.Ek.1/PP.00.9/02/2025 27 Februari 2025
 Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan Cabang BMT UGT Sidogiri Malang Kota**
 Jl. Kebalen Wetan No 1, Jodipan, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65136
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : EKA NOVITASARI
 NIM : 18540182
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Semester : XIV (Empat Belas)
 Contact Person : 082301632057
 Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT UGT Sidogiri Malang Kota
 Dosen Pembimbing : Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M
 Waktu Pelaksanaan : 04 Maret 2025 s.d 16 Juni 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4

Lingkungan Kerja (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4

4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5

Kinerja Karyawan (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
4	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4

4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	3
4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5
4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	4	3	3

Lampiran 4. Hasil Uji

1. Uji Validitas
a. Upah (X1)

Correlations						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Upah
X1.1 Pearson Correlation	1	.593**	.298	.335*	.463**	.753**
Sig. (2-tailed)		.000	.035	.017	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.593**	1	.250	.502**	.572**	.794**
Sig. (2-tailed)	.000		.080	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.298	.250	1	.826**	.217	.630**
Sig. (2-tailed)	.035	.080		.000	.130	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.335*	.502**	.826**	1	.351*	.754**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.012	.000
N	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	.463**	.572**	.217	.351*	1	.763**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.130	.012		.000
N	50	50	50	50	50	50
Upah Pearson Correlation	.753**	.794**	.630**	.754**	.763**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.879**	.772**	.822**	.878**	.908**	.847**	.929**	.872**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations							Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
Y.1	Pearson Correlation	1	.635**	.711**	.695**	.415**	.487**	.646**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.635**	1	.561**	.710**	.584**	.534**	.558**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.711**	.561**	1	.695**	.366**	.487**	.607**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.695**	.710**	.695**	1	.395**	.456**	.657**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.415**	.584**	.366**	.395**	1	.743**	.582**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.009	.005		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.487**	.534**	.487**	.456**	.743**	1	.708**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.646**	.558**	.607**	.657**	.582**	.708**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.822**	.823**	.793**	.829**	.713**	.778**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Upah(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	5

b. Lingkungan Kerja(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	9

c. Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	7

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0409211
	Std. Deviation	2.38728349
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.048
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^d

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

4. Uji Linearitas

a. Upah(X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Upah	Between Groups	(Combined)	106.291	5	21.258	1.414	.238
		Linearity	53.952	1	53.952	3.587	.065
		Deviation from Linearity	52.338	4	13.085	.870	.490
	Within Groups		661.729	44	15.039		
	Total		768.020	49			

b. Lingkungan Kerja(X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	381.803	13	29.369	2.738	.008
		Linearity	135.830	1	135.830	12.661	.001
		Deviation from Linearity	245.974	12	20.498	1.911	.066
	Within Groups		386.217	36	10.728		
	Total		768.020	49			

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
Upah	.905	1.105
Lingkungan Kerja	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.366	3.391			-.108	.915
Upah	.083	.145	.087		.569	.572
Lingkungan Kerja	.007	.040	.026		.171	.865

a. Dependent Variable: Abs_Res1

7. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.026	8.609		1.048	.300	-8.293	26.345		
Upah	.401	.369	.149	1.087	.282	-.341	1.142	.905	1.105
Lingkungan Kerja	.280	.103	.374	2.724	.009	.073	.486	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	151.343	2	75.672	5.767	.006 ^b
Residual	616.677	47	13.121		
Total	768.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Upah

9. Uji T

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.026	8.609		1.048	.300	-8.293	26.345		
Upah	.401	.369	.149	1.087	.282	-.341	1.142	.905	1.105
Lingkungan Kerja	.280	.103	.374	2.724	.009	.073	.486	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

10. Uji Detreminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.444	.197	.163	3.622	.197	5.767	2	47	.006

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Upah

Lampiran 5. Dokumentasi

