

Analisis Pengaruh Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aujel Perkasa Abadi di Kecamatan Batin XXIV dalam Perspektif Islam

Sumantri*, Niki Kosasih, Akhmadi

Program Studi Manajemen Universitas Graha Karya Muara Bulian

*Correspondence: sumantri.baharun123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aujel Perkasa Abadi di kecamatan Batin XXIV. Metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden dengan kuisioner. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pendapatan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya pendapatan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aujel Perkasa Abadi di kecamatan Batin XXIV.

Kata Kunci: Pendapatan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of income, work experience, and the work environment on employee performance at CV. Aujel Perkasa Abadi in Batin XXIV District. Data collection was conducted by administering questionnaires to respondents. The study sample consisted of 60 respondents. The results indicate that, simultaneously, income, work experience, and the work environment have a significant influence on employee performance; however, when analyzed individually (partially), only income was found not to have a significant effect on employee performance at CV. Aujel Perkasa Abadi in Batin XXIV District.

Keywords: Income, Work Experience, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu meningkatkan efisiensi operasional, kualitas produk dan layanan, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia modern.

Di tingkat global, produktivitas tenaga kerja masih menjadi perhatian berbagai negara sebagai indikator daya saing ekonomi. *International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu pendorong utama pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Di Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan setiap tahun, namun masih menghadapi berbagai tantangan seperti ketimpangan kesejahteraan pekerja, rendahnya kualitas kompetensi, serta tingginya mobilitas tenaga kerja pada sektor

swasta. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kebutuhan mendesak bagi perusahaan agar mampu mempertahankan produktivitas dan meningkatkan daya saing organisasi.

Berbagai penelitian menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Tiga faktor yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah pendapatan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Pendapatan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Menurut Herzberg (1964) melalui *two factor theory*, kompensasi termasuk ke dalam *hygiene factors* yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong stabilitas organisasi. Pendapatan yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja sering menjadi penyebab menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, hingga tingginya keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

Selain pendapatan, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang selama menjalankan

pekerjaannya. Semakin lama pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin baik kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan, serta mengatasi berbagai permasalahan operasional. Dalam perspektif *human capital theory*, pengalaman kerja merupakan investasi yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja sebagai salah satu pertimbangan dalam pengembangan karier maupun penempatan karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung aktivitas karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, serta didukung hubungan interpersonal yang harmonis akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu stres kerja, konflik organisasi, penurunan konsentrasi, hingga menurunnya kualitas kinerja. Berdasarkan *job characteristics model*, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi intrinsik sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya aktivitas ekonomi untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan amanah yang harus dilaksanakan secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab. Islam mengajarkan bahwa setiap usaha manusia akan memperoleh balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya sebagaimana firman Allah SWT dalam Qs. An-Najm ayat 39–40 yang menegaskan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Selain itu, Qs. Al-Jumu'ah ayat 10 memerintahkan umat Islam untuk bertebaran di muka bumi mencari karunia Allah setelah melaksanakan ibadah, yang menunjukkan bahwa bekerja merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah SWT.

Konsep pendapatan dalam Islam tidak hanya dipandang sebagai balas jasa atas pekerjaan, tetapi juga sebagai hak pekerja yang harus dipenuhi secara adil (*al-'adl*). Rasulullah SAW bersabda, "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*" (HR. Ibnu Majah). Hadis tersebut menunjukkan pentingnya keadilan, ketepatan waktu, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja dalam sistem pengupahan. Sementara itu, pengalaman kerja dalam Islam merupakan bagian dari proses pembelajaran (*thalabul 'ilmi*) yang harus terus dikembangkan agar seseorang mampu memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi maupun masyarakat. Demikian pula lingkungan kerja dalam Islam harus dibangun atas dasar ukhuwah, amanah, kejujuran, saling menghormati, dan kepemimpinan yang berakhlak, sebagaimana dijelaskan dalam Qs. Al-Qashash ayat 77 mengenai kewajiban manusia untuk

berbuat baik dan tidak membuat kerusakan di muka bumi.

CV. Aujel Perkasa Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan dan jasa di Kecamatan Batin XXIV yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti persepsi mengenai ketidaksesuaian pendapatan dengan beban kerja, perbedaan tingkat pengalaman antarpegawai yang menyebabkan variasi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang masih memerlukan perbaikan baik dari aspek fisik maupun hubungan antarpegawai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja apabila tidak dikelola secara optimal.

Penelitian mengenai pengaruh pendapatan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa pendapatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Demikian pula pada variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang masih menunjukkan hasil yang beragam pada berbagai sektor usaha. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan pendekatan manajemen konvensional dan hanya menguji satu atau dua variabel secara terpisah.

Penelitian yang mengintegrasikan pendapatan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dalam perspektif Islam masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan swasta skala menengah di Indonesia. Padahal, nilai-nilai Islam seperti keadilan dalam pemberian upah, profesionalisme dalam bekerja, amanah, serta penciptaan lingkungan kerja yang harmonis diyakini mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) berupa integrasi pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip Islam dalam menjelaskan pengaruh pendapatan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aujel Perkasa Abadi di Kecamatan Batin XXIV.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aujel Perkasa Abadi di Kecamatan Batin XXIV dalam perspektif Islam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adil, profesional, produktif, dan berorientasi pada keberkahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara empiris. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional survey*, di mana data dikumpulkan pada satu periode waktu melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Penelitian dilaksanakan pada CV. Aujel Perkasa Abadi yang berlokasi di Kecamatan Batin XXIV, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi. Pemilihan lokasi dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan bahwa perusahaan memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengelola sumber daya manusia dalam kegiatan operasional perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Aujel Perkasa Abadi yang berjumlah 150 orang. Menurut Arikunto (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%.

Penelitian ini mengambil 40% untuk mengetahui sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pengertian diatas dan jumlah persen yang diambil oleh peneliti dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah $150 \times 40\% = 60$ sehingga responden dalam penelitian ini adalah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun dan bersedia menjadi responden penelitian, sedangkan karyawan kontrak, karyawan magang, dan responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap tidak dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun kriteria responden meliputi: karyawan tetap CV. Aujel Perkasa Abadi; memiliki masa kerja minimal 1 tahun; dan bersedia menjadi responden penelitian.

Penelitian menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung (*offline*) kepada karyawan selama jam kerja dengan tetap memperhatikan etika penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, profil karyawan, data jumlah tenaga kerja, laporan perusahaan, literatur ilmiah, buku, jurnal nasional dan internasional, serta sumber-sumber yang berkaitan dengan konsep manajemen sumber daya manusia dan perspektif Islam.

Seluruh indikator variabel diadaptasi dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan disesuaikan dengan nilai-nilai Islam, khususnya konsep amanah, ihsan, keadilan, dan profesionalisme dalam bekerja. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam analisis data. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment dengan ketentuan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, yang menunjukkan konsistensi internal instrumen berada pada kategori baik.

Sebelum penelitian utama dilakukan, instrumen terlebih dahulu diuji coba (*pilot test*) kepada sejumlah responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian untuk memastikan kejelasan butir pertanyaan dan kualitas instrumen. Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; α = Konstanta; $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi; X_1 = Pendapatan; X_2 = Pengalaman Kerja; X_3 = Lingkungan Kerja; dan e = Error

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov, dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal; uji multikolinearitas menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (vif). model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 ; uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser; model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi: uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan; uji F (Simultan) untuk mengetahui pengaruh pendapatan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan; koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan; dan Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan CV. Aujel Perkasa Abadi Kecamatan Batin XXIV Kabupaten Batang Hari, diperoleh gambaran mengenai karakteristik

responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan tingkat pendapatan. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (63,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 26 orang (36,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 21 orang (40,4%), diikuti usia 21–30 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), usia di atas 40 tahun sebanyak 14 orang (19,2%), dan usia di bawah 20 tahun sebanyak 4 orang (7,7%). Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 29 orang (55,8%), Diploma sebanyak 8 orang (15,4%), dan Sarjana sebanyak 15 orang (28,8%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5–10 tahun sebanyak 26 orang (46,2%), masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 17 orang (32,7%), dan masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 14 orang (21,1%). Adapun berdasarkan tingkat pendapatan, mayoritas responden memperoleh pendapatan antara Rp3.000.000 sampai

Rp4.000.000 per bulan sebanyak 30 orang (51,9%), diikuti pendapatan di bawah Rp3.000.000 sebanyak 16 orang (28,8%), dan di atas Rp4.000.000 sebanyak 14 orang (19,3%).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan program SPSS 20 pada tabel item-total statistic di kolom corrected item-total correlation. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai Thang yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari Tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ($r_{hitung} > r_{tabel} / r_{Tabel}$) (Sugiyono, 2021).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r tabel	keterangan
Pendapatan	0,507	0,2500	Valid
	0,729	0,2500	Valid
	0,744	0,2500	Valid
	0,765	0,2500	Valid
	0,734	0,2500	Valid
Pengalaman Kerja	0,736	0,2500	Valid
	0,716	0,2500	Valid
	0,717	0,2500	Valid
	0,497	0,2500	Valid
	0,305	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja	0,564	0,2500	Valid
	0,426	0,2500	Valid
	0,572	0,2500	Valid
	0,695	0,2500	Valid
	0,746	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan	0,291	0,2500	Valid
	0,917	0,2500	Valid
	0,841	0,2500	Valid
	0,417	0,2500	Valid
	0,917	0,2500	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan nilai r-hitung diambil dari korelasi tiap variabel yang dihitung melalui pengolahan SPSS versi 25.0, sedangkan nilai r-tabel sebesar 0,2500 untuk nilai r-tabel dengan responden 60 orang untuk r-tabelnya diambil dari nilai pada tabel korelasi, dengan nilai yang dapat dilihat dari Tabel 1. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai r-hitung $>$ r-tabel dari tiap variabel pendapatan, pengalaman kerja, lingkungan kerja

(X) dan kinerja karyawan (Y) menerangkan bahwa pernyataan tiap-tiap variabel tersebut valid.

Dalam uji reliabilitas, bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel reliable atau konsisten, dengan ketentuan apabila suatu variabel dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari batas reliabilitas yaitu 0,5 hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pendapatan	0,671	0,5	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,552	0,5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,553	0,5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,729	0,5	Reliabel

Sumber: data olahan

Berdasarkan dari Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa rata-rata variabel menunjukkan reliabel pada variabel Pendapatan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja bahkan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha If Item Deleted lebih besar dari Batas Reliabilitas, sehingga dengan hal demikian hasil uji reliabilitas menunjukkan data yang reliabel atau konsisten.

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai syarat dalam analisis regresi linier berganda. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari

10, sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

Metode analisis regresi linier berganda ialah sebuah metode dalam ilmu statistik yang menunjukkan keterkaitan atau hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Dalam analisis regresi, variabel terbagi menjadi dua macam, yaitu variabel bebas (independen) sebagai variabel prediksi yang jumlahnya lebih dari satu yang dilambangkan dengan (X1, X2, X3 dan seterusnya) dan variabel terikat (dependen) sebagai variabel respon biasanya dilambangkan dengan (Y). untuk mengetahui perhitungan hasil Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Perbandingan t-hitung dengan Taraf Signifikan ($\alpha = 5\%$)

Perbandingan t hitung dengan Tabel Signifikansi (α = 5%)						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B		Std. Error			
(Constant)		-.981		4.992	-.197	.845
Pendapatan (X1)		-.166		.170	-.980	.332
Pengalaman Kerja (X2)		.587		.185	3.180	.002
Lingkungan Kerja (X3)		.595		.161	3.706	.000

Sumber: data olahan

Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda dengan program spss versi 25 dari tabel koefisien yang dilihat pada Tabel 3, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,981 + (-0,166) (X1) + 587 (X2) + 595 (X3)$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai a (Konstanta) sebesar (-0,981) dan nilai koefisien regresi atau pengaruh b_1 sebesar (-0,166), nilai pengaruh b_2 sebesar 587, nilai pengaruh b_3 sebesar 595. Ini menjelaskan berarti terdapat pengaruh positif dan negatif dalam penelitian ini. Persamaan diatas juga dapat diartikan sebagai berikut:

1. $a = (-0,981)$. Artinya apabila variabel Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol maka Kinerja Karyawan adalah sebesar -0,981
2. $b_1 \cdot X_1 = \text{Pendapatan} = -0,166$. Artinya apabila Pendapatan naik sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar -0,166 dengan Asumsi Variabel Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja tetap atau Nol.

3. $b_2 \cdot X_2 = \text{Pengalaman Kerja} = 587$. Artinya apabila Pengalaman Kerja naik sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 587 dengan Asumsi Variabel Pendapatan dan Lingkungan Kerja tetap atau Nol.

4. $b_3 \cdot X_3 = \text{Lingkungan Kerja} = 595$. Artinya apabila Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 595 dengan Asumsi Variabel Pendapatan dan Pengalaman Kerja tetap atau Nol.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat sinifikansi pengaruh variabel independen pada variaebel dependen secara parsial (individu). Untuk proses analisis uji t data dan proses analisisnya sama dengan analisis linear berganda sehingga t hitung dan nilai signifikansinya sudah didapat Ketika melakukan uji analisis linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang mana hasil uji t juga dapat dilihat pada Tabel 3..

Diuji dengan tingkat signifikan $df\ 60 - 4 - 1 = 55$ ($t\ Tabel = 1.67303$) dan H_1 diterima apabila nilai signifikan > 1.67303 .

1. Pengujian variabel Pendapatan diatas didapatlah $-0,980 < 1.67303$. Dimana $t_{hitung} < \text{dari } t_{tabel}$ maka H_1 Tidak diterima. Jadi kesimpulannya adalah variabel Pendapatan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Pengujian variabel Pengalaman Kerja diatas didapatlah $3,280 > 1.67303$. Dimana $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$ maka H_1 diterima. Jadi kesimpulannya adalah

variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengujian variabel Lingkungan Kerja diatas didapatlah $3,706 > 1.67303$. Dimana $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$ maka H_1 diterima. Jadi kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifkasi pegaruh variabel-variabel bebas (X) secara Bersama-sama (Simultan) terhadap variabel Terikat (Y).

Tabel 4
Hasil Pengujian Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.171	3	28.057	12.023	.000
	Residual	130.679	56	2.334		
	Total	214.650	59			

Sumber: data olahan

Menentukan Uji F-tabel dengan rumus $F\text{-tabel} = F(K; n-k-1) = F(2; 60-2-1) = F(2; 57) = 3.16$. Dapat dilihat kembali dari Uji F, maka akan dilakukan pegujian dengan Uji F, Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifkasi untuk pengaruh Pendapatan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($12.023 > 3.16$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian diterima yang berarti Pendapatan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dari temuan diatas, dapat disimpulkan

bahwa model diterima dan semua variabel independent secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Koefisien determinasi memiliki nilai nol sampai satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat.

Tabel 5
Nilai Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.359	1.528

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat dilihat bahwa milai Adjusted R Square sebesar 0,359. Jadi dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh Pendapatan, Pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV.Aujel Perkasa Abadi di Kecamatan Batin XXIV sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% dan sisanya 0,641 atau sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam perspektif Islam, hasil penelitian ini sejalan dengan prinsip adil (keadilan) dalam pemberian upah kepada pekerja. Islam mengajarkan bahwa pekerja harus memperoleh upah yang layak dan diberikan tepat waktu sebagaimana hadis Rasulullah SAW yang menyatakan, "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*" (HR. Ibnu Majah). Hadis tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena pemberian upah yang adil dan layak akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam

perspektif Islam, pengalaman kerja merupakan bagian dari proses pembelajaran sepanjang hayat (thalabul ilmi) dan pengembangan diri. Islam mendorong setiap individu untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri melalui pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman kerja juga dapat dipandang sebagai proses tazkiyah al-nafs, yaitu proses penyempurnaan diri yang menghasilkan pribadi yang lebih profesional, bertanggung jawab, dan amanah dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan perspektif Islam yang mengajarkan pentingnya menjaga hubungan baik antarsesama, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan membangun lingkungan yang kondusif. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Maidah ayat 2 yang artinya, "*Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa.*" Selain itu, QS. An-Nisa ayat 58 juga menegaskan pentingnya menjalankan amanah dan menegakkan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. Oleh karena itu,

lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu bentuk implementasi nilai-nilai Islam dalam organisasi.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pengembangan konsep manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam. Secara praktis, manajemen perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian pendapatan yang adil, meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan mentoring, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis berdasarkan nilai-nilai Islam. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah maupun pelaku usaha dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persentase pengaruh Pendapatan, Pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Aujel Perkasa Abadi di Kecamatan Batin XXIV sebesar 0,359 atau sebesar 35,9% dan sisanya 0,641 atau sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dan hanya menggunakan tiga variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi serta memperluas objek penelitian. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian pendapatan yang adil, meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis berdasarkan nilai-nilai Islam, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta
- Herzberg, F., 1964, The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administrator* (27), 3-7
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.