

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KALINGGA PUTRA
JEPARA
SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1

dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh :

LAYLA NOOR FASYANA

NIM : 1805026157

JURUSAN S1 EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi
An. Sdr. Layla Noor Fasyana

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami teliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami menyatakan bahwa naskah skripsi saudara:

Nama : Layla Noor Fasyana
NIM : 1805026157
Jurusan : S1 Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Putra Jepara

Dengan ini kami setujui, dan mohon sekiranya agar segera diujikan.
Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 17 Juni 2022

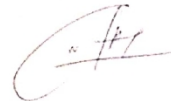
Pembimbing I



Drs. H. Saekhu, M.H.

NIP. 196901201994031004

Pembimbing II



Nurudin, SE., MM

NIP. 199005232015031004



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. DR. HAMKA (Kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024)
7601291, 7624691, Semarang Pos 50185

PENGESAHAN

Nama : Layla Noor Fasyana
NIM : 1805026157
Jurusan : S1 Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Putra Jepara

Telah diuji munaqosyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dinyatakan lulus dengan predikat baik pada tanggal 27 Juni 2022
Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ekonomi Islam.

Semarang, 27 Juni 2022

Ketua Sidang

Firdha Rahmiyanti, M.A

NIP. 199103162019032018

Penguji I

Nur Aini Fitriya Ardiani Aniqoh, S.Pd, M.Pd, CFP

NIP. 198805252019032011

Pembimbing I

Drs. H. Saekhu, MH.

NIP. 196901201994031004

Sekretaris Sidang

Nurudin, SE., MM

NIP. 199005232015031004

Penguji II

Ferry Khusnul Mubarak, MA

NIP. 199005242018011001

Pembimbing II

Nurudin, SE., MM

NIP. 199005232015031004



MOTTO

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah menjalani
kehidupan berdasarkan Ilmu”

Ali Bin Abi Thalib

PERSEMBAHAN

Dengan rendah hati saya ucapkan syukur Alhamdulillah yang tiada henti kepada Allah SWT beserta Rasul-nya. Keberhasilan dan kesuksesan ini tidak dapat dicapai tanpa perjuangan dan do'a. Hanya sebuah karya sederhana ini yang dapat saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Syukur Shaleh dan Ibu Maslikhatun Nadliroh yang telah merawat, mendidik, membesarkan, memberikan dukungan serta mendoakan saya dengan sepenuh hati dan ketulusan kasih sayang.
2. Bapak sambung saya Nur Afandi yang selalu memberi support pada saya.
3. Kakak saya Luqman Faiz, Alm yang telah menjadi bagian dari support system saya.
4. Adik saya Muhammad Zada Zaidan Atho'illah yang selalu memberikan saya semangat.
5. Dosen pembimbing saya Bapak Saekhu dan Bapak Nurudin yang telah memberikan arahan serta bimbingan dengan penuh kesabaran kepada saya agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Bapak dan Ibu dosen FEBI UIN Walisongo Semarang yang selalumengamalkan ilmunya dengan ikhlas, serta selalu membimbing saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Teman-teman seperjuangan jurusan S1 Ekonomi Islam 2018 D dan teman-teman KKN RDR kelompok 10 yang selalu memberikan support.
8. Sahabat saya Yadya'ul Fikroh, Ahda Sabila, Chandra Ayu, Isna Hikmatul, dan Livia Avita yang selalu memberikan semangat untuk saya serta mendoakan saya agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Keluarga besar FORSIKABANU komisariat UIN Walisongo Semarang, khususnya FORSIKABANU Walisongo angkatan 2018 yang telah memberikan banyak dukungan kepada saya.

DEKLARASI

Dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah ditulis maupun diterbitkan orang lain. Demikian skripsi ini tidak berisi satupun ide-ide orang lain, kecuali informasi yang ada dalam referensi yang dijadikan sebagai bahan rujukan oleh penulis.

Semarang, 27 Juni 2022



Layla Noor Fasyana
1805026157

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987. Penyimangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	şZ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ża	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ďad	Ď	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	⊠ain	⊠	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el

م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dhammah	U	u

Bacaan Mad

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ...ا...ى	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ِ...ى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
ُ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

KATA PENGANTAR

Segala puji selalu tercurahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat dengan mudah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Putra Jepara”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas dan syarat guna memperoleh gelar strata 1 (S1) jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Walisongo Semarang. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun. Terutama penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M. Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Muhammad Saifullah, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Drs. H.Saekhu, MH selaku pembimbing I dan Nurudin, SE.,MM selaku pembimbing II terimakasih atas bimbingan, arahan, saran, dan kesediaan waktu yang diberikan dari awal hingga selesainya skripsi ini.
4. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Abah Prof. Dr. K.H Imam Taufiq, M. Ag dan Dr. Hj. Arikhah, M.Ag selaku pengasuh Pondok Pesantren Darul Falah Besongo Semarang.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna serta masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, dengan segenap hati penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan tersebut. Semoga dengan adanya skripsi ini akan bermanfaat bagi peneliti dan pembaca lainnya. Amin.

Semarang, 7 Juni 2022

Penulis



LAYLA NOOR FASYANA

NIM 1805026157

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Putra Jepara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah field research dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) yang disebar langsung kepada karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden yang merupakan karyawan CV. Kalingga Putra Jepara. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 25. Pengujian hipotesis melalui uji t memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalingga Putra Jepara. Adapun uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai f hitung sebesar $83,358 > f$ tabel sebesar 3,117. Serta dalam koefisien regresi, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 67,7% terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted to determine whether Islamic work motivation and work environment affect employe performance at CV. Kalingga Putra Jepara. The type of research used in this research is field research with a quantitative approach. The data collection method used in a questionnaire which is distributed directly to employes. The number of samples in this study amounted to 80 respondents who are employes of CV. Kalingga Putra Jepara. The data analysis methods in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing which are processed using IBM SPSS Statistic 25. Hypothesis testing through t-test obtained results that Islamic Work Motivation and Work Environment partially have a positive and significant influence on Employe Performance CV. Kalingga Putra Jepara. The F test in study obtained the calculated f value of 83.358 > f table of 3.117. And in the regression coefficient, Islamic Work Motivation and Work Environment have an influence of 67.7% on Employe Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DEKLARASI	vii
TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitiann	9
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Motivasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2 Teori Motivasi	17
2.1.3 Jenis Motivasi Kerja	20

2.1.4	Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.5	Indikator Motivasi Kerja	23
2.2	Lingkungan Kerja	24
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.2.2	Jenis Lingkungan Kerja	25
2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja	27
2.3	Kinerja Karyawan	28
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.3.2	Penilaian Kinerja Karyawan	30
2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan	33
2.4	Penelitian Terdahulu	34
2.5	Kerangka Teori	38
2.6	Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		42
3.1	Jenis dan Sumber Data	42
3.1.1	Jenis Penelitian	42
3.1.2	Sumber Penelitian	42
3.2	Populasi dan Sampel	42
3.2.1	Populasi	42
3.2.2	Sampel	43
3.3	Teknik Pengumpulan Data	43
3.3.1	Kuesioner (Angket)	43
3.3.2	Dokumentasi	44
3.4	Variabel Penelitian dan Pengukuran	45
3.4.1	Variabel Bebas (Independen)	45
3.4.2	Variabel Terikat (Dependen)	45
3.5	Teknik Analisa Data	47
3.5.1	Uji Validitas	47
3.5.2	Uji Reliabilitas	47
3.6	Uji Asumsi Klasik	48

3.6.1 Uji Normalitas	48
3.6.2 Uji Multikolonieritas	49
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.7 Metode Analisis Regresi Berganda	50
3.8 Pengujian Hipotesis	50
3.8.1 Uji Koefisien Determinasi	50
3.8.2 Uji F	51
3.8.3 Uji T	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum CV. Kalingga Putra Jepara	52
4.1.1 Sejarah CV. Kalingga Putra Jepara	52
4.1.2 Visi dan Misi CV. Kalingga Putra Jepara	52
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Kalingga Putra	53
4.2 Karakteristik Responden	54
4.3 Uji Instrumen Penelitian	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Reliabilitas	60
4.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.4.1 Uji Multikolonieritas	60
4.4.2 Uji Normalitas	61
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	63
4.5 Analisis Regresi Berganda	64
4.6 Uji Hipotesis	66
4.6.1 Koefisien Determinasi	66
4.6.2 Uji T	66
4.6.3 Uji F	68
4.7 Analisis dan Pembahasan	68
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V PENUTUP	73

5.1 KESIMPULAN	73
5.2 SARAN	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	81
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	38
Gambar 4.1 Pplot	62
Gambar 4.2 Histogram	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Skor Penelitian	44
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian	45
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas R Tabel	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi	66
Tabel 4.12 Hasil Uji t	67
Tabel 4.13 Hasil Uji F	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sesuatu yang wajib dimiliki dan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, hal ini dikarenakan manusia tersebut yang akan mengendalikan sumber daya yang lain antara lain bahan baku, uang, peralatan, serta mesin. Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan yang diinginkan suatu perusahaan dapat terealisasi. Sesuatu yang sudah diperbuat oleh manusia ini bisa dibuat untuk menjadi standar dalam mengukur kesuksesan. Hal ini dikarenakan ketika suatu perusahaan bisa mencapai kesuksesannya maka karyawannya yang ini berperan penting dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi dari karyawan ini juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dari karyawan itu sendiri yakni adanya dorongan dalam diri karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang paling baik untuk perusahaannya. Setelah itu, karyawan tersebut akan merasakan adanya kepuasan tersendiri ketika apa yang dia inginkan tersebut tercapai sehingga ia bisa memberikan contoh dan membuat karyawan yang lain termotivasi untuk melakukan hal yang sama.¹ Suatu hal yang bisa dicapai oleh seorang individu, kemampuan kerja, serta prestasi yang dihasilkan ialah yang dimaksud dengan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, kesimpulan yang didapat dari kinerja ialah apapun yang dihasilkan oleh karyawan ketika bekerja untuk menyelesaikan setiap tugas serta tanggungjawabnya.²

¹ Bintang Yuniar, Naili Farida, Widiartanto, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kao Di Kota Semarang), Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 5, No. 1, 2016, H.2.

² Bintang Yuniar, Naili Farida, Widiartanto, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kao Di Kota Semarang) Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 5, No.1, 2016, H. 3.

Motivasi kerja Islam ialah suatu dorongan yang muncul dalam diri individu untuk bisa memberikan hal yang baik dan hal ini juga bisa membuat kebutuhan fisik, psikologis maupun sosialnya terpenuhi. Fastabiqul Khoirot (berlomba-lomba dalam kebaikan) ialah motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaan atau membuat suatu bisnis dalam ajaran Islam.³ Motivasi diberikan untuk karyawan ataupun seorang individu dengan tujuan tertentu yakni seperti memberikan dorongan agar bisa bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya, menjadikan produktivitas kerja dari karyawan ini mengalami peningkatan, membuat peningkatan pada disiplin kerja karyawan, membuat tingkat absensi pada karyawan menurun, menciptakan suasana yang nyaman, membuat relasi yang baik ketika bekerja, membuat karyawan semakin sejahtera, serta meningkatkan tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya.⁴

Nitisemito menyatakan lingkungan kerja sebagai suatu tempat dimana sekumpulan karyawan terbiasa untuk melakukan tugasnya dalam bekerja. Hal ini juga bisa memberikan pengaruh pada kepuasan karyawan dalam bekerja yang kemudian akan menghasilkan suatu hasil kerja yang terbaik terhadap tanggungjawab yang ditugaskan pada mereka sehingga kinerja dari karyawan dapat mengalami peningkatan. Ahyari menjelaskan lingkungan kerja terdiri dari beberapa aspek yakni kondisi kerja, hubungan karyawan dalam perusahaan tempat ia bekerja, serta pelayanan karyawan.⁵ Hal yang menjadi peran penting untuk peningkatan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilihat apabila suatu perusahaan memiliki lingkungan yang buruk untuk bekerja maka hal ini akan membuat produktivitas dari karyawan mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena karyawan akan merasa

³ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, H. 70.

⁴ Leonardo Agusta Dan Eddy Madiono Susanto, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Haragon Surabaya. H. 2.

⁵ Yahyo, Handoyo Djoko W & Reni Shinta Dewi, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang: Diponegoro Journal Of Social And Politic, 2013, H. 3.

terganggu ketika bekerja dan kemudian karyawan tidak bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya.⁶

Peningkatan kinerja dari karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja itu sendiri. Hal yang dilakukan antara lain menciptakan lingkungan yang kondusif, aman, menyenangkan serta nyaman. Hal ini sangat memerlukan perhatian khusus karena lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh karyawan karena lingkungan kerja ini ialah suatu tempat dimana karyawan akan melakukan setiap tugasnya setiap hari sehingga diperlukan suatu penataan dan pengelolaan yang baik agar keberhasilan suatu perusahaan bisa tercapai.

Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan kinerja karyawan ialah suatu hasil dari pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas hasil pencapaiannya ketika ia bisa menyelesaikan tanggung jawab.⁷Karyawan dinilai memiliki kinerja baik jika karyawan tersebut bisa optimal dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, karyawan tersebut juga bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan juga harus memiliki upaya untuk bisa memberikan peningkatan akan kemampuan dari sumber daya manusianya, karena ini merupakan hal yang sangat penting dalam membuat kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Ketika kinerja dari karyawan ini mengalami peningkatan maka hal ini juga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan yakni adanya kemajuan bisnis dari perusahaan tersebut. Hal ini tentunya sangat diperlukan karena hal ini sebagai salah satu upaya dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin tidak stabil. Oleh sebab itu, manajemen memiliki tantangan yang besar untuk bisa membuat peningkatan dari kinerja karyawan sebab hal ini akan menjadikan faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan

⁶ Sukanto Reksoha Diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Produksi*, Yogyakarta: BPFE, 1991, H. 153.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2014, H. 9.

dari perusahaan. Keberlangsungan umur perusahaan ini juga ditentukan dari kualitas kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia dari perusahaan tersebut. Akan tetapi, proses untuk menciptakan kinerja yang baik ini tidak bisa dilakukan dengan mudah, hal ini disebabkan karena banyaknya faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan harus memiliki upaya untuk melakukan perbaikan pada sikap, perilaku serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan membuat karyawan ini secara sukarela mau untuk mengerahkan setiap usahanya ketika bekerja dan juga memiliki sifat yang kooperatif dengan rekan kerjanya. Kerja sama antar karyawan ini juga bisa mendukung prestasi dari karyawan. Ketika suatu perusahaan mampu memberikan motivasi, lingkungan yang baik, aman serta nyaman, maka hal ini akan membuat karyawan menjadi lebih memiliki pemikiran yang inovatif juga memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya akan memberikan hasil berupa kinerja karyawan seperti yang diharapkan oleh cita-cita perusahaan. Hasil kinerja dari karyawan ini akan sangat dibutuhkan untuk melakukan pengukuran pada keberhasilan yang dicapai perusahaan. Hal ini berlaku bagi berbagai jenis bidang perusahaan. Kinerja dari perusahaan ini dapat dipengaruhi salah satunya oleh cara mengelola dan juga saran yang diberikan oleh karyawan, ini berlaku untuk perusahaan yang baru ataupun sedang berkembang. Oleh sebab itu, penelitian ini mengambil objeknya ialah industri mebel yakni CV. Kalingga Putra.

CV. Kalingga Putra ialah perusahaan mebel yang bertempat di Jepara, tepatnya di Jalan Raya Soekarno-Hatta KM. 3 NO. 61 Tahunan, Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. Industri yang dimiliki oleh Thomas Djorgie sudah berdiri sejak tahun 2013. Perusahaan ini terus bergerak untuk lebih profesional dalam bisnis industri mebel, nama baik perusahaan ini tercermin dengan kualitas dan pengalaman yang tinggi. Sehingga pada tahun 2021 CV. Kalingga Putra memiliki karyawan dengan jumlah 80 orang pekerja, termasuk para staf ahli

di dalam nya.⁸ Berbagai jenis mebel bisa ditemukan di CV. Kalingga Putra, hasil dari industri mebel sangat beragam mulai dari perabotan rumah tangga, hiasan dinding, pernik-pernik dekorasi dan masih banyak jenis mebel yang dihasilkan. Hasil produksi mebel pada CV. Kalingga Putra di pasarkan ke luar negeri dengan dukungan dari media internet sebagai media pemasaran. Menurut Thomas Djorgie dalam suatu organisasi motivasi kerja sangatlah berperan karena melalui motivasi tinggi ini karyawan bisa secara optimal melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan output yang maksimal.⁹ Beliau juga menyadari bahwa kurangnya motivasi akan berakibat menurunnya kinerja para karyawan.

Tabel 1.1
Data Penjualan Mebel CV. Kalingga Putra

NO	Tahun	Jumlah
1.	2017	537.465.821.000
2.	2018	967.469.965.000
3.	2019	279.028.280.000
4.	2020	3.084.139.371.000
5.	2021	5.111.402.450.000

Sumber : CV. Kalingga Putra

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pendapatan CV. Kalingga Putra pada tahun 2017 sebesar 537.465.821 miliar, 2018 sebesar 967.469.965 miliar, 2019 sebesar 279.028.280 miliar, 2020 sebesar 3.084.139.371 triliun, 2021 sebesar 5.111.402.450 triliun. Hal ini dapat diketahui seperti yang terlihat bahwa kinerja karyawan CV. Kalingga Putra kurang baik. Setiap karyawan harus berperan aktif untuk mencapai tujuan instansi karyawan

⁸ <https://kalinggaputra.com/about-us>. Diakses pada tanggal 9 Maret 2022.

⁹ Wawancara dengan Thomas Djorgie, selaku pemilik CV. Kalingga Putra, di Kantor CV. Kalingga Putra.

dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel diatas pada tahun 2019 yang mana pendapatan yang diperoleh perusahaan mengalami penurunan, hal tersebut adalah salah satu penyebab menurunnya kualitas kinerja karyawan pada CV. Kalingga Putra.

Fenomena lain yang terjadi adalah mengenai motivasi kerja, kebijakan lainnya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan fasilitas bagi karyawan dalam upaya memberikan motivasi yang lebih baik lagi bagi CV. Kalingga Putra Jepara merupakan perusahaan yang memberikan bonus bagi karyawannya sesuai dengan kontribusi serta prestasinya, berikut daftar fasilitas karyawan pada CV. Kalingga Putra Jepara :

Tabel 1.2

Data Fasilitas Jabatan Karyawan CV. Kalingga Putra

NO	Jabatan Karyawan	Fasilitas Yang Diberikan
1.	Staff Administrasi dan Keuangan	Gaji, Tunjangan (hari raya, bonus, intensif), Tunjangan Kinerja
2.	Staff Produksi	Gaji, Tunjangan (hari raya, jasa produksi, bonus, intensif), Tunjangan Kinerja
3.	Karyawan	Gaji, Tunjangan (hari raya, jasa produksi, bonus, intensif)

Sumber : CV. Kalingga Putra

Berdasarkan data di atas, fasilitas yang dilakukan CV. Kalingga Putra dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan jabatan serta prestasi dari karyawan dalam upaya menciptakan karyawan yang mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan, peningkatan fasilitas yang diiringi dengan kenaikan jabatan dimaksudkan dalam upaya penciptaan kepuasan kerja terhadap kinerja yang diberikan karyawan.

Perusahaan sangat berharap agar karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Apabila karyawan yang memiliki kinerja tinggi semakin banyak lagi,

hal ini akan meningkatkan produktivitas secara menyeluruh yang kemudian ini bisa membantu perusahaan untuk bisa bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis secara global. Dalam hal ini, perusahaan menuntut agar para karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan efektif juga efisien. Adapun yang bisa mengukur keberhasilan yang dicapai dari karyawan ialah kepuasan konsumen, jumlah keluhan yang berkurang, serta target yang mampu dicapai dengan optimal. Di CV. Kalingga Putra, kinerja dari karyawan ini bisa diukur dengan melihat bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan efektif juga efisien dan juga bagaimana mereka melakukan peran serta fungsinya yang mana semua hal tersebut memiliki hubungan yang positif untuk menjadikan perusahaan tersebut berhasil .

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor negatif yakni lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan yakni kinerja yang juga mengalami penurunan. Adapun faktor lingkungan yang bisa menjadi pengaruh ialah semangat dari rekan kerja yang mengalami penurunan serta tidak ada orang yang bisa dijadikan *role model* dalam mencapai prestasi kerja. Sedangkan faktor yang bisa membuat kinerja meningkat ialah motivasi dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Pada CV. Kalingga Putra terindikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini didasarkan bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu terdapat sarana dan prasarana yang kurang baik sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Berikut tabel mengenai sarana dan prasarana lingkungan kerja pada CV. Kalingga Putra :

Tabel 1.3

Tabel Sarana Prasarana CV. Kalingga Putra

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1.	Lampu	32	4	Kurang Baik
2.	AC	6	1	Kurang baik
3.	Toilet	5	2	Kurang Baik

Sumber : CV. Kalingga Putra

Penerangan merupakan salah satu hal penting dalam mendukung karyawan untuk bekerja, pada data di atas ada 4 lampu dalam keadaan kurang baik sehingga penerangan ruangan kerja yang belum maksimal dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Dapat kita ketahui juga bahwa AC pada perusahaan tidak sepenuhnya dalam keadaan baik. Terdapat 1 AC diantaranya dalam keadaan kurang baik sehingga menyebabkan suhu ruangan kerja menjadi tidak menentu. Terdapat 2 kondisi toilet yang dinyatakan kurang baik dikarenakan tisu toilet terkadang tidak ada, juga toilet yang basah berbahaya bagi keselamatan.

Dengan kondisi yang dijelaskan di atas, maka pimpinan dalam suatu perusahaan harus bisa memotivasi karyawan yang bekerja sehingga hal ini membuat mereka bisa bekerja semaksimal mungkin. Kondisi yang bisa memuaskan kebutuhan karyawan juga perlu diciptakan oleh suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan juga menjadi faktor yang bisa menjadi pengaruh dari kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka penyelesaian masalah perlu untuk dilakukan di CV. Kalingga Putra Jepara.

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas maka penulis ingin meneliti yang diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Putra”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditinjau dari latar belakang di atas ialah :

1. Apakah Motivasi Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian pasti ada suatu tujuan yang dicapai. Adapun penelitian ini memiliki tujuan :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Selain tujuan ada juga manfaat yang dapat diambil dari sebuah penelitian. Manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini ialah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan harapannya bisa memperluas informasi serta pengetahuan untuk perusahaan mengenai pentingnya kinerja pemasaran yang baik sehingga pengusaha bisa mengoptimalkan bisnis dengan baik.

2. Bagi Penulis

Manambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan menjadi syarat untuk melengkapi salah satu persyaratan akademik dalam rangka mendapatkan suatu gelar yakni sarjana di bidang ekonomi islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk memberikan informasi ataupun referensi untuk para mahasiswa sebagai bahan pembanding dari penelitian yang lain. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai bahan untuk mendukung penelitian selanjutnya yang akan dilakukan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam sistem penulisannya, penelitian terbagi ke dalam beberapa bab. Hal ini dimaksudkan untuk bisa membuat pembahasan yang dilakukan menjadi lebih mudah. Selain itu, hal ini juga bertujuan agar pembahasan yang dilakukan tidak menyimpang dari tema ataupun pokok bahasan yang sudah ditentukan. Pembagian yang dilakukan ialah :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat serta sistematika dari penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Di dalam sini akan dijelaskan terkait landasan teori. Di dalam landasar tersebut akan meliputi beberapa hal yakni kerangka acuan teoritis berdasarkan variabel-variabel yang dianggap relevan terhadap faktor motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka serta hipotesis dari penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam sini akan dibahas terkait jenis dan juga sumber data, populasi, sampel, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, deskripsi dari variabel penelitian, metode analisa data. .

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan terkait gambaran umum , deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data dan pembahasan secara menyeluruh.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan dibahas terkait kesimpulan dari penulis yang didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan, saran dari penelitian yang sudah dilakukan yang mana bisa digunakan menjadi masukan untuk masyarakat, perusahaan, ataupun peneliti yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah suatu kata yang awalnya terbentuk dari bahasa Latin yakni “movere” yang artinya ialah suatu dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam ranah manajemen lebih digunakan untuk suatu sumber daya manusia secara umum atau secara khusus untuk karyawan yang menjadi bawahan. Motivasi didefinisikan sebagai bagaimana cara untuk bisa membuat daya juga potensi yang dimiliki bawahan bisa dengan optimal digunakan untuk bisa melakukan pekerjaan dengan produktif yang kemudian membuat tujuan yang sudah ditentukan berhasil dicapai¹⁰

Menurut Robert Heller, motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi yaitu suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.¹¹

Sementara itu, menurut Jerald Greenberg dan Robert Baron, motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan berusaha untuk mencapai tujuan.¹²

¹⁰ Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007, H. 141.

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali Pers, 2013, H. 379.

¹² Ibid

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Kemampuan kerja ialah suatu hal yang fitrah dari kewajiban seorang individu karena ini merupakan suatu kebutuhan dari setiap individu untuk bisa mendapatkan apa yang mereka inginkan. Hal ini didukung pula dari segi agama Islam, dimana dalam hal ini Islam memberikan persiapan, ketajaman serta dorongan untuk melakukan kemauan tersebut supaya apa yang diinginkan individu bisa berhasil. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana Islam ini memberikan penanaman pada jiwa umat muslim yang mana iman ialah hal yang tidak bisa dipisah dari segala sesuatu usaha baik yang dilakukan serta mereka juga wajib untuk melakukan segala sesuatunya dengan kesungguh-sungguhan.¹³

Dalam ajaran agama Islam, setiap individu diwajibkan untuk mencari nafkah. Islam ialah suatu ajaran agama yang fitrah dimana setiap ajarannya ini memiliki kesesuaian dengan setiap kebutuhan dari manusia, antara lain kebutuhan fisik. Salah satu hal yang bisa dilakukan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan fisik ialah bekerja. Motivasi kerja Islam didefinisikan sebagai proses pencarian nafkah yang mana hal ini diyakini sebagai suatu bentuk ibadah. Al-Qur'an menjelaskan Allah telah menjanjikan pada setiap orang yang beriman yang bekerja dengan baik bahwa mereka akan diberikan

¹³Anisah, Siti, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus*, Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014, H. 9.

ampunan Allah dan juga ganjaran rezeki seperti firman Allah yang tertulis dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10.¹⁴

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Menurut Tafsir Al-Jalalain ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizki kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi dalam bekerja supaya bisa memperoleh ampunan dan juga ganjaran ialah suatu motivasi yang paling besar bagi umat muslim dalam bekerja Bekerja menurut ajaran Islam sendiri bukan selalu berkaitan dengan mencari bonus ataupun kesenangan duniawi saja, melainkan bekerja menjadi suatu amalan shaleh dari setiap individu agar bisa mencapai suatu kekekalan. Al-Qur'an menjelaskan suatu tuntutan yang digunakan untuk menjalankan bisnis yakni setiap kegiatan bisnis yang dilakukan lebih baik berpegang pada jihad fisabilillah dengan harta juga jiwa. Dalam manajemen, hal ini berarti ketika menjalankan suatu kegiatan bisnis harus memakai suatu strategi yang benar dan sesuai dengan ajaran Allah dengan cara membuat sumber daya ini bekerja dengan optimal.¹⁵

Nabi Muhammad SAW memberikan suatu strategi untuk bisa mengembangkan sumberdaya manusia yakni membuat suatu perencanaan atau mencari individu yang memiliki kualitas, sumber daya yang ada dikembangkan supaya memiliki kualitas yang baik,

¹⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: SYGMA Publishing, 2011, H. 554.

¹⁵Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Kreasindo Media Cita, 2011, H. 6.

kinerja dari sumber daya manusia dinilai, pemberian motivasi, sumber daya yang memiliki kualitas baik dipelihara dengan baik.¹⁶ Akan tetapi, manusia cenderung untuk lebih suka akan harta sehingga hal ini akan memengaruhi mereka dalam bekerja. Imbalan ialah suatu motivasi yang sifatnya positif sehingga hal ini bisa memengaruhi dorongan dari manusia untuk bisa melakukan perintah ataupun aturan. Motivasi dalam bentuk imbalan ini pasti bersamaan dengan perintah dari Allah, hal ini disebutkan dalam firman Allah dalam QS. Al-An'am ayat 160.¹⁷

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُوَ لَا يُلْظَمُونَ

Artinya : "Barang siapa berbuat kebaikan mendapat balasan sepuluh kali lipat amalnya. Dan barang siapa berbuat kejahatan dibalas seimbang dengan kejahatannya."

Suatu komitmen yang mana hal ini memiliki suatu keterkaitan akan pekerjaan dan ini berhubungan dengan bagaimana relasi dari karyawan dengan tuhan mereka ialah yang dimaksud dengan motivasi kerja Islam.¹⁸ Pada saat sekarang ini, lebih banyak individu mengejar harta ataupun keinginan duniawi saja ketika bekerja. Mereka lebih cenderung melupakan kepentingan di akhirlatnya nanti. Karyawan hendaknya harus memiliki motivasi tertentu yang bisa membuat kepribadian mereka menjadi lebih baik dan juga benar menurut Islam. Saleh menjelaskan suatu karakteristik

¹⁶Anisah, Siti, *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus*, Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2014, H.9.

¹⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: SYGMA Publishing, 2011, H. 150.

¹⁸Ari Prasetyo, *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*, Jurnal JESTT, Vol. 2, No. 7, 2016.

dari individu dengan motivasi kerja yang sesuai dengan ajara Islam yakni :¹⁹

1. Niat baik dan benar (mengharapkan ridha Allah SWT)

Seorang individu harus bisa mencari tahu niat juga motivasi apa yang dimiliki ketika melakukan suatu pekerjaan di mana hal ini akan menjadi penentu bagaimana arah dari pekerjaannya. Apabila seorang individu dalam bekerja hanya berniat untuk memperoleh gaji, maka hanya hal itu yang akan mereka dapatkan. Akan tetapi apabila niat yang dipegang individu ialah untuk bisa memperoleh harta yang halal, bisa memberikan nafkah untuk keluarga, dan juga bisa memperoleh ridha dari Allah SWT, kemudian hal ini lah yang akan didapatkan individu tersebut. Adapun ciri khas dari orang yang memiliki niat yang baik dan juga benar serta berharap pada ridha Allah SWT dalam bekerja ialah :

- a. Individu tersebut berharap mendapatkan imbalan berupa pahala dari apa yang ia kerjakan.
- b. Dorongan yang dimiliki dalam bekerja ialah mendapatkan rezeki halal .
- c. Individu tersebut menganggap pekerjaan yang ia lakukan ialah sebagai bentuk ibadahnya kepada Allah SWT.
- d. Individu tersebut memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang Ia lakukan ialah salah satu bentuk untuk mengabdikan pada Allah SWT.

2. Takwa dalam bekerja

¹⁹Bhirawa Anoraga, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", JESTT, Vol. 2, 2015, H. 535.

Takwa didefinisikan dalam dua hal. Pertama, takwa didefinisikan sebagai ketaatan untuk melakukan suatu perintah dan juga berusaha untuk menjauhi apapun yang menjadi larangan Allah SWT. Selanjutnya, takwa didefinisikan sebagai suatu sikap untuk bisa mempertanggung jawabkan setiap hal yang dilakukan agar sesuai dengan iman yang individu yakni dan ikrarkan. Individu yang ketika bekerja memiliki bisa mempertanggung jawabkan setiap hal yang ia kerjakan sesuai dengan amanah yang diberikan ialah yang disebut dengan individu yang bertakwa dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, individu yang memiliki ketakwaan akan selalu memiliki sifat yang positif seperti :

- a. Melakukan pekerjaan sebaik mungkin dimana hal ini ialah bentuk dari rasa tanggung jawab yang ia miliki pada pekerjaan yang diamanahkan .
 - b. Berusaha untuk tidak mendekati segala hal yang tidak baik atau dosa untuk diri sendiri ataupun orang lain ketika bekerja. Contohnya ialah malas dan membuat rekan kerja rugi.
 - c. Menaati setiap aturan yang ada di tempat dimana mereka bekerja.
 - d. Selalu berusaha untuk melakukan hal yang terbaik dan maksimal dalam bekerja.
3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas ialah suatu sifat yang mana hal ini menjadi suatu persyaratan apakah perbuatan yang dilakukan individu diterima oleh Allah SWT. Ketika individu ikhlas dalam melakukan pekerjaannya maka diyakini Allah SWT akan memberikan rahmat baginya. Adapun ciri dari orang yang ikhlas dalam melakukan pekerjaannya ialah :

- a. Melakukan pekerjaan dengan memiliki harapan pada ridha Allah SWT.
- b. Walaupun apa yang dikerjakan tersa berat, individu itu bisa ikhlas melakukannya.
- c. Bekerja dengan semangat yang penuh.
- d. Ketika melakukan pekerjaan individu tidak bersikap pamrih ataupun riya'

Motivasi memiliki peran untuk manusia dalam bekerja antara lain :²⁰

1. Motivasi ialah suatu hal yang dijadikan energi yang mana hal ini bisa menggerakkan manusia dalam bekerja.
2. Motivasi ialah suatu hal yang digunakan untuk memilih beberapa pilihan yang tidak sama atau bertentangan. Hal ini dikarenakan ketika ada dua pilihan maka individu memiliki pilihan untuk memperkuat atau memperlemah salah satu motivasinya. Sehingga individu akan lebih memilih hal dengan motivasi yang lebih kuat dibanding dengan yang lebih lemah .
3. Motivasi ialah hal yang digunakan untuk bisa mengatur tujuan individu dalam melakukan apa yang ia kerjakan. Sehingga kesimpulannya ialah individu akan mengejar dan mengerahkan usahanya dengan maksimal untuk hal yang memiliki motivasi tinggi bagi individu dibanding dengan yang lemah.

2.1.2. Teori Motivasi

Ada macam-macam teori tentang motivasi, masing-masing teori menerangkan bagaimana manusia itu dapat mencapai sesuatu. Berikut adalah teori-teori motivasi tersebut :

- a. Teori David Mc Chelland

²⁰Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada Universiti Press, Anggota IKAPI, 2005, H. 395.

Teori ini mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan pencapaian (need for achievement)

Yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan bukti dari dorongan atas tanggung jawab untuk pemecahan suatu masalah.

2. Kebutuhan kekuatan (need for power)

Yaitu kebutuhan untuk mampu berkuasa yang merupakan bukti dari dorongan untuk mencapai kekuasaan agar dapat memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Kebutuhan hubungan (need for affiliation)

Yaitu untuk berafiliasi yang merupakan suatu bentuk dorongan untuk berinteraksi atau berosiasi dengan orang lain, berhubungan baik bersama orang lain, serta tidak mau melakukan sesuatu yang dapat merugikan orang lain.²¹

b. Teori Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Menurutnya kebutuhan karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa kebutuhan material dan non material. Dasar teori ini bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai berbagai keinginan dan selalu menginginkan yang lebih baik.²² Dalam setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan yang meliputi :

a. Fisiologis, antara lain : kebutuhan primer yang meliputi konsumsi (rasa lapar dan haus)

²¹ Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Gramatha Publishing, 2010, H. 254

²² Ibid

perlindungan (pakaian dan perumahan), serta lain-lain.

- b. Keamanan, antara lain : keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain : interaksi antar sesama, diterima dan dihargai dengan baik, serta menjalin persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain : prestasi, status, pengakuan, serta perhatian.
- e. Aktualisasi diri, antara lain : dorongan untuk menjadi apa yang mampu mencapai potensialnya.²³

c. Teori Keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa keadilan merupakan daya penggerak atau pendorong yang memotivasi semangat kerja seseorang, sehingga seorang atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahan. Jika hal ini dilakukan dengan baik maka semangat kerja cenderung meningkat.²⁴Teori keadilan membantu untuk memahami bagaimana seorang pekerja mencapai kesimpulan bahwa dia sedang diperlakukan secara adil atau tidak adil. Tuduhan mengenai pilih kasih, tidak wajar, serta perlakuan tidak adil merupakan persoalan utama.

d. Teori Harapan Victor H Vroom

Teori ini membahas adanya hubungan antara upaya melaksanakan kerja dengan kinerja dan hasil

²³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, H. 235

²⁴ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006, H. 100.

kinerja. Sehingga dapat dilihat bahwa tujuan bekerja adalah untuk mewujudkan suatu harapan. Adapun dasar teori ini adalah :

- a. Harapan adalah kesempatan yang diberikan terhadap terjadinya perilaku.
- b. Nilai merupakan hal yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai positif maupun negatif sesuai perilaku karyawan tersebut.²⁵

2.1.3. Jenis Motivasi Kerja

Apabila dilihat dari aktivitas perilakunya, motivasi kerja terbagi dalam dua hal yakni :²⁶

a. Motivasi intrinsik

Motivasi jenis ini ialah segala sesuatu hal yang muncul dari dalam diri individu. Adapun hal yang masuk dalam motivasi ini ialah prestasi, pekerjaan yang dimiliki, pengakuan, kemajuan dari suatu peluang, kesempatan untuk berkreasi, suatu hal yang menantang bagi individu, juga pengakuan. Segala hal yang muncul pada individu untuk mau menjalani aktivitas atau kegiatan tertentu disebut dengan motivasi intrinsik. Adapun dua hal yang bisa membuat motivasi intrinsik ini naik ialah potensi dan juga kompetensi yang dimiliki individu.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi jenis ini ialah segala sesuatu hal yang mendorong individu dimana ini muncul dari luar diri individu itu sendiri, contohnya ialah lingkungan dari perusahaan, kebijakan serta administrasi dari organisasi, relasi interpersonal,

²⁵ Suyadi Prawirosentono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 2013, H. 5

²⁶Djawa, Edgardus M. Mbeu, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nageke*, (Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2014, H. 6.

kondisi dari pekerjaan, pengawasan, tunjangan atau gaji yang diberikan. Faktor ini disebut juga faktor higienis.

Hasibuan menjelaskan motivasi terdiri dari dua jenis yakni motivasi yang bersifat positif dan negatif.²⁷ Motivasi positif ialah suatu keadaan dimana karyawan didorong dengan hal-hal yang sifatnya positif, sebagai contoh apabila karyawan melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang di atas target yang ditentukan, maka karyawan tersebut akan diberikan hadiah. Sedangkan untuk motivasi negatif ialah karyawan didorong untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan hukuman atau suatu hal yang mengancam, sebagai contoh apabila karyawan tidak bisa memenuhi target yang diharapkan maka karyawan tersebut akan diberi hukuman, dan jika pekerjaannya sesuai dengan target maka karyawan tersebut tidak diberi hadiah atau imbalan.

2.1.4. Tujuan Motivasi Kerja

Saydan menjelaskan beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :²⁸

1. Membuat perilaku karyawan berubah sesuai dengan harapan perusahaan

Perilaku yang diubah dalam konteks ini ialah perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja yang ditanamkan pada diri karyawan akan membuat karyawan tersebut mau untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Adapun dalam merubah perilaku ini harus didasarkan pada kesiapan tiap individunya dan juga kemauan individu untuk mengubah perilaku mereka. Hal tersebut

²⁷Prabu Anwar, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vo. 3, No. 6, 2005, H. 7.

²⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, H. 292-296.

juga didasarkan pada bagaimana hal yang bisa memberikan pengaruh pada perilaku mereka atau bahkan hal yang bisa mendorong mereka untuk mau berubah.

2. Membuat semangat dan gairah kerja mengalami peningkatan

Semangat dan gairah dalam bekerja ialah suatu hal yang menggambarkan moral yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Perilaku yang baik dan wajar pada karyawan ialah hal yang bisa membuat motivasi karyawan menjadi meningkat dan kemudian ini juga bisa menjadikan gairah dan semangat kerja mereka mengalami peningkatan.

3. Membuat peningkatan pada disiplin kerja

Disiplin kerja ini memiliki arti bahwa segala sesuatu yang dikerjakan dengan tepat baik dalam hal waktu ataupun tempat. Adapun disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah disiplin pada waktu, tanggung jawab, kerja sama ataupun hal lainnya. Tepat waktu yang dimaksud ialah segala hal yang dilakukan oleh individu memiliki kesesuaian waktu dengan apa yang ditentukan di awal dan tidak terlambat. Sedangkan tepat tempat ialah apabila individu menerapkan setiap konsekuensi yang ada maka kedisiplinan tersebut akan merasuk ke jiwa individu.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Ketika melakukan pekerjaan maka wajar apabila ada pegawai yang diberikan tanggung jawab yang lebih besar apabila dibandingkan dengan karyawan yang lainnya. Tanggung jawab di sini bukan hanya berkaitan dengan hasil kerja dari individu yang harus baik atau

maksimal, namun juga tanggung jawab dari individu karena telah dipercaya perusahaan karena memiliki potensi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Ketika karyawan bergabung dalam suatu perusahaan, mereka tentunya menginginkan untuk bisa diberi pengakuan sebagai seseorang yang memiliki potensi. Pengakuan tersebut kemudian akan menciptakan rasa percaya diri dari dalam diri individu. Hal ini akan membuat individu untuk mau bertanggung jawab dengan penuh dalam pekerjaan ataupun dalam relasinya di tempat kerja.

5. Membuat prestasi kerja mengalami peningkatan

Suatu hal yang bisa memberikan dorongan bagi karyawan dalam bekerja ialah keinginan mereka untuk bisa memiliki prestasi. Dengan adanya prestasi ini maka karyawan juga akan terpicu untuk melakukan tugas yang lainnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan, prestasi yang dimiliki individu ini bisa membuat individu memiliki sifat yang positif yang mana mereka selalu memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan yang penuh dengan tantangan.

6. Membuat produktivitas dan efisiensi dalam bekerja

Gairah karyawan untuk melakukan pekerjaan ditentukan juga oleh kondisi kerja. Jika karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, maka hal ini akan membuat motivasi dalam diri mereka menjadi meningkat sehingga mereka bisa semangat untuk bekerja dan hal ini akan memengaruhi produktivitas serta efisiensi dalam bekerja.

2.1.1 Indikator Motivasi

Motivasi kerja menurut Mangkunegara memiliki beberapa indikator yakni :²⁹

- a. Memberikan insentif untuk karyawan yang memiliki prestasi.
- b. Memberikan penghargaan bagi karyawan dengan adanya kenaikan jabatan.
- c. Perusahaan harus memiliki sikap yang adil dan tidak membeda-bedakan antar karyawan.
- d. Memberikan upah atau gaji tepat pada waktunya.
- e. Memberikan gaji sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan.
- f. Jaminan bahwa pekerjaan tersebut aman.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi kinerja dari karyawan di suatu perusahaan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.³⁰ Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu baik itu suatu lembaga ataupun hal yang menjadi kegiatan baik itu di luar atau di dalam suatu organisasi dimana bisa berpotensi memberikan pengaruh pada kinerja dari organisasi tersebut.³¹

Menurut Wursanto, lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sunyoto, lingkungan kerja adalah segala

²⁹ Mangkunegara, Anwar P, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, 2009, H. 29

³⁰George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2006, H. 23.

³¹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2003, H. 25.

sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah dibeban.³²

Rasa aman yang timbul dari diri karyawan ini bisa disebabkan karena adanya lingkungan yang kondusif sehingga hal ini membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin. Maka dalam hal ini, apabila karyawan merasa nyaman, aman, senang dengan lingkungan di mana mereka bekerja maka hal ini akan membuat karyawan merasa betah untuk berada di perusahaan tersebut sehingga hal ini akan membuat karyawan melakukan setiap aktivitasnya dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah apapun yang ada di lingkup perusahaan di mana hal ini bisa memberikan pengaruh pada karyawan ketika melaksanakan tugasnya, contohnya ialah AC yang terpasang, penenrangan yang cukup, serta yang lainnya.

Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai seluruh hal yang bisa memberikan pengaruh bagi organisasi ataupun kegiatan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Kesimpulan pengertian lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di dalam lingkup perusahaan dimana bisa memberikan pengaruh pada cara kerja karyawan yakni berupa sarana juga prasarana yang disediakan seperti tempat untuk bekerja, fasilitas yang diberikan, alat bantu yang mendukung pekerjaan, kebersihan penerangan, lingkungan yang tenang, juga hubungan antar rekan kerja yang ada..

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nuryasin, lingkungan kerja dibagi dalam dua jenis yakni

:³³

a. Lingkungan kerja fisik

³² Suwondo, D. I, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, 2015, H. 135–144 .

³³ Saripuddin, J, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, 2018, H. 50-62.

Lingkungan kerja jenis ini ialah segala sesuatu yang memiliki bentuk secara fisik dan ada di sekitar tempat untuk bekerja dimana hal ini juga memberikan pengaruh baik secara langsung atau tidak langsung. Ada 2 kategori dalam lingkungan ini yakni :

1. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan secara langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, dan lainnya.
 2. Lingkungan perantara atau disebut lingkungan umum dimana ini juga memberikan pengaruh pada kondisi individu, contohnya ialah temperatur, kelembapan, proses sirkulasi udara, suara yang tidak bising, pencahayaan, getaran mekanik, adanya bau yang tidak sedap, warna ruangan, dan lain sebagainya. Adapun hal yang bisa menurunkan faktor lingkungan fisik ini ialah dengan memperhatikan secara khusus bagaimana fisik dari individunya ataupun tingkah laku mereka yang mana hal ini akan digunakan sebagai penentu dalam membuat lingkungan fisik.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang ada keterkaitannya dengan relasi dalam pekerjaan. Adapun relasi di sini berarti hubungan yang terjalin antar rekan kerja atau antara karyawan dengan atasan mereka. Adapun lingkungan yang sebaiknya dibentuk ialah lingkungan yang positif dengan adanya nuansa kebersamaan, kekeluargaan, adanya pengendalian pada diri sendiri, komunikasi yang baik. Adanya suatu pola komunikasi yang baik ini bisa membuat individu paham antara satu dengan lainnya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antar tiap individunya. Apabila ada permasalahan yang terjadi pada antar karyawan di lingkungan kerja maka individu yang lainnya harus bisa memberikan peringatan dan juga mengajak mereka

melakukan musyawarah sebagai tujuan terciptanya lingkungan kerja yang positif.³⁴

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sadarmayanti menyatakan beberapa indikator dalam lingkungan kerja yakni :³⁵

a. Penerangan

Penerangan ialah hal yang bisa mempengaruhi kondisi dalam bekerja. Salah satu hal yang bisa menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Dalam pekerjaan sepanjang hari karyawan rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, sedangkan penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini dikarenakan penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

b. Suhu udara

Suhu udara ialah hal yang bisa memberikan pengaruh pada kenyamanan tempat kerja, di mana hal ini harus diperhatikan secara khusus oleh perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan optimal.

c. Tata ruang kerja

³⁴Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetyo, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

³⁵Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2011, H. 46.

Hal yang menentukan baik tidaknya tata ruang dalam lingkungan kerja ialah apakah lingkungan tersebut bisa mencegah timbulnya suatu kecelakaan dalam bekerja atau kemandan yang mengalami gangguan pada setiap karyawan. Adapun hal ini bisa dicegah dengan meletakkan barang yang sifatnya penting harus ditata dengan tepat agar tidak menjadi gangguan saat bekerja. Jalanan yang digunakan untuk beraktivitas diberikan ruang yang cukup dan hindari adanya abrang yang ditaruh di situ.

d. Hubungan karyawan dengan pimpinan

Lingkungan yang nyaman juga bisa diciptakan dengan adanya relasi yang baik yang terjalin antar rekan kerja atau atasan sehingga hal ini bisa meningkatkan motivasi karyawan serta membuat karyawan bertah bekerja.

e. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang positif antar sesama rekan kerja harus terjalin dikarenakan hari ini akan meminimalisir permasalahan yang bisa terjadi di perusahaan. Adapun hal ini juga bisa membantu para karyawan untuk bisa berkoordinasi dengan baik dalam tim.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah segala sesuatu yang ingin dicapai atau suatu kemampuan yang dimiliki ketika bekerja. Selain itu kinerja juga didefinisikan sebagai setiap aktivitas yang dilakukan individu dalam bekerja yang mana hal ini bertujuan untuk bisa menyelesaikan tugas serta fungsi dari pekerjaannya. Schemerson, Hunt, dan Osborn menyatakan kinerja sebagai suatu hal dalam mencapai tugas yang diberikan baik secara kualitas ataupun kuantitasnya di mana hal ini

dilakukan baik secara individu ataupun kelompok. Adapun apabila ditinjau dari kuantitasnya maka berarti pada penyelesaian beban kerja yang diberikan. Sedangkan apabila secara kualitas berarti bagaimana individu menyelesaikan pekerjaannya dengan rapi dan sempurna.

Kinerja ini lebih bersifat individu, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja ini diukur dari keberhasilan dari individu ketika melaksanakan tugasnya yang mana hal ini ditentukan dari beberapa faktor agar tujuan dari organisasi tersebut bisa tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.³⁶ Kinerja ialah segala sesuatu yang dihasilkan oleh individu yang mana hal ini sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya untuk bisa membantu tujuan dari perusahaan tercapai dengan tidak ada pelanggaran akan hukum.

Menurut Arianty, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, meskipun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.³⁷

³⁶ Mangkunegara 2004 , 67

³⁷ Arianty, N, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 1, 2014, H. 144-150.

Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Taubah : 105
dijelaskan bahwa :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالتَّوْحٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Adapun yang dimaksud dari ayat di atas ialah setiap umat harus mau untuk bekerja dengan keras dan maksimal sehingga mereka bisa menjadi individu yang mampu atau kuat dalam bidang ekonomi. Allah SWT di akhirat akan memberikan balasan pada umat-Nya yang melakukan amalan baik dalam setiap perilakunya.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Pada saat ini, persaingan dalam hal bisnis terjadi sangat ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa melakukan segala hal yang bisa membuat mereka menang dan bertahan dalam persaingan tersebut sehingga dengan masalah tersebut diperlukan SDM yang memiliki kualitas unggul. Adapun cara yang dilakukan perusahaan agar bisa mendapatkan SDM yang unggul ialah menggunakan penilaian kinerja.³⁸

Sebuah sistem yang dibentuk secara formal untuk bisa melakukan evaluasi pada kinerja setiap individu dengan waktu yang telah ditentukan ialah yang dimaksud dengan penilaian kerja. Kinerja yang dinilai di sini bisa dalam bentuk hasil yakni hal yang sudah bisa dicapai atau bisa juga kompetensi yakni bagaimana individu bisa mencapai tujuan.³⁹ Penilaian kerja dapat dilakukan

³⁸Budiharji, M, *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015, H. 8.

³⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, H. 365.

dengan melihat apa kebutuhan yang diperlukan dalam pelatihan dan pengetahuan mereka serta bagaimana kompetensi, keterampilan yang dimiliki serta apa saja persyaratan yang harus dipenuhi..

Dampak positif yang dihasilkan dari adanya sistem penilaian kerja ialah :⁴⁰

- a. Perusahaan bisa lebih memahami apa kemampuan yang dimiliki oleh tiap karyawannya sehingga karyawan akan ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki yang mana hal ini bisa memenuhi kriteria “the right man on the right place”.
- b. Perusahaan bisa mengetahui keadaan psikologis serta kemampuan leadership dari tiap karyawannya, yang kemudian hal ini bisa membuat perusahaan lebih mudah untuk bisa menentukan calon pemimpin sebagai tujuan untuk mengembangkan perusahaan.

Dampak positif yang didapatkan karyawan antara lain :⁴¹

- a. Motivasi kerja dalam diri karyawan bisa tumbuh dengan baik sehingga hal ini dapat membuat etos kerja dari karyawan mengalami peningkatan yang mana akan membuat *credit poin* atau *track record* dari karyawan mengalami peningkatan.
- b. Membuat karyawan memiliki semangat untuk bersaing dengan cara yang sehat antar karyawan. Hal ini kemudian bisa membuat karyawan untuk mau terus belajar agar kemampuan yang dimiliki semakin bertambah. Selain itu, harapannya dengan hal ini mampu membuat kualitas kerja dari karyawan mengalami peningkatan secara profesional.

⁴⁰Budiharji, M, *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, H. 9.

⁴¹Ibid...., H. 11.

Penilaian kerja juga bisa digunakan untuk bahan acuan dalam melihat apakah pekerjaan yang dilakukan sudah efisien dan efektif atau belum.⁴² Adapun tujuan dari penilaian kerja ialah :⁴³

- a. Cara yang digunakan untuk bisa melihat kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Dijadikan sebagai acuan dalam menyempurnakan kondisi kerja, meningkatkan mutu serta hasil dari pekerjaan karyawan.
- c. Untuk acuan dalam mengembangkan serta membuat karyawan memiliki daya yang digunakan dengan maksimal yang kemudian hal ini bisa digunakan untuk mengarahkan rencana karir, rekomendasi kenaikan pangkat ataupun jabatan bagi karyawan.
- d. Membuat hubungan yang sehat antara atasan atau bawahan begitupun sebaliknya.
- e. Dapat digunakan sebagai cara untuk mencari tahu kondisi dari suatu perusahaan secara menyeluruh dalam bisang sumber daya manusia, utamanya terkait kinerja dari karyawan.

Proses dalam melakukan penilaian kerja ialah :⁴⁴

- a. Identifikasi

Dalam tahap ini, akan dilakukan suatu proses untuk mengidentifikasi faktor kinerja apa yang bisa memberikan pengaruh pada keberhasilan perusahaan. Proses ini dapat dilakukan dengan menggunakan hasil dari analisis jabatan.

- b. Pengukuran

Dalam tahap ini, manajemen membuat suatu ketentuan dasar akan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan, mana yang baik dan mana yang buruk pada perilaku karyawan.

⁴² Ibid..., H. 367.

⁴³ Ibid..., H. 368.

⁴⁴ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*, AGORA, Vol. 3, No. 2, 2015, H. 40.

Ketika melakukan perbandingan ini, pihak manajemen harus membandingkannya dengan nilai standar yang harus dimiliki atau bisa juga dengan melihat kinerja antar karyawan dengan tugas yang sama.

c. Manajemen

Suatu proses yang mana ini ialah suatu hasil dari penindak lanjutan hasil kerja yang didapatkan. Dengan adanya hal ini, manajemen harus bisa memiliki cara pikir yang berorientasi pada apa yang akan terjadi ke depannya dalam hal peningkatan potensi dari karyawan perusahaan tersebut.

Penilaian kerja dalam ajaran Islam dimuat dalam Al-Qur'an yakni dalam QS. Ash-Shaff ayat 2-3, yaitu sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul Nya”

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ

Artinya : “Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan”

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa dinilai dengan objektif dan tepat dengan menggunakan tingkat kinerja sebagai acuannya. Dengan sistem seperti ini, maka karyawan memiliki kesempatan untuk bisa melihat tingkat kinerja dari tiap-tiap karyawan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Sadarmayanti yakni :⁴⁵

a. Kualitas kerja (Quality work)

Kualitas kerja ialah hasil yang didapatkan oleh karyawan yang mana hasil tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan bisa dengan tepat dan

⁴⁵ Sadarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Aksara, 2011, H. 51.

sesuai melakukan tanggung jawabnya yang kemudian hal ini bisa memberikan pengaruh pada perkembangan suatu perusahaan. Kualitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan keterampilan atau pengetahuan dengan menyesuaikan perkembangan yang ada.

b. Ketetapan waktu

Ketepatan waktu ialah suatu hal untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan waktu penyelesaian yang ditentukan. Setiap karyawan tentunya akan berusaha untuk bisa menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang sudah direncanakan, hal ini untuk membuat mereka bisa fokus lagi untuk melakukan pekerjaan selanjutnya.

c. Inisiatif

Inisiatif ialah suatu sikap dimana individu mampu menyadari untuk mau menyelesaikan tugas yang sudah diberikan dengan kemauannya sendiri tanpa ada paksaan atau perintah.

d. Kemampuan

Kemampuan ialah suatu hal yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja dari individu, yang mana hal ini bisa ditingkatkan melalui pemberian latihan ataupun intervensi lainnya.

e. Komunikasi

Komunikasi ialah suatu hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya agar mereka bisa bertukar pikiran sebagai langkah untuk menyelesaikan masalah yang ada. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka kerja sama dalam tim juga akan menjadi baik dan hubungan yang terjalin juga akan lebih harmonis.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul, Penelitian, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Nurmin Ariyanto, Hadi Kurniawan Pengaruh Morivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal JENIUS (2020)	X1 = Motivasi X2 = Lingkungan kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian di Kabupaten Pamulang dan analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan autokorelasi sedangkan peneliti hanya menggunakan analisis regresi berganda.
2.	Yosoef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan	X1 = Pelatihan X2 = Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabel yang mana menggunakan variabel pelatihan,

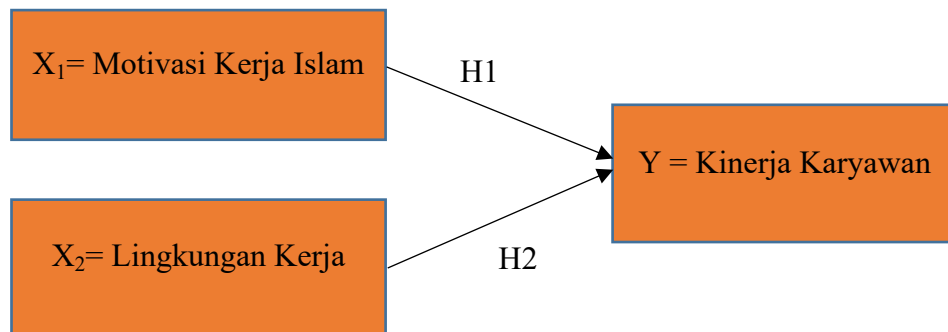
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2018	X3 = Kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan.	lingkungan kerja, kinerja karyawan. Tempat penelitian di PT. Indomaju Texindo. Metode pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling disertai dengan rumus slovin. Sedangkan peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh.
3.	Jeli Nataliyas & Reza Primadi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank	X1 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, tempat penelitian yang berada di BPR Rokan Hulu, serta

	Perkreditan Rakyat. 2017			menggunakan teknik analisa data regresi linier sederhana. Sedangkan peneliti menggunakan teknik analisa data regresi linier berganda.
4.	Imas Masitoh, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullailly Tinakartika Rinda Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmu Manajemen, 2019	X1 = Motivasi X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini yaitu terdapat pada tempat penelitian yang dilakukan di PT. Anugerah Inti Mulia (AIM) Gunung Puteri.

5.	Siti Nanda Julia Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Presiden) Medan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019	X1 = Motivasi X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil variabel X1 t hitung $7,346 > t$ tabel $1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ Hasil variabel X2 t hitung $7,563 > t$ tabel $1,988$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$	Perbedaan pada penelitian ini yaitu objek penelitiannya di PT. Perkebunan Nusantara III Medan serta teknik pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin.
----	--	--	--	--

2.5 Kerangka Teori

Berdasarkan penjelasan dari pendahuluan bisa digambarkan model penelitian seperti di bawah ini :



Gambar 2.1

Kerangka Teori

2.6 Hipotesis Penelitian

Suatu jawaban yang diberikan oleh peneliti yang mana jawaban tersebut masih belum pasti kebenarannya dan sifatnya hanya sementara sampai dengan hasil penelitian muncul untuk dijadikan bahan pertimbangan menentukan kesimpulan ialah yang dimaksud dengan hipotesis. Hipotesis ini sendiri bisa membantu peneliti agar membuat penelitian menjadi lebih terarah dan jelas dalam kaitannya dengan pengambilan data di lapangan, hal yang diuji dan juga pengumpulan data yang dilakukan.⁴⁶

Hipotesis yang sudah tersusun dalam penelitian ini ialah :

1. Pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Putra Jepara

Aries dan Ghozali menyatakan motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung

⁴⁶ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*, Edisi Kedua, Jakarta : KENCANA, 2005, H. 86.

jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Samsudin menyebutkan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Beberapa teori tersebut di atas menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja, dimana motivasi mampu mendorong individu atau karyawan untuk CV. Kalingga Putra lebih giat dalam bekerja. Hal ini dapat dimaknai bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja pun akan meningkat.

Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menimbulkan dampak jika semakin banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula semangat kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya yang dikerjakan akan menghasilkan tingkat kerja yang nantinya akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang sudah terselesaikan.

Penelitian Nurmin Ariyanto dan Hadi Kurniawan menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini dapat dilihat dari pengujian signifikansi t dengan hasilnya di bawah dari 5% yaitu 0,001. Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang disusun ialah :

H1 : Motivasi kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Putra Jepara.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Putra Jepara

Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Penelitian Yosoef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ien, menyatakan adanya pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang mana hal ini dapat dibuktikan dengan hasil pengujian signifikansi t yang memiliki skor kurang dari 5% (0,05) yakni 0,021.28.⁴⁷

Lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Oleh karena itu, hipotesis yang disusun sesuai dengan hal di atas ialah :
H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁴⁷ Yosoef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ien, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Bussines Management Analysis Journal (BMAJ)*, No. 1, 2018, H. 32.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah suatu penelitian kuantitatif, yang mana di dalamnya akan memberikan penjelasan terkait suatu fenomena melalui proses pengumpulan data berupa angka-angka yang kemudian setelah itu dianalisa melalui suatu metode yang berbasis matematika utamanya menggunakan statistika.⁴⁸ Adapun metode ini dipakai sebagai sarana dalam pengujian suatu hipotesa. Penelitian yang dilakukan memiliki maksud untuk mencari tahu ada tidaknya pengaruh yang diberikan motivasi kerja islam dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di CV. Kalingga Putra.

3.1.2. Sumber Penelitian

Pendekatan yang digunakan di penelitian ini ialah dengan survey research yakni suatu penelitian yang sampelnya diambil dari suatu populasi yang sudah ditentukan yakni melalui penyebaran kuisisioner sebagai alat ukur utamanya untuk mengumpulkan data. Pendekatan survey dengan kuisisioner memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar temuan bisa dicapai dengan valid. Karena digunakan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Putra.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

⁴⁸ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019, H.

Populasi ialah suatu daerah yang telah digeneralisasi dimana di dalamnya terdapat objek atau subjek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa populasi ialah objek atau subjek dalam suatu wilayah generalisasi tertentu yang mana hal ini menjadi suatu kuantitas dan juga ciri khas yang bisa berguna untuk mempermudah peneliti dalam mempelajari lalu kemudian diambil kesimpulan.⁴⁹ Adapun populasi dari penelitian ini ialah 80 karyawan dan staff CV. Kalingga Putra.

3.2.2. Sampel

Sampel ialah suatu bagian yang didapatkan dari suatu populasi yang mana sampel ini ialah bagian dari jumlah populasi yang memiliki ciri yang sama dengan populasi tersebut. Apabila populasi terlalu besar dan peneliti tidak bisa melakukan penelitian pada semua populasi yang disebabkan karena keterbatasan waktu, dana, serta tenaga maka penyusun menggunakan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi karena jumlah populasi tidak melebihi dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel atau sering disebut dengan teknik sampel sensus atau jenuh. Teknik sampel sensus atau jenuh merupakan teknik sampling yang menjadikan seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian.⁵⁰ Dalam penelitian ini yaitu berjumlah 80 orang karyawan dan staf CV. Kalingga Putra.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Kuesioner (angket)

⁴⁹ Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Grafindo, 2019, H. 110.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alabeta, 2012, H. 92.

Metode yang digunakan dalam meengumpulkan data ialah dengan kuisisioner atau angket, yang mana ini ialah suatu teknik yang di dalamnya akan bersisi pernyataan-pernyataan yang dituliskan dan kemudian diisi oleh responden dengan tujuan memperoleh informasi.⁵¹ Jawaban respon akan dilakukan pengukuran memakan skala likert, yang mana skala ini ialah hal yang dipakai untuk melakukan pengukuran pada sikap, persepsi, atau opini inividu akan suatu hal.⁵² Adapun tingkatan dari skala Likert ialah :

Tabel 3.1
Skor Penelitian

Skor	Skor Penilaian Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.3.2. Dokumentasi

Metode ini ialah suatu cara yang digunakan dengan tujuan membuat peneliti lebih mudah melakukan penyelidikan terkait sumber yang bentuknya tertulis seperti, majalah, jurnal, buku, dan lainnya.⁵³

3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

⁵¹ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2012, H. 135.

⁵² Shofiya Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, Jakarta: Prena Media Group, 23, H. 25.

⁵³ Bungin Burhar, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*, Jakarta: Prenada Media, 2013, H. 155.

Dalam penelitian inivariabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

3.4.1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Islam (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3.4.2. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel dan Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja Islam (X1)	Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhan nya.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian intensif kepada karyawan. - Pemberian penghargaan berupa jabatan. - Bersikap adil dan tidak membandingkan kepada seluruh karyawan. - Pemberian upah atau gaji secara tepat waktu. 	Skala likert

		<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian upah atau gaji sesuai tingkat jabatan. - Keamanan pekerjaannya. <p>Mangkunegara, 2009</p>	
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Suhu udara - Tata ruang - Hubungan karyawan dengan pimpinan - Hubungan sesama rekan kerja <p>Sadarmayanti, 2011</p>	Skala likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Ketepatan waktu - Inisiatif 	Skala likert

	dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Komunikasi - Kehadiran 	
		Sadarmayanti, 2011	

3.5. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan :

3.5.1. Uji Validitas

Sugiyono menyatakan validitas ialah suatu alat yang dipakai dalam melakukan pengukuran terkait hal yang dikehendaki. Valid atau tidaknya suatu alat ukur akan ditentukan dari bagaimana alat ukur tersebut bisa digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tepat. Pengujian ini dilakukan untuk mencari tahu keabsahan dari suatu alat tes. Hasil pengujian ini dapat dilihat dengan menggunakan r-tabel dengan taraf 0,05. Hal ini berarti kalau r hitung lebih dari r tabel-nya maka dikatakan alat ukur itu valid dan kalau r tabel kurang dari r hitungnya maka dapat disimpulkan alat ukur itu tidak valid.⁵⁴

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsisten para responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan dimensi variabel yang disajikan dalam sebuah pertanyaan dan disusun menjadi kuesioner. Dikatakan reliabel apabila instrumen yang digunakan akan tetap menghasilkan data yang sama meski sudah diukur beberapa kali. Uji reliabilitas diukur menggunakan statistik Teknik Cronbach's Alpha dengan kriteria

⁵⁴ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020, H. 88.

alpha 0,60. Apabila nilai alpha atau R hitung $> 0,60$ maka instrumen variabel dikatakan reliabel. Sedangkan sebaliknya apabila nilai alpha atau R hitung $< 0,60$ maka instrumen variabel tidak reliabel.⁵⁵

3.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan terhadap variabel yang ada dalam model dan untuk mendapatkan kesimpulan statistik yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam regresi berganda ada beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi yaitu :

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik akan memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Terdapat dua metode untuk melihat residual berdistribusi secara norma; atau tidak, yaitu:

a. Metode grafik

Dengan metode grafik ini, uji normalitas dapat melihat penyebaran data pada sumber diagonal grafik normal P-P Plot of regression standarized residual. Dasar pengambilan dalam keputusannya yaitu apabila titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residualnya dikatakan normal.⁵⁶

b. Metode uji One Sample Kolmogrov Smirnov

Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data normal, poisson, uniform, atau exponential. Residual dikatakan normal apabila nilai signifikan lebih dari 0,05.⁵⁷

⁵⁵ Ibid, H. 103-104.

⁵⁶ Rochmat Ady Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, Ponorogo CV. Wade Group, 2017, H. 108-109.

⁵⁷ Ibid, H. 112.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada suatu model regresi atau tidak. Apabila terjadi korelasi antar variabel independen maka terdapat problem multikolinieritas. Sedangkan model regresi dikatakan baik ketika tidak terjadi adanya korelasi antar variabel independen.⁵⁸ Pengujian ini dilakukan dengan cara memahami nilai VIF dari model yang diperoleh berdasarkan output regresi linier berganda. Pengukuran uji multikolinieritas adalah apabila nilai VIF dibawah 10 ($VIF < 10$), maka model regresi tersebut tidak tergejala multikolinieritas begitupun sebaliknya.⁵⁹

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual model regresi linier yang telah diamati. Persamaan regresi yang dikatakan baik adalah persamaan regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kriteria penilaian yaitu sebagai berikut :

1. Apabila terdapat pola seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat terindikasi dalam penelitian tersebut telah terjadi heteroskedastisitas.

⁵⁸ Singgih Santoso, *Mahir Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2019, H. 195.

⁵⁹ Irwan Gani dan Siti Amalia, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015, H. 151.

2. Lain halnya apabila terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶⁰

3.7. Metode Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda merupakan suatu metode dalam ilmu statistik yang menunjukkan keterkaitan atau hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam analisis regresi, variabel terbagi menjadi dua kelompok, yaitu variabel bebas (independen) sebagai variabel prediksi yang jumlahnya lebih dari satu atau dilambangkan dengan (X_1 , X_2 dan seterusnya) dan variabel terikat (dependen) sebagai variabel respon biasanya dilambangkan dengan (Y). Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat, yaitu kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas 1, yaitu motivasi kerja islam

X_2 = Variabel bebas 2, yaitu lingkungan kerja

e = Standard error

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) merupakan sebuah ukuran untuk mengetahui hubungan kesesuaian antara variabel independen dan variabel dependen pada sebuah persamaan regresi. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X yang merupakan variabel bebas, menerangkan atau menjelaskan variabel Y yang merupakan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi

⁶⁰ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen*, Teknik Pendidikan dan Eksperimen, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020, hlm. 139

adalah antara nol dan satu. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X yang menunjukkan variabel bebas, menjelaskan variabel Y yang merupakan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

3.8.2. Uji F

Uji f digunakan untuk melihat layak tidaknya model regresi yang dipakai untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Apabila angka signifikan uji $f < 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima, dimana terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan. Sebaliknya, apabila angka signifikansi uji $f > 0,05$ maka hipotesis penelitian ditolak, yaitu tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan.

3.8.3. Uji T

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (dependen). Tingkat signifikansi uji t menggunakan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti hipotesis penelitian diterima karena variabel bebas berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ berarti hipotesis penelitian ditolak karena variabel bebas tidak berpengaruh secara parsial atau individual terhadap variabel terikat.⁶¹

⁶¹ Sri Wahyuni, *Kinerja Sharia Conformity and Profability Index dan Faktor Determinan*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020, H. 79-81.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum CV. Kalingga Putra Jepara

4.1.1 Sejarah CV. Kalingga Putra Jepara

CV. Kalingga Putra merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri furniture. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2013 oleh Thomas Djorgie. Awal didirikannya perusahaan didasarkan pada keadaan bahwa kabupaten Jepara terkenal dengan kerajinan ujr. Sehingga mendorong bapak Thomas Djorgie untuk memanfaatkan keadaan tersebut sebagai usaha sekaligus untuk mempertahankan dan melestarikan kerajinan ukir Jepara. Untuk mengembangkan usahanya, bapak Thomas Djorgie juga mengajak pengrajin kecil untuk bergabung. Karena selain memproduksi furniture sendiri, perusahaan ini juga menerima barang setengah jadi dari pengrajin kecil. Barang setengah jadi yang diterima kemudian diolah lagi atau disempurnakan supaya lebih baik dan lebih siap untuk dipasarkan.

4.1.2 Visi dan Misi CV. Kalingga Putra

Visi : Menjadi perusahaan yang kreatif, inovatif, dan terpercaya

Misi : Mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan

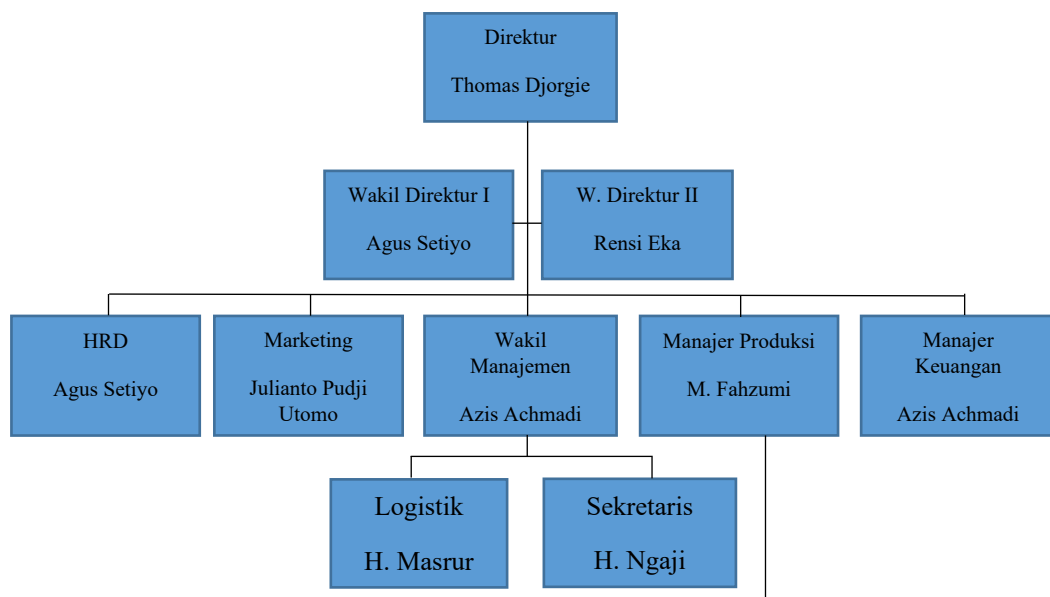
Upaya untuk mencapai misi perusahaan yaitu dengan :

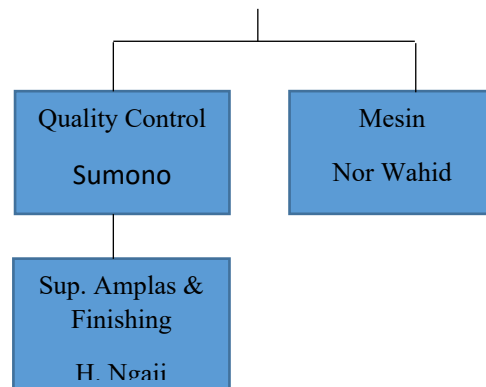
1. Memberikan nilai tambah pada produk
 - a. Mengembangkan produk yang ramah lingkungan dengan bahan baku yang berasal dari sumber nya.
 - b. Memberi dukungan kepada pembeli untuk mengembangkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, aman digunakan serta mengembangkan desain produk baru yang menggabungkan bahan kayu.
 - c. Meningkatkan mutu produk, meningkatkan jumlah produksi, pengiriman tepat waktu, proses produksi dan manajemen yang lebih baik.
2. Membina hubungan baik dengan karyawan

- a. Meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam memproduksi furniture berkualitas dengan berbagai pelatihan.
 - b. Meningkatkan interpersonal skill untuk menguatkan komunikasi yang baik, jelas dan terarah antar karyawan dan juga terhadap pemimpin.
3. Memberikan nilai tambah bagi perusahaan
- a. Meningkatkan efektifitas, produktifitas dan kualitas.
 - b. Mengelola karyawan, peralatan pabrik, pemilihan bahan, menciptakan lingkungan kerja dan sistem yang baik dan memenuhi standar-standar di industri furniture.
 - c. Menumbuhkan rasa turut memiliki di dalam diri karyawan, staff dan pimpinan perusahaan terhadap perusahaan dan kesadaran untuk turut memelihara kelangsungan hidup perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi CV. Kalingga Putra Jepara

Adapun Struktur organisasi CV. Kalingga Putra yaitu sebagai berikut :





Gambar 4.1

Struktur Organisasi CV. Kalingga Putra

4.2. Karakteristik Responden

Dalam pengambilan data penelitian dengan menggunakan metode kuesioner, akan di dapat data identitas responden. Karakteristik responden yang bersangkutan berguna untuk memberikan informasi bagi peneliti. Karakteristik responden dalam penelitian yang dilakukan antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	67	83,75%
Perempuan	13	16,25%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan dan staf CV. Kalingga Putra Jepara yang diambil sebagai responden sebanyak 80 responden, 83, 75% atau 67 adalah laki-laki dan 16,25% atau 13 adalah perempuan.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 tahun	7	8,75%
21-30 tahun	21	26,25%
31-40 tahun	30	37,50%
41-50 tahun	17	21,25%
51-60 tahun	5	6,25%
>60 tahun	0	0,00%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak adalah usia 31-40 tahun dengan persentase 37,50% atau sebanyak 30 responden, 26,25% atau 21 responden pada usia 21-30 tahun, 21,25% atau 17 responden pada usia 41-50 tahun, 8,75% atau 7 responden ada pada usia < 20 tahun, 6,25% atau 5 responden pada usia 51-60 tahun, dan 0,00% atau 0 responden ada pada usia 60 tahun ke atas.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
-------------------	-------------------------	-------------------

SD	12	15,00%
SMP	22	27,50%
SMA	40	50,00%
S1	6	7,50%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden karyawan di CV. Kalingga Putra adalah SD sebanyak 12 responden atau 15,00%, SMP 22 responden atau 27,50%, SMA 40 responden atau 50,00%, dan S1 sebanyak 6 responden atau 7,50%.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 bulan	6	7,50%
1-6 bulan	11	13,75%
7-12 bulan	20	25,00%
1-2 tahun	22	27,50%
2-3 tahun	8	10,00%
>3 tahun	13	16,25%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 80 responden karyawan CV. Kalingga Putra responden yang bekerja < 1 bulan sebanyak 6 responden atau 7,50%, 1-6 bulan sebanyak 11

responden atau 13,75%, 7-12 bulan sebanyak 20 responden atau 25,00%, 1-2 tahun sebanyak 22 responden atau 27,50%, 2-3 tahun sebanyak 8 responden atau 10,00%, >3 tahun sebanyak 13 responden atau 16,25%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan, kecermatan, ketepatan suatu item pernyataan dalam variabel yang telah diteliti. Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel.⁶²

Instrumen bisa dikatakan valid apabila :

- a. Apabila r hitung > r tabel artinya angket valid
- b. Apabila r hitung < r tabel artinya angket tidak valid
- c. Nilai signifikansi < 0,05 artinya angket dinyatakan valid
- d. Nilai signifikansi > 0,05 artinya angket dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus menentukan r tabel adalah sebagai berikut :

$$R \text{ tabel} = N-2$$

$$R \text{ tabel} = 80-2$$

$$R \text{ tabel} = 78 (0,2199)$$

$$\text{Nilai signifikansi } 5\% = 0,05$$

Hasil Uji Validitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas dengan R Tabel
Motivasi Kerja Islam (X₁)

Angket	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,752	0,2199	0	Valid

⁶² Zahreza Fajar Setiara Putra, Mohammad Sholeh dan Naniek Widyastuti, Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0, Jurnal JARKOM Vol. 1 No. 2 Januari 2014, hlm. 177.

X1.2	0,651	0,2199	0	Valid
X1.3	0,789	0,2199	0	Valid
X1.4	0,689	0,2199	0	Valid

Lingkungan Kerja (X₂)

Angket	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
X2.1	0,590	0,2199	0	Valid
X2.2	0,636	0,2199	0	Valid
X2.3	0,554	0,2199	0	Valid
X2.4	0,501	0,2199	0	Valid
X2.5	0,661	0,2199	0	Valid
X2.6	0,429	0,2199	0	Valid
X2.7	0,692	0,2199	0	Valid
X2.8	0,753	0,2199	0	Valid
X2.9	0,591	0,2199	0	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

Angket	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Y.1	0,711	0,2199	0	Valid
Y.2	0,644	0,2199	0	Valid
Y.3	0,645	0,2199	0	Valid
Y.4	0,395	0,2199	0	Valid

Y.5	0,553	0,2199	0	Valid
Y.6	0,744	0,2199	0	Valid
Y.7	0,707	0,2199	0	Valid
Y.8	0,599	0,2199	0	Valid
Y.9	0,560	0,2199	0	Valid
Y.10	0,274	0,2199	0	Valid
Y.11	0,616	0,2199	0	Valid
Y.12	0,623	0,2199	0	Valid
Y.13	0,531	0,2199	0	Valid

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua butir kuesioner yang digunakan untuk penelitian yang memuat variabel motivasi kerja islam (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,2199) dengan nilai signifikansi 0,05, sehingga semua butir kuesioner dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu item pernyataan, apabila dilakukan pengujian sekali atau dua kali terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan menggunakan teknik yang sama pada variabel yang diteliti.⁶³

Untuk menguji validitas dapat menggunakan program IBM SPSS Statistic 25 dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Pengujian dikatakan reliabel, suatu nilai dikatakan reliabel apabila

⁶³ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9, Semarang, Undip, 2018, hlm. 51.

nilai statistik Cronbach Alpha (α) 0,60. Hasil pengujian terlampir pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Critical Value	Keterangan
X1	0,794	0,60	Reliabel
X2	0,781	0,60	Reliabel
Y	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Dari uji reliabilitas tabel di atas diketahui tingkat koefisien reliabilitas yaitu di antara 0,835 sampai 0,694 angka tersebut menyatakan bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0,60. Maka dapat diketahui bahwa seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sehingga bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengambilan keputusan multikolinieritas mengacu pada nilai VIF pada output SPSS di bawah 10 dan memiliki nilai positif. Karena $VIF = 1/Tolerance$, maka asumsi bebas multikolinieritas juga dapat ditentukan nilai tolerance di atas 0,10. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas :

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.653	3.892		1.196	0.236		
	Motivasi Kerja Islam (X1)	0.517	0.186	0.189	2.775	0.007	0.882	1.133
	Lingkungan Kerja (X2)	1.077	0.099	0.743	10.893	0.000	0.882	1.133

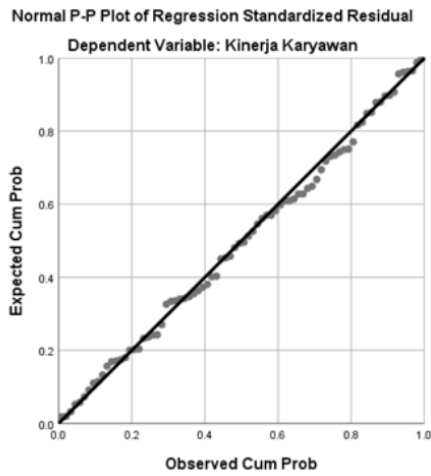
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai VIF motivasi kerja islam sebesar 1,133 dan lingkungan kerja sebesar 1,113 sehingga diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai tolerance diketahui bahwa motivasi kerja islam sebesar 0,882 dan lingkungan kerja sebesar 0,882 yang mana merupakan nilai lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi asumsi multikolinieritas.

4.4.2 Normalitas

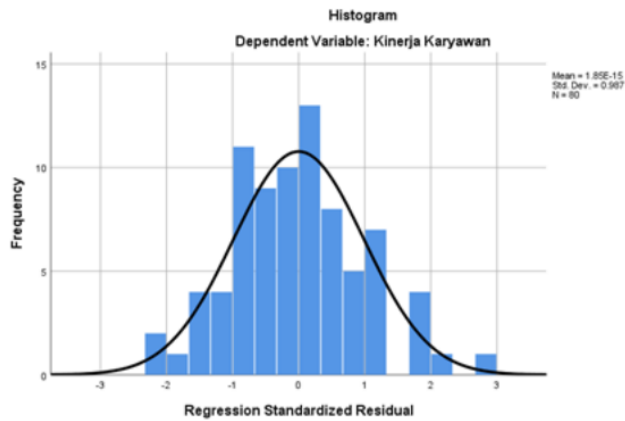
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terdapat pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam pengujian normalitas, alat yang digunakan adalah dengan analisis grafik melalui Normal Probability Plot, Histogram, dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam uji Normal Probability Plot dan histogram, asumsi normalitas terpenuhi jika titik berada di dekat atau mengikuti garis diagonal maka dapat ditarik kesimpulan bahwa residual berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji Normal Probability Plot dan Histogram.



Gambar 4.1

Normal Probability Plot

Hasil uji normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian dapat dikatakan normal. Sedangkan hasil uji histogram sebagai berikut :



Gambar 4.2

Histogram

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik histogram mengikuti garis diagonal sehingga data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

Dalam uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila nilai signifikansi > dari 0,05 maka dipastikan data berdistribusi normal, apabila signifikansi < dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.8

Hasil Uji Kolmogorov-SmirnoV

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.03234373
Most Extreme Differences	Absolute	0.049
	Positive	0.049
	Negative	-0.036
Test Statistic		0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji dalam sebuah model regresi yang terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari

suatu pengamatan. Apabila varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan uji Glejser.

Dalam uji Glejser, dasar pengambilan keputusan untuk menentukan sebuah kesimpulan dapat dilihat apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji Glejser dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	2.360		1.608	0.112
	Motivasi Kerja Islam (X1)	-0.119	0.113	-0.127	-1.055	0.295
	Lingkungan Kerja (X2)	0.015	0.060	0.030	0.249	0.804

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel nilai signifikansi (sig) variabel Motivasi Kerja Islam (X1) sebesar 0,295 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel nilai signifikansi (sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,804 > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.5 Uji Analisa Data

4.5.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari Motivasi Kerja Islam (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). Terdapat variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linier berganda dari variabel motivasi kerja islam, lingkungan kerja terhadap kinerja pemasaran dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.653	3.892		1.196	0.236
	Motivasi Kerja Islam (X1)	0.517	0.186	0.189	2.775	0.007
	Lingkungan Kerja (X2)	1.077	0.099	0.743	10.893	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah IBM SPSS 25

Pada tabel hasil olah data SPSS diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,653 + 0,517 X_1 + 1,077 X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta dalam regresi ini adalah sebesar 4,653 bernilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,653.

b. Motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja islam (X₁) sebesar 0,517 adalah positif. Hal ini semakin tinggi motivasi kerja islam semakin tinggi pula kinerja karyawan.

c. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,077 adalah positif. Hal ini semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dalam bentuk persentase. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	0.684	0.676	3.071
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Adjust R Square yang menerangkan bahwa pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 67,6\% = 32,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja secara individual dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan uji t yaitu tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$), $n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel independen.

$$df = n - k$$

$$df = (80-2)$$

$$df = 78 (1,665)$$

Pengambilan keputusan uji berdasarkan pernyataan berikut :

- a. H_0 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. H_a = Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis (uji t)

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.653	3.892		1.196	0.236
	Motivasi Kerja Islam (X1)	0.517	0.186	0.189	2.775	0.007
	Lingkungan Kerja (X2)	1.077	0.099	0.743	10.893	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan pengujian hipotesis masing-masing variabel :

1. Berdasarkan dari hasil olah data variabel independen motivasi kerja islam diperoleh t hitung sebesar 2,775 lebih besar dari t tabel 1,665 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka H_1 di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil olah data variabel independen lingkungan kerja diperoleh t hitung 10,893 lebih besar dari 1,665 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_2 di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas motivasi kerja islam dan lingkungan kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan uji f ini sebagai berikut :

1. H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$
2. H_o ditolak, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$

$$F_{tabel} = df_1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df_2 = n-k-1 = 80-3-1 = 76$$

$$F_{tabel} = 3,117$$

Berikut merupakan hasil uji F

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1572.786	2	786.393	83.358	.000 ^b
	Residual	726.414	77	9.434		
	Total	2299.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja Islam (X1)

Sumber : Data Diolah IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 83,358 lebih besar dari 3,117, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja islam (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8 Analisis dan Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor endorng perilaku seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja dirutunkan maka kinerja karyawan akan ikut terpengaruhi menjadi rendah.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schermerhorn mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat dan arah upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.⁶⁴

Berdasarkan hasil olah data dari variabel independen yang pertama menyatakan variabel motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1 diterima. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi yang dilakukan dimana dari variabel motivasi kerja Islam diperoleh t hitung sebesar 2,775 lebih besar dari t tabel 1,665 dan signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Artinya bahwa variabel motivasi kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja yang baik dan diterima oleh karyawan akan membuat karyawan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Siti Nanda Julianti dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Presiden) Medan”

⁶⁴ Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011

Penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 7,364 lebih besar dari t tabel 1,988. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga berpengaruh signifikan.

Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu pun sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja juga akan berkurang.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Sedangkan menurut Terry lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mampu mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak

terlepas dari faktor ruangan, kebersihan kantor, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitu pula hubungan antar karyawan pun patut diperhatikan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Berdasarkan hasil olah data dari variabel independen yang kedua menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 diterima. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi yang dilakukan dimana dari variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar 10,893 lebih besar dari t tabel 1,665 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H2 di terima. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Basuki dan Susilowati yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung

seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.⁶⁵

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Susanty yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagi perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan gairah atau semangat karyawan dalam bekerja yang akan berujung dengan konsistensi peningkatan kinerja karyawan.⁶⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu elemen penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya juga baik dan hasil kinerjanya pun ikut baik.

⁶⁵ Basuki., & Susilowati, I, *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*, Jurnal JRBI, Vol. 1, H. 31–47.

⁶⁶ Wijaya, H., & Susanty, E, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*, JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen, Vol. 2 2017, H., 40– 50.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Putra Jepara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar $2,775 >$ nilai t tabel $1,665$ dan signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,007 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $10,893$ lebih besar dari nilai t tabel $1,665$ dan signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Maka hipotesis dari lingkungan kerja diterima.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar $0,676$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat sebesar $67,6\%$ sedangkan sisanya $23,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 SARAN

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian

yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan lebih baik lagi dalam melakukan penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan. Juga menambah jumlah sampel dan kriteria sampel sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.
2. Berkaitan dengan Motivasi Kerja, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan sebuah pelatihan khusus atau seminar atau dengan menumbuhkan motivasi dalam diri yang kuat untuk perusahaan dan dapat mencintai perusahaan.
3. Berkaitan dengan Lingkungan Kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan hal yang berkaitan langsung dalam pekerjaan sehari-hari dari karyawan. Baik dari segi kenyamanan, kebersihan, tempat bekerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Wardi Muslich. (2011). *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kreasindo Media Cita. Hlm. 6.
- Ali Hasan. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hlm. 70.
- Anggriawan, Koko Happy, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. (2015). *Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur*. Jurnal Administrasi Bisnis. No. 1. Hlm 53.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama. Hlm. 9.
- Anwar, Prabu. (2005). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya. Vol. 3. No. 6. Hlm. 7.
- Bambang Swanto, Nela Pima Rahmawanti, Arik Prasetyo. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Budiharji, M. (2015). *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses. Hlm. 8.
- Budiharji, M. *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Hlm. 9.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Edisi Kedua. Jakarta : KENCANA. Hlm. 86.

- Bungin, Burhar. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media. Hlm. 155.
- Departemen Agama RI. (2011). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: SYGMA Publishing. Hlm. 554.
- Dian Wismar'ien dan Yosoef Ferry Pratama. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bussines Management Analysis Journal (BMAJ)*. No. 1. Hlm. 32.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama. Hlm. 2.
- Eddy Madiono Susanto Dan Eddy Madiono Susanto. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Haragon Surabaya. Hlm. 2.
- Edgardus M. Mbeu, Djawa. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nageke*. (Mahasiswa Magister Manajemen. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hlm. 6.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Undip. Hlm. 51.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi. Hlm. 25.

Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. Hlm. 88.

Handoyo Djoko W, Yahyo dan Reni Shinta Dewi. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna. Semarang: Diponegoro Journal Of Social And Politic. Hlm. 3.

Hasibuan, Melayu S.P. (20017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hlm. 141.

<https://kalinggaputra.com/about-us>. Diakses pada tanggal 9 Maret 2022.

Indriyo Gutasudarmo dan Sukanto Reksoha Diprojo. (1991). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPF. Hlm. 153.

Lukman Daris dan Muhammad Yusuf. (2018). *Analisis Data Penelitian (Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan)*. Bogor: PT. IPB Press. Hlm. 76.

M. Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hlm. 292-296.

Mohammad Sholeh, Zahreza Fajar Setiara Putra, dan Naniek Widyastuti. (2014). *Analisis Kualitas Layanan Website BTKP-DIY Menggunakan Metode Webqual 4.0*. *Jurnal JARKOM* Vol. 1 No. 2. Hlm. 177.

Naili Farida, Bintang Yuniar, Widiartanto. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kao Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 5. No. 1. Hlm.2.

- Naili Farida, Bintang Yuniar, Widiartanto. (2016). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kao Di Kota Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 5. No.1. Hlm. 3.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada Universiti Press. Anggota IKAPI. Hlm. 395.
- Prasetyo, Ari. (2016). *Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. Jurnal JESTT. Vol. 2. No. 7.
- Purnomo, Rochmat Ady. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo CV. Wade Group. Hlm. 108-109.
- Salim dan Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media. Hlm. 135.
- Santoso, Singgih. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Hlm. 195.
- Saripuddin, J. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 20(1), 50-62.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Hlm 46.

- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Aksara. Hlm. 51.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Hlm. 365.
- Siregar, Shofiya. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Prena Media Group. Hlm. 25.
- Siti Amalia dan Irwan Gani. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Hlm. 151.
- Siti Anisah. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus*. Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. Hlm.9.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alabeta. Hlm. 92.
- Susanty dan Wijaya, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*. *Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis Dan Manajemen*. Hlm. 40-50.
- Susilowati. Basuki. (2005). *Dampak Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. *Jurnal JRBI*. Hl., 31-47.
- Suwondo, D. I. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 135–144 .

Terry, George R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
Hlm. 23.

Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:
Grafindo. Hlm. 110.

Wahyuni, Sri. (2020). *Kinerja Sharia Conformity and Profability Index dan Faktor
Determinan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka. Hlm. 79-81.

Wawancara dengan Thomas Djorgie, selaku pemilik CV. Kalingga Putra, di Kantor
CV. Kalingga Putra.

Wijaya Tanto dan Fransisca Andreani. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*.
AGORA. Vol. 3. No. 2. Hlm. 40

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Responden Penelitian

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Perempuan	51 - 60	SD	< 1 bulan
2	Laki - Laki	< 20	SMP	1 - 2 tahun
3	Laki - Laki	21 - 30	SMA	7 - 12 bulan
4	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
5	Perempuan	41 - 50	S1	> 3 tahun
6	Laki - Laki	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan
7	Laki - Laki	21 - 30	SD	2 - 3 tahun
8	Laki - Laki	< 20	SMA	< 1 bulan
9	Laki - Laki	31 - 40	S1	2 - 3 tahun
10	Perempuan	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan
11	Perempuan	51 - 60	SMA	1 - 2 tahun
12	Laki - Laki	21 - 30	SD	2 - 3 tahun
13	Laki - Laki	< 20	SMP	< 1 bulan
14	Laki - Laki	31 - 40	SMA	2 - 3 tahun
15	Laki - Laki	41 - 50	SMA	7 - 12 bulan
16	Laki - Laki	31 - 40	SMP	1 - 2 tahun
17	Laki - Laki	< 20	SMA	2 - 3 tahun
18	Laki - Laki	21 - 30	SMP	< 1 bulan
19	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
20	Laki - Laki	41 - 50	SMA	> 3 tahun
21	Laki - Laki	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan
22	Perempuan	21 - 30	SMA	> 3 tahun
23	Laki - Laki	31 - 40	SMA	< 1 bulan
24	Laki - Laki	21 - 30	SMP	1 - 2 tahun
25	Laki - Laki	41 - 50	SMA	> 3 tahun
26	Laki - Laki	31 - 40	SMA	7 - 12 bulan
27	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
28	Laki - Laki	21 - 30	S1	> 3 tahun
29	Laki - Laki	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan
30	Perempuan	41 - 50	SMA	< 1 bulan
31	Laki - Laki	31 - 40	SMA	> 3 tahun
32	Laki - Laki	21 - 30	SMP	1 - 2 tahun
33	Laki - Laki	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan
34	Laki - Laki	51 - 60	SMA	7 - 12 bulan
35	Laki - Laki	41 - 50	SMA	1 - 6 bulan
36	Laki - Laki	21 - 30	SMA	> 3 tahun
37	Laki - Laki	31 - 40	SMP	> 3 tahun
38	Laki - Laki	41 - 50	S1	1 - 6 bulan
39	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
40	Laki - Laki	21 - 30	SMP	7 - 12 bulan

41	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 6 bulan
42	Laki - Laki	41 - 50	SMA	1 - 2 tahun
43	Laki - Laki	21 - 30	SMP	> 3 tahun
44	Laki - Laki	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan
45	Perempuan	41 - 50	SMA	1 - 2 tahun
46	Laki - Laki	21 - 30	SMA	1 - 6 bulan
47	Laki - Laki	31 - 40	SMP	1 - 2 tahun
48	Laki - Laki	41 - 50	SMA	1 - 6 bulan
49	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
50	Laki - Laki	21 - 30	SMP	> 3 tahun
51	Laki - Laki	41 - 50	SMA	7 - 12 bulan
52	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
53	Laki - Laki	21 - 30	S1	> 3 tahun
54	Laki - Laki	51 - 60	SMP	1 - 2 tahun
55	Laki - Laki	41 - 50	SMA	7 - 12 bulan
56	Laki - Laki	21 - 30	SMA	1 - 6 bulan
57	Laki - Laki	31 - 40	SD	1 - 2 tahun
58	Perempuan	21 - 30	SD	> 3 tahun
59	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
60	Perempuan	21 - 30	SMA	2 - 3 tahun
61	Laki - Laki	51 - 60	SMP	7 - 12 bulan
62	Laki - Laki	31 - 40	SMA	7 - 12 bulan
63	Laki - Laki	41 - 50	SMA	1 - 6 bulan
64	Perempuan	31 - 40	SD	2 - 3 tahun
65	Laki - Laki	21 - 30	SMP	1 - 2 tahun
66	Laki - Laki	31 - 40	SMA	7 - 12 bulan
67	Laki - Laki	< 20	SMP	1 - 2 tahun
68	Perempuan	31 - 40	SMA	1 - 6 bulan
69	Laki - Laki	<20 tahun	SD	2 - 3 tahun
70	Laki - Laki	41 - 50	SMP	7 - 12 bulan
71	Perempuan	31 - 40	SMA	1 - 6 bulan
72	Laki - Laki	21 - 30	SMA	1 - 2 tahun
73	Laki - Laki	41 - 50	SMP	7 - 12 bulan
74	Perempuan	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
75	Laki - Laki	< 20	S1	1 - 6 bulan
76	Laki - Laki	41 - 50	SMA	> 3 tahun
77	Laki - Laki	31 - 40	SMA	1 - 2 tahun
78	Laki - Laki	21 - 30	SMP	7 - 12 bulan
79	Perempuan	41 - 50	SMA	1-6 bulan
80	Perempuan	31 - 40	SMP	7 - 12 bulan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan CV. Kalingga Putra

Di Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, maka dalam kesempatan ini izin kan saya untuk memperkenalkan diri :

Nama : Layla Noor Fasyana

NIM : 1805026157

Pada saat ini sedang melakukan penelitian mengenai “PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KALINGGA PUTRA JEPARA”. Untuk itu dengan degala kerendahan hati mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjadi responden penelitian ini. Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan memberikan informasi sesuai keadaan yang sebenarnya dengan menjawab pertanyaan dari daftar kuesioner yang diberikan. Hal ini akan sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian ini. Saya menyadari bahwa pengisian kuesioner ini sedikit mengganggu aktivitas Bapak/Ibu/Saudara/i. Oleh karena itu saya mohon maaf. Atas perhatian dan kerjasamanya saya mengucapkan banyak terima kasih.

A. Biodata Responden

Berilah tanda (✓) sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i

1. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
2. Usia : < 20 tahun
 21-30 tahun
 31-40 tahun

- 41-50 tahun
 51-60 tahun
 >60 tahun
3. Pendidikan Terakhir : SD
 SMP
 SMA
 S1
4. Lama Bekerja : <1 bulan 1-2 tahun
 1-6 bulan 2-3 tahun
 7-12 bulan >3 tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda (✓) pada kotak jawaban yang sesuai dengan pilihan bapak/ibu/saudara/i.

2. Terdapat 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Setelah mengisi kuesioner, bapak/ibu/saudara/i dimohon segera mengembalikan kepada peneliti.

Motivasi Kerja Islam (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa semangat dan selalu ikhlas untuk bekerja karena perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja.					

2.	Saya berusaha berikhtiar untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi.					
3.	Saya merasa bahwa perusahaan bersikap adil dan tidak membandingkan karyawan satu dengan yang lain.					
4.	Saya merasa senang dalam bekerja karena pemberian upah sesuai dengan waktu yang ditetapkan					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
2.	Suhu udara di tempat kerja nyaman untuk bekerja.					
3.	Penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja.					

4.	Hubungan antara karyawan dan pemimpin di perusahaan terjalin dengan baik.					
5.	Setiap karyawan saling bekerjasama untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan aman.					
6.	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.					
7.	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktivitas saya dalam bekerja.					
8.	Saya selalu membantu rekan kerja saya ketika mereka membutuhkan pertolongan.					

9.	Komunikasi yang intens dengan atasan sangat membantu semangat saya dalam bekerja.					
----	---	--	--	--	--	--

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
3.	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
5.	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena					

	sesuai dengan standar yang telah ada.					
6.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
7.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
8.	Dalam bekerja saya menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.					
9.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
10.	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.					
11.	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.					
12.	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.					

13.	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dengan tim.					
-----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 3 : Jawaban Responden

1. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Islam (X1)

Responden	MOTIVASI KERJA ISLAM (X1)				Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1.	4	4	4	4	16
2.	5	5	5	5	20
3.	3	3	3	3	12
4.	4	4	4	4	16
5.	4	4	4	4	16
6.	5	5	5	5	20
7.	4	4	4	4	16
8.	3	3	3	3	12
9.	4	4	4	4	16
10.	5	5	5	5	20
11.	3	3	4	3	13
12.	3	5	3	3	14
13.	4	5	4	4	17
14.	4	4	5	5	18
15.	3	3	4	4	14
16.	5	5	3	3	16
17.	3	4	5	4	16
18.	4	5	4	5	18
19.	5	4	5	4	18
20.	3	3	3	3	12
21.	4	4	4	4	16
22.	3	4	4	5	16
23.	4	4	5	4	17
24.	5	5	5	5	20
25.	4	4	3	4	15
26.	4	5	4	4	17
27.	4	4	5	5	18
28.	5	5	4	4	18
29.	4	4	4	5	17
30.	4	3	4	5	16
31.	4	4	4	3	15
32.	4	5	3	4	16
33.	4	5	4	4	17
34.	5	5	5	4	19
35.	4	4	3	4	15
36.	4	4	5	3	16
37.	5	4	4	4	17
38.	4	4	4	4	16

39.	4	4	4	4	16
40.	4	4	4	4	16
41.	4	4	4	5	17
42.	5	5	5	5	20
43.	4	4	4	4	16
44.	4	4	4	5	17
45.	5	5	5	5	20
46.	4	4	4	4	16
47.	4	5	5	5	19
48.	4	4	4	4	16
49.	3	4	4	5	16
50.	4	3	5	4	16
51.	4	4	4	5	17
52.	3	4	4	4	15
53.	4	4	5	5	18
54.	5	4	4	4	17
55.	4	4	5	5	18
56.	4	4	5	5	18
57.	4	5	5	5	19
58.	5	5	4	4	18
59.	4	5	4	5	18
60.	4	5	4	5	18
61.	5	4	4	4	17
62.	4	4	5	4	17
63.	4	4	4	5	17
64.	4	5	5	5	19
65.	4	4	3	4	15
66.	4	5	5	4	18
67.	4	3	4	5	16
68.	4	4	4	4	16
69.	4	4	3	4	15
70.	2	5	2	4	13
71.	4	3	4	4	15
72.	1	4	2	4	11
73.	4	5	5	5	19
74.	3	3	4	4	14
75.	4	4	4	4	16
76.	4	4	3	4	15
77.	4	3	4	4	15
78.	4	3	3	4	14
79.	4	4	4	5	17
80.	3	4	3	4	14

2. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden	LINGKUNGAN KERJA (X2)									TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
2.	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
3.	3	4	4	3	3	3	3	4	4	31
4.	4	3	3	4	4	4	4	3	3	32
5.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
6.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
7.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
8.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
9.	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
10.	5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
11.	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
12.	4	5	5	5	3	3	3	5	5	38
13.	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
14.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
15.	3	4	4	4	3	3	4	4	4	33
16.	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42
17.	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
18.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
19.	4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
20.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21.	5	5	5	3	4	4	4	3	3	36
22.	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
23.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
24.	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
25.	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
26.	4	4	3	5	4	5	3	4	4	36
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28.	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
29.	4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
30.	4	4	3	4	5	5	3	4	4	36
31.	4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
32.	5	4	4	4	5	3	5	4	5	39
33.	3	4	4	4	3	4	3	4	3	32
34.	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
36.	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
37.	4	4	4	4	4	5	4	4	3	36
38.	3	4	5	4	3	4	3	3	4	33

39.	4	4	4	5	4	5	5	4	5	40
40.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
41.	3	4	3	3	3	3	4	4	4	31
42.	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
43.	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
44.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
45.	4	3	4	3	4	5	3	3	4	33
46.	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
47.	4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
48.	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41
49.	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
50.	3	4	5	5	3	4	3	3	3	33
51.	4	4	4	4	3	5	4	3	3	34
52.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
53.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
54.	5	5	5	5	4	3	5	5	5	42
55.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
56.	4	4	5	5	3	4	3	5	4	37
57.	4	4	4	3	4	5	4	4	5	37
58.	4	4	3	4	3	4	3	3	4	32
59.	4	4	4	4	5	3	5	5	4	38
60.	5	5	5	5	3	4	3	3	4	37
61.	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
62.	5	5	5	4	4	3	4	4	5	39
63.	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
64.	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
65.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
66.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
67.	4	4	4	4	5	4	5	3	4	37
68.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
69.	4	4	4	5	3	3	3	3	4	33
70.	2	5	5	4	5	2	4	4	5	36
71.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
72.	5	1	4	5	4	4	2	4	4	33
73.	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
74.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
75.	4	4	3	5	4	4	4	5	5	38
76.	5	4	4	4	5	3	3	3	4	35
77.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
78.	4	5	4	4	4	3	3	3	5	35
79.	4	4	3	4	4	4	3	4	5	35
80.	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35

3. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	KINERJA KARYAWAN													Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	
1.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	58
2.	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	59
3.	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	45
4.	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	46
5.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	59
6.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	58
7.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	45
8.	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
9.	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	57
10.	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	58
11.	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	44
12.	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	50
13.	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	61
14.	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	59
15.	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	44
16.	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	59
17.	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	47
18.	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	60
19.	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	57
20.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
21.	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	48
22.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
24.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	60
25.	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	45
26.	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	50
27.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
28.	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	42
29.	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	62
30.	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	46
31.	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	54
32.	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	57
33.	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	48
34.	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	51
35.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	61
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	51
38.	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	49
39.	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	51
40.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	62

41.	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	48
42.	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	57
43.	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	55
44.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54
45	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	51
46	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	56
47	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	51
48	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	56
49	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	57
50	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	49
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	50
52	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	53
53	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	59
54	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	60
55	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	52
56	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	57
57	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	53
58	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	52
59	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	52
60	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	54
61	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	55
62	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	57
63	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	48
64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	52
65	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	57
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	53
67	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52
69	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	52
70	5	2	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	53
71	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	47
72	5	5	1	4	4	2	4	4	2	5	4	3	4	47
73	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	59
74	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	55
75	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	49
76	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	54
77	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	46
78	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	58
79	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	55
80	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	47

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas

- Uji Validitas Variabel *Motivasi Kerja Islam (X1)*

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.369**	.516**	.252*	.752**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.024	0.000
	N	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	.369**	1	.236*	.307**	.651**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.035	0.006	0.000
	N	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.516**	.236*	1	.476**	.789**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.035		0.000	0.000
	N	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.252*	.307**	.476**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.006	0.000		0.000
	N	80	80	80	80	80
Total_X1	Pearson Correlation	.752**	.651**	.789**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	80	80	80	80	80

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

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

- Uji Validitas Variabel *Lingkungan Kerja (X2)*

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	0.209	.240*	.264*	.512**	.268*	.281*	.224	.233*	.590**
	Sig. (2-tailed)		0.063	0.032	0.018	0.000	0.016	0.011	0.045	0.037	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	0.209	1	.456**	.260*	0.212	-0.028	.457**	.491**	.364**	.636**
	Sig. (2-tailed)	0.063		0.000	0.020	0.059	0.808	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.240*	.456**	1	.297**	0.180	0.055	0.209	.333**	.293**	.554**
	Sig. (2-tailed)	0.032	0.000		0.007	0.110	0.629	0.063	0.003	0.008	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.264*	.260*	.297**	1	0.165	0.149	0.166	.389**	0.127	.501**
	Sig. (2-tailed)	0.018	0.020	0.007		0.143	0.187	0.142	0.000	0.262	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.512**	0.212	0.180	0.165	1	.295**	.504**	.341**	.345**	.661**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.059	0.110	0.143		0.008	0.000	0.002	0.002	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.268*	-0.028	0.055	0.149	.295**	1	.246*	.231*	0.052	.429**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.808	0.629	0.187	0.008		0.028	0.040	0.645	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.281*	.457**	0.209	0.166	.504**	.246*	1	.511**	.287**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.063	0.142	0.000	0.028		0.000	0.010	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.224	.491**	.333**	.389**	.341**	.231*	.511**	1	.512**	.753**
	Sig. (2-tailed)	0.045	0.000	0.003	0.000	0.002	0.040	0.000		0.000	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9	Pearson Correlation	.233*	.364**	.293**	0.127	.345**	0.052	.287**	.512**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.001	0.008	0.262	0.002	0.645	0.010	0.000		0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total_X2	Pearson Correlation	.590**	.636**	.554**	.501**	.661**	.429**	.692**	.753**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

• Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations															
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.532**	.367**	.242	.329**	.477**	.660**	.398*	.233	0.005	.377**	.386**	.327**	.711**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.031	0.003	0.000	0.000	0.000	0.038	0.968	0.001	0.000	0.003	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.532**	1	.329**	0.124	.369**	.340*	.379**	0.142	0.200	0.078	0.150	.230*	0.174	.544**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.003	0.275	0.001	0.002	0.001	0.210	0.075	0.490	0.184	0.040	0.123	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.367**	.329**	1	.266*	.223	.525**	.267*	.234*	.369**	0.072	.464**	.549**	0.136	.645**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003		0.017	0.047	0.000	0.017	0.037	0.001	0.524	0.000	0.000	0.230	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	.242	0.124	.266*	1	0.044	0.165	0.105	.314*	0.026	0.062	.421**	.252	0.079	.395**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.275	0.017		0.700	0.143	0.353	0.005	0.819	0.586	0.000	0.024	0.486	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	.329**	.369**	.223	0.044	1	.470**	.388**	0.150	.412**	0.079	0.104	0.217	.325**	.553**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.001	0.047	0.700		0.000	0.000	0.184	0.000	0.486	0.360	0.053	0.003	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.6	Pearson Correlation	.477**	.340*	.525**	0.165	.470**	1	.616**	.393*	.419*	0.002	.290**	.444**	.410**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.143	0.000		0.000	0.000	0.000	0.989	0.009	0.000	0.000	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.7	Pearson Correlation	.660**	.379**	.267*	0.105	.388**	.616**	1	.408**	.272*	0.052	.445**	.332**	.352**	.707**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.017	0.353	0.000	0.000		0.000	0.015	0.647	0.000	0.003	0.001	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.8	Pearson Correlation	.398*	0.142	.234*	.314*	0.150	.393*	.408**	1	.384*	0.136	.379**	0.201	.393**	.599**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.210	0.037	0.005	0.184	0.000	0.000		0.000	0.228	0.001	0.073	0.000	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.9	Pearson Correlation	.233	0.200	.369**	0.026	.412**	.419**	.272*	.384*	1	0.074	0.204	.266*	.279*	.560**
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.075	0.001	0.819	0.000	0.000	0.015	0.000		0.515	0.070	0.017	0.012	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.10	Pearson Correlation	0.005	0.078	0.072	0.062	0.079	0.002	0.052	0.136	0.074	1	.272*	0.113	0.156	.274
	Sig. (2-tailed)	0.968	0.490	0.524	0.586	0.486	0.989	0.647	0.228	0.515		0.015	0.320	0.166	0.014
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.11	Pearson Correlation	.377**	0.150	.464**	.421**	0.104	.290**	.445**	.379**	0.204	.272*	1	.439**	0.101	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.184	0.000	0.000	0.360	0.009	0.000	0.001	0.070	0.015		0.000	0.374	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.12	Pearson Correlation	.386**	.230*	.549**	.252	0.217	.444**	.332**	0.201	.266*	0.113	.439**	1	.263**	.623**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.040	0.000	0.024	0.053	0.000	0.003	0.073	0.017	0.320	0.000		0.018	0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.13	Pearson Correlation	.327**	0.174	0.136	0.079	.325**	.410**	.352**	.393**	.279*	0.156	0.101	.263**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.123	0.230	0.486	0.003	0.000	0.001	0.000	0.012	0.166	0.374	0.018		0.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Total_Y	Pearson Correlation	.711**	.544**	.645**	.395**	.553**	.744**	.707**	.599**	.560**	.274*	.616**	.623**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000	0.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

- **Uji Reliabilitas Variabel *Motivasi Kerja Islam (X1)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.694	4

- **Uji Reliabilitas Variabel *Lingkungan Kerja (X2)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.781	9

- **Uji Reliabilitas Variabel *Kinerja Karyawan (Y)***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.835	13

Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.03234373
Most Extreme Differences	Absolute	0.049
	Positive	0.049
	Negative	-0.036
Test Statistic		0.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.653	3.892		1.196	0.236		
	Motivasi Kerja Islam (X1)	0.517	0.186	0.189	2.775	0.007	0.882	1.133
	Lingkungan Kerja (X2)	1.077	0.099	0.743	10.893	0.000	0.882	1.133

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. Hasil Uji Heterokedstisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	2.360		1.608	0.112
	Motivasi Kerja Islam (X1)	-0.119	0.113	-0.127	-1.055	0.295
	Lingkungan Kerja (X2)	0.015	0.060	0.030	0.249	0.804

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 7 : Hasil Analisis Regresi Berganda

1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.653	3.892		1.196	0.236
	Motivasi Kerja Islam (X1)	0.517	0.186	0.189	2.775	0.007
	Lingkungan Kerja (X2)	1.077	0.099	0.743	10.893	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	0.684	0.676	3.071
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Lampiran 8 : Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.653	3.892		1.196	0.236
	Motivasi Kerja Islam (X1)	0.517	0.186	0.189	2.775	0.007
	Lingkungan Kerja (X2)	1.077	0.099	0.743	10.893	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1572.786	2	786.393	83.358	.000 ^b
	Residual	726.414	77	9.434		
	Total	2299.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja Islam (X1)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Layla Noor Fasyana
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 31 Desember 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Bok Ijo, Rt 04 Rw 04 Tahunan Jepara
Email : laylafasyana99@gmail.com
No. Hp : 085 640 242 430

B. Riwayat Pendidikan Formal

1. TK PERTIWI Tahunan
2. SDN 5 KAMPUS Tahunan
3. MTs. NU BANAT KUDUS
4. MA NU BANAT KUDUS

C. Riwayat Pendidikan Non Formal

1. TPQ NURUL IRSYAD
2. Pondok Pesantren TBS PUTRI KUDUS
3. Pondok Pesantren DARUL FALAH BESONGO Semarang

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 7 Juni 2022

Penulis



Layla Noor Fasyana

NIM 1805026157