

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA ISLAM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TANI “JASA TIRTA“ SENDANG

Oleh

Onky Winanda Galih Saputra

Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah

Tulungagung

E-mail: [ongkywinanda@gmail.com](mailto:ongkywinanda@gmail.com)

**Abstract**

*In this article, the focus of the research is the employees of Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang, who expects all employees to be able to work optimally to achieve the desired results. As for the purpose; 1) determine the effect of Islamic work motivation on employee performance; 2) determine the effect of the work environment on employee performance; 3) the influence of Islamic work motivation on employee performance through work discipline as an intervening variable; 4) the influence of the work environment on employee performance through work discipline as an intervening variable Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang. This study uses a quantitative approach. The population in this study were Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang, with a sample of 30 people. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection techniques using online questionnaires via google form. The analysis tool uses SPSS 16.00. The results of the study show that: (1) Islamic work motivation has a significant direct effect on employee performance; (2) the work environment directly does not have a significant effect on employee performance; (3) Islamic work motivation indirectly has a significant effect on employee performance through work discipline (4) the work environment does not indirectly have a significant effect on employee performance through work discipline. Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang. The limitation of this research is that it only examines the effect of work motivation, work environment, and work discipline, while other variables that affect employee performance are expected to be investigated by further researchers.*

**Keywords:** *Islamic Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Work Discipline, Intervening, and Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang*

**PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang bisnis, tentu memiliki tujuan besar yang harus dicapai. Namun dewasa ini, persaingan semakin ketat dan tajam. Oleh karena itu, bagi pihak pengelola suatu perusahaan harus berupaya untuk mencari solusi sekaligus peluang untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karyawan merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan, sebagai alat pencapaian tujuan dengan efektif dan efisien.

Suatu organisasi dalam hal ini perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan mampu bekerja dengan bersungguh-sungguh demi

mencapai hasil yang diinginkan. Hasibuan (Harahap dan Hidayat, 2015), mengatakan bahwa motivasi merupakan adalah satu hal yang mampu mendukung perilaku manusia (karyawan) agar bersedia bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil optimal.

Dengan adanya motivasi dan dorongan khusus dari seorang pemimpin dirasa akan membawa dampak positif terhadap perusahaan ke arah yang lebih baik dan maju. (Candana et al., 2020) Selain motivasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan adanya motivasi untuk karyawan melalui lingkungan kerja yang baik maka diharapkan

mampu meningkatkan kinerja karyawan, dalam artikel ini yaitu pada Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang. Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang merupakan perusahaan produksi air mineral.

Faktor lain yang mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (karyawan) dalam meningkatkan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan yang bersifat eksternal dan internal. Yakni pemberian kepastian tenggat penerimaan gaji secara periodik secara jelas dengan jaminan “*economic security*”, dengan tujuan sebagai penunjang kemampuan dan potensi diri yang dimiliki. Motivasi kerja eksternal dan internal yang baik dapat memberi dorongan kepada karyawan agar lebih bekerja secara produktif. Adapun faktor lain di samping motivasi kerja yang diberikan oleh atasan, yang mana faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam jurnal Herlambang, lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekeliling para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan seluruh tugas. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas para karyawan. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung dan kurang nyaman maka produktivitas para karyawan dapat menurun.(Gardjito et al., 2014).

Di Kecamatan Sendang, Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang merupakan salah satu produksi air mineral yang cukup besar. Produk yang dihasilkan oleh Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang berupa air mineral dalam kemasan. Dalam meningkatkan kinerja para pekerja pada Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang yang terletak di Desa Tugu, Kecamatan Sendang, Kabupaten Tulungagung, pemilik menyediakan berbagai hal yang mampu menunjang pekerjaan dan produktivitas para pekerja. Seperti bahan baku dan alat yang memadai untuk

dipergunakan mengolah produk dan juga tempat kerja yang luas dan bersih.

Motivasi kerja islam dan lingkungan kerja yang dibangun secara baik diberikan oleh pemilik dari Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang kepada para karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan dari pemberian motivasi dan lingkungan yang baik tersebut, selain meningkatkan semangat para pekerja, yakni pemilik dari Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang akan menciptakan jalinan hubungan baik antara pemilik dan karyawan, supaya mereka para pekerja dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, serta tujuan atau target perusahaan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang tercapai.

Selanjutnya selain dua hal yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja, ada satu faktor yang juga dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan dan tujuannya, yaitu faktor disiplin kerja dari para karyawan. Sebagaimana hasil penelitian dari Kunti Nurul Aini dan Teguh Ariefiantoro (2018) dan Yoyok Sudarmanto (2022) dengan menunjukkan hasil adanya keberpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Koperasi Tani “JASA TIRTA“ Sendang”. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui; pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang.

## Motivasi

Dalam setiap tujuan dari organisasi akan selalu dibutuhkan motivasi. Motivasi merupakan suatu dukungan yang bersifat positif yang muncul dari dalam diri seseorang ataupun dari orang lain disekitarnya yang membuat orang tersebut mampu bertindak untuk mewujudkan suatu tujuan. Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang - orang agar mampu melakukan kegiatan - kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam melakukan kinerja organisasi. Kegiatan - kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu mengalami hambatan mengingat orang - orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda (Yusron, Toni, Anggun 2015:207).

Motivasi akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang mudah dan kecil tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya. Malayu P. Hasibuan (2003:143) menyatakan motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Slamet Riyadi (2011) motivasi kerja didefinisikan sebagai kemampuan yang mendorong seorang karyawan yang memunculkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang sehingga ia mau melakukan sebuah tindakan. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. (Septiani et al., 2019)

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja suatu pemberian motif yang mampu menggerakkan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilakukan dengan bekerja sama antar karyawan, bekerja dengan efektif dan efisien, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan. Disiplin juga diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan terhadap suatu peraturan atau norma baik secara tertulis maupun tidak. Motivasi kerja pada dasarnya berbeda-beda pada setiap orang. Ada yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan ada pula yang rendah. Motivasi kerja tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang juga. (Candana et al., 2020).

## Motivasi Kerja Islam

Islam adalah agama yang dapat masuk kepada semua aspek kehidupan manusia. Islam mengatur setiap muslim untuk menjalankan aktivitas mereka termasuk dalam konsep bekerja. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, suatu motivasi sangat dibutuhkan manusia dalam pekerjaannya. Maka dari itu motivasi yang berdasarkan nilai-nilai islam juga akan dibutuhkan para pekerja muslim, karena akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan mengingatkan mereka, bahwa setiap tetes keringat yang keluar dari tubuhnya saat bekerja dihitung sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt.

Motivasi bekerja dalam islam adalah untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan. Baik kebutuhan diri sendiri atau keluarga yang wajib dinafkahi. Motivasi bekerja dalam islam tidak untuk mencari hidup hedonis, status, atau kekayaan. Melainkan untuk beribadah kepada Allah SWT sebagaimana tujuan manusia yang dicipta khususnya bagi setiap muslim. Karena pada dasarnya semua aktivitas umat muslim yang diniatkan karena Allah akan bernilai ibadah (Hidayah et al., 2021)

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai "keseluruhan saran prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri". Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Sedangkan menurut Sedarmayati (2011:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Septiani et al., 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada di sekitar tempat kerja baik itu sarana dan prasarana, perkakas, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja mampu bekerja sesuai dengan metode kerja dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman, maka para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan lancar dan tenang sehingga tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu perasaan taat serta patuh terhadap nilai yang dapat dipercayai sebagai tanggung jawabnya. Sedangkan disiplin

menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2009) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja dalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlakudisekitarnya. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

Disiplin adalah hal yang penting dalam mewujudkan sebuah tujuan, tanpa disiplin yang baik maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan maksimal. Disiplin kerja merupakan tanggung jawab karyawan untuk patuh dan menaati nilai-nilai atau peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbedabeda, namun pihak manajer dapat mengukur tingkat kinerja karyawan atas pekerjaan yang sudah dikerjakan masing-masing karyawan. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. (Damayanti, 2018)

Indikator kinerja karyawan juga dapat dilihat dalam tiga standar. Pertama, dapat dilihat dari kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan standart yang digunakan untuk mengukur atau membandingkan mutu yang dihasilkan dari pekerjaan. Kedua, dilihat dari kuantitas kerja. Kuantitas kerja merupakan standart yang digunakan untuk mengukur dan membandingkan volume kerja yang dihasilkan.

Ketiga, dapat dilihat dari ketepatan waktu kerja. Ketepatan waktu kerja dapat diukur pada standart waktu yang digunakan pekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk menghasilkan sesuatu. (Gardjito et al., 2014)

### **Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang bersifat sementara atau kesimpulan yang masih belum sempurna, sehingga perlu untuk disempurnakan lagi dengan membuktikan kebenaran hipotesis melalui sebuah penelitian. Berdasarkan pendahuluan, perumusan masalah, maka peneliti menyusun hipotesis sesuai dengan hubungan antar variabel sebagai berikut:

### **Motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Motivasi merupakan kebutuhan mendasar bagi manusia. Manusia membutuhkan motivasi untuk bergerak mencapai suatu tujuan. Motivasi sangatlah penting pengaruhnya terhadap kinerja. Setiap karyawan akan berusaha menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu mereka akan mendapatkan keinginan mereka. Keinginan mereka dapat berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari lingkungan kerja ataupun dari luar lingkungan kerja. Adapun beberapa keinginan karyawan yang ingin mereka penuhi, yakni keamana kerja, penghargaan diri, dan kekuasaan atau jabatan. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Erma Yusida (2021) dan Anggreany Hustia (2020) yang menunjukkan salah satu variabel yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang.

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan yang terjaga pasti sangat dibutuhkan bagi pekerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan

Yudiningsih (2016) dan Sunarno (2021) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga indikator tersebut baik dan terjaga, maka bisa dipastikan karyawan juga akan lebih nyaman dan tenang dalam bekerja. Kemudian akan dapat meningkatkan produktivitas diri serta perusahaan. Beberapa penelitian juga sudah membuktikan bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan seperti penelitian Aldo Herlambang Gardjito (2014), Erma Yusida (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan.

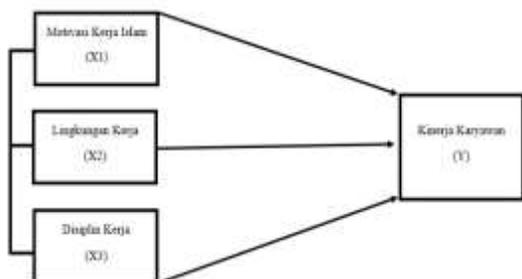
H2 : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang.

### **Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Gabungan antara faktor motivasi kerja melalui disiplin kerja dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Karena dengan motivasi yang kuat dan penerapan disiplin kerja akan membuat karyawan lebih terpacu dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang menunjukkan motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh positif dilakukan oleh Dyah (2021), Rita dan Winarno (2020), Yoyok (2022), Ghani (2018) dan Jufrizen dan Tiara (2013).

H3 : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang.

Dari uraian di atas, dapat disederhanakan dalam kerangka pemikiran penelitian sebagaimana pada gambar 1.1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih dengan menganalisis data berupa angka menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesis. Peneliti memperoleh data primer dari angket yang berisi pernyataan yang diberikan kepada responden.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang yang jumlahnya 30 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Non Probability Sampling* yang dipilih dengan *Sampling Jenuh*. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* atau dapat mewakili. Selanjutnya (Arikunto, 2006) dalam pengambilan sampel apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, jika jumlah subjeknya besar atau lebih dari 100, dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih. Sampel dari penelitian ini sebanyak 30 responden, untuk mempermudah dalam pengelolaan data serta untuk hasil pengujian yang lebih baik dengan kriteria sampel yaitu karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data (Sugiyono 2018, p. 137). Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada responden yang bersangkutan. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2018, p. 137). Sumber data sekunder dari penelitian ini berupa gambaran atau sejarah dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Dalam penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2018, p. 142).

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data penelitian ini berupa data kuantitatif, sehingga teknik analisis data menggunakan metode statistik dan dalam melakukan perhitungan data menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 22.

### Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2009, p. 157), validitas adalah uji tentang seberapa baik instrumen yang dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Dalam penelitian ini, alat untuk menguji validitas item pertanyaan pada angket adalah menggunakan korelasi *product moment pearson*. Menurut Sugiyono (2018, pp. 133-134) syarat minimum untuk dianggap

memenuhi syarat valid adalah kalau nilai signifikansi dari korelasi  $< 0,05$ .

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018, p. 121), instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ .

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam model persamaan regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2013, p. 105). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari Variation Inflation Factor (VIF). Jika nilai dari VIF  $<$  dari 10 dan nilai tolerance  $>$  0,1, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2013, p.139). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika korelasi

antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan mengamati grafik

*normal probability plot* yang dihasilkan melalui perhitungan di SPSS. Pengujian ini menurut Gudono (2011, p. 141) dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal pada normal *PP-plot regression*, dimana jika titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data penelitian kita berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013, p. 160). Uji normalitas dilakukan dengan mengamati grafik *Normal Probability Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika dalam grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis lurus diagonal dan mengikuti garis normalitas serta berada disekitar dan sepanjang garis 450 maka dapat dikatakan regresi memiliki distribusi normal. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan residual berdistribusi normal jika tingkat signifikan  $> 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai dua atau lebih variabel independent sebagai prediktor dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono 2018, p. 153). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

**Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai adjusted R<sup>2</sup> yang semakin besar atau mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas (X) mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Y). Begitu sebaliknya Nilai adjusted R<sup>2</sup> yang semakin kecil berarti dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

**a. Jenis Kelamin**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	18	60.0	60.0	60.0
Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden laki-laki yang terlibat dalam penelitian ini 18 orang dan perempuan 12 orang, jumlah keseluruhan sebesar 100% atau sebanyak 30 orang.

**b. Usia**

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Responden Berdasarkan Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	9	30.0	30.0	30.0
31-40 Tahun	14	46.7	46.7	76.7
41-55 Tahun	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan memiliki usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 responden atau 46,7% serta paling sedikit yaitu dengan jumlah responden usia 41-55 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia lebih dari 31 tahun.

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir kuesioner menggunakan metode pearson's product moment correlation. Suatu data dapat dikatakan valid ketika R<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada R<sub>tabel</sub>. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 responden. Dalam penelitian ini, untuk mencari R<sub>tabel</sub> menggunakan rumus df= n-2, dengan n adalah banyaknya responden, maka dapat diperoleh df = 30 - 2 = 28 dengan nilai alpha sebesar 5% atau 0,05. Jadi, data dikatakan valid ketika nilai R<sub>hitung</sub> pada *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3061. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	No. Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi Kerja Islam (X1)	X1.1	0.351	0.3061	Valid
	X1.2	0.484	0.3061	Valid
	X1.3	0.557	0.3061	Valid
	X1.4	0.606	0.3061	Valid
	X1.5	0.501	0.3061	Valid
	X1.6	0.397	0.3061	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.573	0.3061	Valid
	X2.2	0.485	0.3061	Valid
	X2.3	0.543	0.3061	Valid
	X2.4	0.451	0.3061	Valid
	X2.5	0.485	0.3061	Valid
	X2.6	0.463	0.3061	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.503	0.3061	Valid
	X3.2	0.649	0.3061	Valid
	X3.3	0.675	0.3061	Valid
	X3.4	0.571	0.3061	Valid
	X3.5	0.540	0.3061	Valid
	X3.6	0.508	0.3061	Valid
Kinerjanya (Y)	Y.1	0.703	0.3061	Valid
	Y.2	0.528	0.3061	Valid
	Y.3	0.497	0.3061	Valid
	Y.4	0.618	0.3061	Valid
	Y.5	0.666	0.3061	Valid
	Y.6	0.551	0.3061	Valid

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan keterangan dari tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya seluruh item yang ada pada kuesioner mulai

dari Motivasi Kerja Islam (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat diketahui dari seluruh instrument pada tabel di atas yang memiliki  $R_{hitung}$  (*pearson corelation*) lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

**2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang bisa dipercaya. Reliabilitas instrumen digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapatkan hal tersebut, maka dilakukan uji reliabilitas dengan memakai metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*, apabila koefisien reliabilitasnya  $>0,6$ .

**Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	N of Item
Motivasi Kerja Islam (X1)	0,743	6
Lingkungan Kerja (X2)	0,757	6
Disiplin Kerja (X3)	0,812	6
Kinerja (Y)	0,824	6

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel yang terdapat di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (X1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,743, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,757, variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,812, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,824. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik karena mempunyai nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,6.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolenieritas**

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah  $<0,10$  dan nilai tolerance  $>0,1$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas antar variabel.

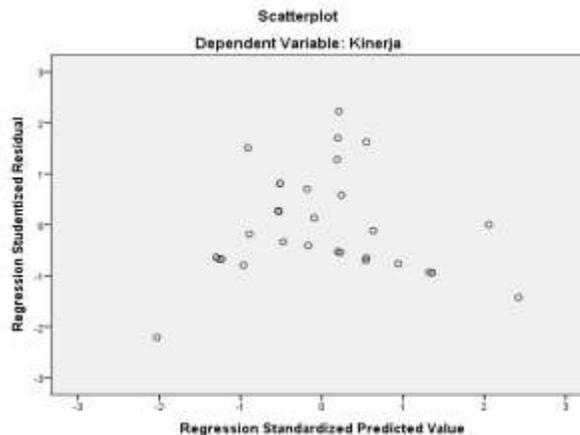
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja Islam	,981	1,019
	Lingkungan Kerja	,992	1,008
	Disiplin Kerja	,982	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Dari Gambar 1 di bawah ini terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



**Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Hal ini juga dapat diperkuat dengan uji korelasi *Spearman Rho* antara variabel bebas dengan nilai residual. Dari Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi *Spearman Rho* dari variabel bebas semuanya  $>0,05$ . Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	10,218	4,717			2,166	,040		
Motivasi Kerja Islam	-,121	,098	-,230	-,1241	,226	,881	1,019	
Lingkungan Kerja	-,190	,114	-,244	-,1323	,197	,992	1,018	
Disiplin Kerja	-,054	,067	-,114	-,0616	,543	,922	1,018	

a. Dependent Variable: Abs\_Res

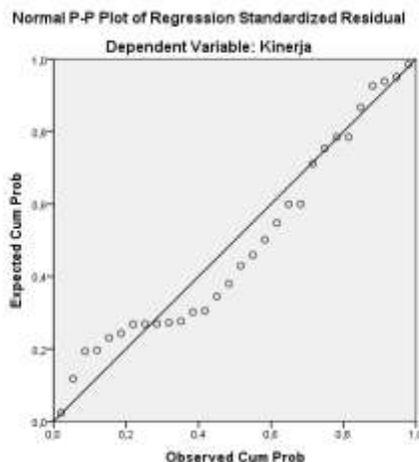
**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No.	Variabel Penelitian	Nilai Sig
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,226
2.	Lingkungan Kerja X2)	0,197
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,543

Sumber: Data diolah 2023

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *Normal Probability Plot* dan kemudian diperkuat dengan uji *Kolmogorov Smirnov*.



**Gambar 2. Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot**

Sumber: Data diolah 2023

Pada Gambar 2 Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik terkumpul di sekitar garis lurus. Selanjutnya pada Tabel 7 di bawah, hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi >0,05 ( $\alpha=5\%$ ), yaitu sebesar 0,148. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 7. Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75115221
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,138
	Negative	-,114
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,148 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**4. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja islam (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,328	1,500			15,547	,000
	Motivasi Kerja	-,153	,041	-,462	-,1722	,091	
	Lingkungan Kerja	,288	,090	,715	,342	,006	
	Disiplin Kerja	-,105	,028	-,130	,217	,001	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi dapat dilihat bahwa konstanta a = 23,328 koefisien b1 = -0,153, b2 = 0,288, b3 = -0,105 sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + et$$

$$Y = 23,328 + -0,153 + 0,288 + -0,105 + et$$

Keterangan : Y : Kinerja

a : Konstanta

- b : Koefisien Regresi
- et : Error trem / unsur kesalahan
- X1 : Motivasi kerja
- X2 : Lingkungan kerja
- X3 : Disiplin kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta a sebesar 23,328 menyatakan bahwa kinerja pada pegawai Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang adalah sebesar 23,328 apabila motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= -0,153 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang sebesar -0,153 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2= 0,288 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang sebesar 0,288 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk X3= -0,105 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang sebesar -0,105 satuan.

**Uji F**

Dari Tabel 9 hasil uji F di bawah ini diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya semua variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,051	3	6,017	16,556	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9,449	26	,363		
	Total	27,500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

Dari Tabel 9 terlihat bahwa nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang.

**Hasil Uji t**

Uji T (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen.

**Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,328	1,600		15,547	,000
	Motivasi Kerja	-,153	,041	-,462	-1,722	,001
	Lingkungan Kerja	,288	,056	,715	,342	,000
	Disiplin Kerja	-,105	,028	-,388	-,217	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> 0,361 didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Nilai Sig. Untuk pengaruh Motivasi kerja islam (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,001<0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> -1,722 < 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima yang berarti Motivasi kerja islam (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- b. Nilai Sig. Untuk pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,000<0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 0,342 < 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima yang berarti Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- c. Nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,001<0,05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 0,217 < 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima yang berarti Disiplin kerja (X1)

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (R) sebesar 0,810 artinya tingkat hubungan antara Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) dengan Kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (*R Square*) sebesar 0,656 artinya bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) sebesar 0,810 atau 81%.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,810 <sup>a</sup>	,656	,617

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2023

**Pembahasan**

**1. Pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang.**

Pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi tersebut muncul karena kebutuhan diri. Mulai dari kebutuhan terhadap perekonomian, jaminan ketenangan dan keamanan kerja, hubungan kerja antar pegawai yang menyenangkan, mengembangkan diri dan berkarir, hingga mendapatkan penghargaan. Suatu perusahaan pastinya akan memberikan stimulus untuk merangsang karyawannya berupa motivasi-motivasi kerja agar mendapatkan kinerja yang maksimal.

Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang berusaha membangun karyawannya dengan motivasi kerja karyawan. Maka dari itu hasil hitung statistik diatas menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja islam (X1) dengan kinerja karyawannya (Y). Hasil yang

didapat sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anggreany Hustia (2020), Dori Mittra (2020), Erma Yusida (2021), Yusuf (2022), dan Riyadi (2017). Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak negatif untuk mencapai tujuan perusahaan, jika tanpa adanya motivasi dari internal maupun eksternal. Seperti pentingnya membangun motivasi kerja pada setiap perusahaan selain motivasi dari diri para karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhannya seperti yang disampaikan di atas.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dapat dikatakan sebagai pemenuhan atas kewajiban sebagai muslim. pemenuhan kebutuhan atau bisa disebut menafkahi baik untuk diri sendiri atau keluarga adalah suatu kewajiban bagi seorang muslim. Suatu kewajiban dalam islam dinyatakan menjadi suatu ibadah kepada Allah SWT. Maka dapat juga dikatakan motivasi yang digunakan para pekerja di Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang sebagai ibadah kepada Tuhannya.

Adapun beberapa indikator yang menjadi faktor motivasi kerja karyawan tersebut adalah faktor peningkatan kualitas kemampuan karyawan, keahlian manajemen waktu, menambah kuantitas dan kualitas produksi, dan bekerja dengan cara yang efektif. Dengan indikator tersebut bisa dikatakan motivasi kerja islam sangat berpengaruh terhadap kinerja dan hasil pekerjaan karyawan.

**2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang.**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat bekerja. Hal-hal yang berada di lingkungan pekerja tersebut dapat memengaruhi kondisi dari pekerja tersebut baik dari segi fisik maupun mental. Lingkungan kerja bisa dicontohkan dengan bagaimana hubungan dengan atasan atau dengan sesama bawahan. Hubungan tersebut sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Peran pemimpin sebagai pengambil kebijakan disini sangat penting agar kinerja karyawan tidak

menurun sehingga menghasilkan penurunan produktivitas.

Penelitian pada Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan yang baik merupakan impian bagi setiap karyawan. Karena dengan lingkungan yang baik karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Berbeda jika karyawan ditempatkan di lingkungan yang tidak mendukung. Bisa dipastikan akan terjadi penurunan kinerja dan produktivitas dari karyawan hingga memengaruhi perusahaan.

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja bisa tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Dedy dan Iqbal (2022), Ahmad (2019), Syalimono (2019), dan Arianto (2013) yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang.**

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang.

Hasibuan (2012), Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Hasibuan, 2014, p.193). Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh kantor.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis data pada penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Allah SWT. Diri saya sendiri. Prof. Dr. H. Maftukin, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Dr. H. Dede Nurohman, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Refki Rusyadi, M.Pd.I, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah. Lativa Hartiningtyas, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kedua Orang tua tercinta. Seluruh Pimpinan dan Karyawan Koperasi Tani Jasa Tirta Sendang. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah 12B 2017. Sahabat-sahabatku Ade, Anissa, Desi, Hanafi, Nandir, Zarrah. Serta semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan penulisan laporan ini.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2).  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- [2] Ambarini, E. (2020). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2).
- [3] Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- [4] Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Satuan Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- [5] Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1).  
<https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- [6] Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1).  
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- [7] Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khodijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018*, 2.
- [8] Dianta, A. B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel .... <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/1225>
- [9] Gani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makasar. *Jurnal ASSETS*, 8(3).  
<https://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/7251>
- [10] Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- [11] Hasibuan, Malayu S.P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara* 2012.
- [13] Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1).  
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- [14] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- [15] Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- [16] Martiningsih, Dyah, Agus Utomo, A. P. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie- Aub Surakarta. 8(2).
- [17] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1).

- [20] Riyadi, Abdurokhim Agus, A. A. R. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA KONSEP ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Amwaluna, 549(2).  
. Jurnal. Prodi Manajemen FE Universitas Muhammadiyah Jember
- [21] Saydam, G.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan.
- [22] Septiani, I., Sumardi Hr, & Surianti. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi, 5(2). <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.26>
- [23] Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1),.
- [24] <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- [25] Slamet Riyadi. 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, Vol.13.
- [26] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- [27] Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alvabeta.
- [28] Yusida, Erma, Eka Askaf, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Insetif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. Jurnal Bisnis Darmajaya, 17(03).
- [29] Yusron .R, Toni .H, Anggun .M.D. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN