

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
ISLAMI DAN BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD SRI REJEKI KECAMATAN
GENTENG KABUPATEN BANYUWANGI**



Oleh :
Zulaikah
NIM : 17131110087

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2021**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
ISLAMI DAN BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD SRI REJEKI KECAMATAN
GENTENG KABUPATEN BANYUWANGI**



Oleh :
Zulaikah
NIM : 17131110087

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2021**

HALAMAN PERSYARATAN GELAR

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA ISLAMI, DAN
BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD
SRI REJEKI KECAMATAN GENTENG KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
dalam menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

Oleh :

Zulaikah

NIM : 17131110087

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM (IAIDA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
ISLAMI DAN BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UD SRI REJEKI KECAMATAN
GENTENG KABUPATEN BANYUWANGI**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal : Juli 2021

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah



Drs. Edy Sujoko, MH
NIY: 3150514096301

Pembimbing



Nurul Inayah, SE., M.Si
NIY: 3150419097401

PENGESAHAN

Skripsi Saudari **Zulaikah** telah dimunaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi pada tanggal :

24 Juli 2021

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

TIM PENGUJI :
Ketua

Munawir, M.Ag
NIY. 3150312027201

Pengujii 1

Yunus Zamrozi, S.E, Sy. M.E
NIY. 3151523138501

Pengujii 2

Nurul Inayah, SE. M.Si
NIY. 3150419097401

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Lely Ana Ferawati Ekaingsih, SE., MH., MM., CRP
NIY. 3150425027901

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Keberhasilan yang panjang datang dari kerja keras, dedikasi dan ketekunan, yang akan mengatasi hampir semua prasangka apapun, dan membuka hampir pintu apapun.”

-John. H. Johnson

Persembahan :

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan ini. Karya ini saya persembahkan sebagai tanda kasih sayang kepada:

1. Kedua orang tua ku, yang selama ini telah mendoakan dan memberi dukungan materi.
2. Keluarga saya yang selalau memberi semangat dan dukungan.
3. Segenap Masyayikh PP. Darussalam Blokagung, Tegalsari, Banyuangi yang selalu mendidik dan mengajarkan ilmu agama demi menjadi tauladan umat dan bermanfaat bagi semua orang.
4. Sahabat seperjuangan yang telah menemani saya hingga saat ini
5. Seorang special yang telah memberi semangat dukungan untuk semuanya. Dan selesainya skripsi ini jadi saksi untuk kita yang telah berjuang.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya :

Nama : Zulaikah

NIM : 17131110087

NIMKO NIRM : 2017.4.071.0729.1000672

Program Studi : Ekonomi Syariah

Alamat Lengkap : Sekampung udik, Lampung Timur, Lampung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- a. Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- b. Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- c. Apabila kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.



Banyuwangi, 24 Juli 2021
Yang Menyatakan,



Zulaikah
NIM 1713111007

ABSTRAK

Zulaikah, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Darussalam. Pembimbing: Nurul Inayah, SE., M.Si

Kata kunci: Budaya kerja islami, Kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja islami.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja (X_1) motivasi kerja islami (X_2) dan budaya kerja islami (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi. 2) Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja (X_1) motivasi kerja islami (X_2) dan budaya kerja islami (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi .

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer, berupa hasil wawancara dan angket yang diperoleh dari pernyataan kuesioner yang diberikan kepada karyawan bagian produksi pada perusahaan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada perusahaan UD Sri Rejeki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja islami (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja islami (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Kesimpulan dari analisis data adalah menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja islami (X_2), dan budaya kerja islami (X_3) berpengaruh sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja islami (X_2), dan budaya kerja islami (X_3) memberikan cukup kuat terhadap kinerja karyawan UD Sri Rjeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, berarti lingkungan kerja, motivasi kerja islami, budaya kerja islam menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Zulaikah, 2021. The Influence of Work Environment, Islamic Work Motivation, and Islamic Work Culture on Employee Performance at UD Sri Rejeki, Genteng District, Banyuwangi Regency. Thesis, islamic economics study program faculty of economics and islamic business, Darussalam islamic institute. Supervisor: Nurul Inayah, SE.,M.Si

Keywords: Employees, Islamic work culture, Islamic work motivation, work environment.

The aims of this study were: 1) To find out whether the work environment (X1) Islamic work motivation (X2) and Islamic work culture (X3) had a significant partial effect on employee performance (Y) at UD Sri Rejeki, tile sub-district, Banyuwangi district. 2) To find out whether the work environment (X1) Islamic work motivation (X2) and Islamic work culture (X3) have a significant simultaneous effect on employee performance (Y) at UD Sri Rejeki, tile sub-district, Banyuwangi district..

The type of research in this study is quantitative. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. Sources of data used are secondary data and primary data, in the form of interviews and questionnaires obtained from questionnaire statements given to employees of the production department at the UD Sri Rejei company, Genteng District, Banyuwangi Regency.

The results showed that 1) There was a positive and significant influence between the work environment variable (X1) on the employee performance variable (Y) UD Sri Rejeki, Genteng District, Banyuwangi Regency. The results of this study indicate that the work environment in the UD Sri Rejeki company greatly influences the performance of UD Sri Rejeki employees, Genteng District, Banyuwangi Regency. 2) There is a positive and significant influence between Islamic work motivation variables (X2) on employee performance variables (Y UD Sri Rejeki Genteng District, Banyuwangi Regency 3) There is a positive and significant influence between Islamic work culture variables (X3) on employee performance variables (Y) UD Sri Fortune, Tile District, Banyuwangi Regency.

The conclusion of the data analysis is that it shows that the influence of the work environment variables (X1), Islamic work motivation (X2), and Islamic work culture (X3) have an effect of 94%. This shows that the variables of the work environment (X1), Islamic work motivation (X2), and Islamic work culture (X3) provide a strong enough influence on the performance of UD Sri Rjeki employees, Genteng District, Banyuwangi Regency, meaning that the work environment, Islamic work motivation, Islamic work culture become important factor in improving employee performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, skripsi ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi teladan bagi umatnya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., MH. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam.
2. Dr.H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. Selaku Rektor Institut Agama Islam Darussalam.
3. Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE., MH., MM., CRP. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. Edy Sujoko, MH. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Nurul Inayah, SE.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing Dalam Penulisan Skripsi Ini.
6. Seluruh Dosen Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi
7. Aprin Kurniawati Manager UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.
8. Karyawan UD Sri Rejeki bagian produksi.
9. Kedua Orang Tuaku, selaku penjamin kesejahteraan jiwa dan raga penulis.
10. Anang Humaidi, selaku organisme simbol manifestasi cinta Tuhan untuk Penulis.
11. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Syariah Angkatan 2017.
12. Dan semua pihak baik langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh peneliti kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih. Semoga segala bantuan dan amal baik yang telah diberikan mendapatkan pahala dan balasan dari Allah SWT, peneliti mengucapkan "*jazaakumullahkhairankatsiiran*".

Tiada manusia yang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik-Nya. Demikian dengan skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat, peneliti mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini.

Blokagung, 28 Juli 2021

Penulis

HALAMAN DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Prasyarat Gelar.....	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Penguji	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	vi
Halaman Abstrak.....	vii
Halaman Abstrack.....	viii
Halaman Kata Pengantar.....	ix
Halaman Daftar Isi	xi
Halaman Daftar Tabel	xii
Halaman Datar Gambar.....	xiv
Halaman Daftar Lampiran.....	xv
Halaman Transliterasi	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	7
1.6 Definisi Operasional.....	7

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Sumber Daya Insani	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	15
2.1.4 Aspek Lingkungan Keraja.....	19
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.6 Motivasi Kerja Islami	22

2.1.7 Sumber-Sumber Motivasi	25
2.1.8 Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	26
2.1.9 Indikator-Indikator Motivasi Kerja Islami	29
2.1.10 Budaya Kerja Islami	32
2.1.11 Indikator Budaya Kerja Islami	36
2.1.12 Kinerja Karyawan	37
2.1.13 Indikator-Indikator Kinerja	39
2.2 Penelitian Terdahulu.....	41
2.3 Kerangka Konseptual	45
2.4 Hipotesis Penelitian	45

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	47
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.5 Variabel Penelitian	49
3.6 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas.....	52
3.7 Data dan Sumber Data.....	53
3.7.1 Data	53
3.7.2 Sumber Data	54
3.8 Teknik Pengumpulan Data	55
3.9 Teknik Analisis Data	63

BAB 4 Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian	60
4.1.1 Lokasi Penelitian	60
4.1.2 Sejarah UD Sri Rejeki	60
4.1.3 Karakteristik Responden	61
4.2 Analisis Data	64
4.2.1 Uji Validitas	64
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.2.3 Uji Normalitas	68

4.2.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	68
--	----

BAB 5 PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Variabel (X1) terhadap (Y).....	72
5.2 Pengaruh Variabel (X2) terhadap (Y).....	74
5.3 Pengaruh Variabel (X3) terhadap (Y).....	76
5.4 Pengaruh Variabel (X1), (X2), (X3) terhadap (Y).....	78

BAB 6 PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Keterbatasan Penelitian	81
6.3 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Tabel indikator	51
Tabel 4.1 Daftar Nama Responden	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Respoden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja Islami (X2)	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Budaya Kerja Islami (X3).....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorov-Sminrov	68
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.11 Uji Persial (T).....	70
Tabel 4.12 Uji Simultan (F)	71

HALAMAN DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
--------------------------------------	----

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pengantar Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Penyebaran Kuisisioner

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Analisis Regresi Ganda SPSS

Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8 Hasil Dokumentas

TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Untuk kata yang sudah diserap atau sering digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya disesuaikan dengan ejaan yang berlaku dalam bahasa Indonesia. Untuk kata yang belum diserap atau jarang digunakan dalam bahasa Indonesia, penulisannya sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	-	ز	Z	ق	Q
ب	B	س	S	ك	K
ت	T	ش	Sy	ل	L
ث	ṡ	ص	ṣ	م	M
ج	J	ض	ḍ	ن	N
ح	ḥ	ط	ṭ	و	H
خ	Kh	ظ	ẓ	هـ	W
د	D	ع	‘	ء	‘
ذ	Ẓ	غ	G	ي	Y
ر	R	ف	F		

Sumber: buku panduan skripsi, 2019

Catatan:

1. Konsonan yang bersyahaddah ditulis rangkap

Misalnya: ربنا ditulis *rabbânâ*.

2. Vokal Panjang (mad)

Fathah (baris di atas) dengan â, kasroh (baris di bawah) ditulis dengan î, dammah (baris di depan) ditulis dengan û, misalnya: القلعه ditulis al qâri’ah,

الساكين ditulis dengan al-mâsakîn, الفملاحون ditulis dengan al-muflîḥ

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya insani sebuah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2007:1). Sumber daya insani merupakan salah satu elemen terpenting agar bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa unsur-unsur tersebut atau kualitas yang buruk, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan baik meskipun sumber daya lain telah terpenuhi. Salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu membuat sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan daya saing tinggi dalam persaingan global.

Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini, perusahaan dituntut bekerja lebih efisien dan efektif karena persaingan yang ketat. Perusahaan juga harus mampu meningkatkan daya saing agar menjaga perusahaan tetap berjalan. Perusahaan adalah sebuah organisasi yang mempertemukan orang-orang yang biasa disebut sebagai karyawan, untuk melaksanakan kegiatan produksi rumah tangga perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, serta untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan adalah unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang

memenuhi persyaratan di perusahaan, dan juga bisa menjalankan tugas yang telah ditentukan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan ekspektasi sesuai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Perusahaan yang tidak menjalankan perusahaan dengan efektif dan efisien tidak mungkin untuk terus mempertahankan kesinambungan hidupnya. Oleh karena itu karyawan harus terus meningkatkan kinerjanya secara tertib dan kemampuannya terus meningkat karena berpengaruh besar terhadap perusahaan dan merupakan modal terpenting bagi perusahaan, baik perusahaan swasta, perusahaan negara, maupun perusahaan asing wiraswasta.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi menunjukkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli dalam hal kinerja, meskipun berbeda dalam tekanan rumusnya. Tetapi prinsip kinerja adalah tentang proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata job performance (kinerja pekerjaan atau prestasi seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung”* (Q.S Al-Jumu’ah ayat 10) (Al-Qur’an Terjemahan Departemen Agama RI 553:2010).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga berasal dari diri karyawan itu sendiri atau dari luar karyawan tersebut. Faktor dari diri karyawan merupakan faktor internal yang meliputi kemampuan berdasarkan pengetahuan

dan keterampilan, motivasi kerja Islami, budaya kerja Islami. Sedangkan faktor eksternal diri karyawan adalah lingkungan kerja karyawan dan situasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:142). Menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karena Lingkungan kerja yang tidak sehat mengakibatkan karyawan menjadi stres, kurang semangat, sering telat, sehingga apabila semangat kerja akan otomatis muncul dari lingkungan kerja yang sehat. Sehingga dapat berkonsentrasi dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sudrajat (2008). Motivasi adalah sebuah kekuatan (energi) seseorang agar dapat menumbuhkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melakukan kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Memotivasi karyawan dianggap penting karena motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dari karyawan dapat menurunkan kinerjanya dan jika menurun otomatis produktivitas organisasi menurun. Begitu pula sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan jika meningkat otomatis produktivitas organisasi akan meningkat. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik individu terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan. Karakteristik pekerjaan terdiri dari jumlah tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan. Sedangkan karakteristik situasi

kerja terdiri dari lingkungan kerja dan tindakan organisasi (Stoner dan Freeman dalam (Sumarno, 2004:170).

Budaya adalah sebuah pemikiran, dan segala nilai atau suatu simbol yang mempengaruhi perilaku, keercayaan, sikap, serta kebiasaan seseorang atau masyarakat. Sedangkan budaya kerja Islami menurut (Mukhsin, 2017:5) menyatakan budaya kerja Islami haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin.

Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam operasinya, ada sumber daya insani atau karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, ini karena karyawan itu bisa menjalankan pekerjaan di perusahaan dengan baik selain budaya kerja, karyawan memiliki motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu lingkungan kerja menurut Adha (2019:56). Menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan aman, dapat membuat karyawan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Lukman Anthoni (2020:36) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja Islami hasil penelitian budaya kerja Islami bahwasannya sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun panutan pada depertemen atau manager diperlukan oleh karyawan tersebut.

Pada perusahaan UD Sri Rejeki yang memproduksi oleh-oleh khas Banyuwangi ini terletak di Jalan Margo Utomo Rt 02 Rw 05 Setail-Genteng-Banyuwangi. UD Sri Rejeki yang berdiri sejak tahun 1980 dan saat sekarang

masih mengembangkan usahanya hingga memiliki 104 karyawan. Secara umum karyawan pada UD Sri Rejeki ini terbagi atas 4 bagian yaitu: bagian pemasaran, bagian produksi, bagian keuangan, dan bagian percetakan. Dalam penelitian ini hanya mengambil karyawan dibagian produksi yang berjumlah 30 orang. Perusahaan UD Sri Rejeki merupakan salah satu produsen oleh-oleh terbesar di Banyuwangi yang telah mendistribusikan produknya ke berbagai daerah luar kota Banyuwangi, karena banyaknya permintaan konsumen yang membuat perusahaan untuk memproduksi lebih banyak. Fenomena ini mengakibatkan perusahaan kewalahan dalam memenuhi permintaan konsumen karena kurangnya kinerja produksi dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya jika kinerja karyawan kurang maksimal. Berdasarkan uraian di atas tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada perusahaan UD Sri Rejeki dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, dan Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.**

1.2. Rumusan Masalah

Dalam pemaparan uraian dari latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja (X1) motivasi kerja Islami (X2) dan budaya kerja Islami (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi?

2. Apakah lingkungan kerja (X1) motivasi kerja Islami (X2) dan budaya kerja Islami (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja (X1) motivasi kerja Islami (X2) dan budaya kerja Islami (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi ?
2. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja (X1) motivasi kerja Islami (X2) dan budaya kerja Islami (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki kecamatan genteng kabupaten Banyuwangi ?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah :

1. Secara Teoritis

Bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten

Banyuwangi. Diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu ekonomi Islam untuk kedepannya.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan bagi UD Sri Rejeki terhadap kinerja karyawan untuk peningkatan mutu kerja.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan penelitian digunakan untuk memperjelas dan membuat penelitian agar tidak melebar kemana-mana. Pada penelitian ini, hal-hal yang akan dibahas seputar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Batasan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diuji secara parsial dan simultan.
2. Penelitian ini terfokus pada karyawan bagian produksi, yang bertempat di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

1.6. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah bagaimana cara peneliti untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti. Agar menghindari dari kesalahan dalam pemahaman dan penafsiran istilah-istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul peneliti.. Maka definisi operasional yang perlu untuk dijelaskan, yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Mahawati (2021:120). Lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting bagi karyawan untuk kehidupan kerja. Karyawan ketika bekerja otomatis menghabiskan waktu mereka di tempat kerja, dan hal itu juga

menjadi pengaruh karyawan. Disimpulkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya maka dapat mengarah pada hasil kerja yang positif. Akan berpengaruh baik juga terhadap perusahaan dan dapat lebih maksimal.

2. Motivasi Kerja Islami

Motivasi adalah sebuah kekuatan dari dalam individu yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu. Jadi bisa dikatakan kekuatan atau sebuah keinginan yang tumbuh dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan (Anwar, 2010). Motivasi kerja alam Islam adalah untuk mencari nafkah yang termasuk suatu perbuatan ibadah.

Menurut Rahmat (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup yang hedonis, bukan juga untuk mengejar pangkat, apalagi digunakan untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja Islami bukan hanya sebagai memenuhi kebutuhan nafkah saja, akan tetapi juga bisa menjadi kewajiban beribadah kepada Allah setelah melakukan ibadah fardlu lainnya.

3. Budaya Kerja Islami

Menurut Lukman Anthoni (2020: 28) Budaya kerja dalam Islam merupakan budaya yang kembali pada semua sifat yang telah diajarkan pembawa Islam ke dunia ini yaitu Nabi Muhammad dan diantara sifat beliau yang harus diteladani adalah sifat: *Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanaah* dan juga *Tablig*. Beliau adalah sebaikbaiknya manusia dan teladan manusia

dengan segala sifat dan perilakunya merupakan hal terbaik. Merupakan seorang pekerja yang menjadi dasar kehidupan manusia dalam bekerja.

4. Kinerja Karyawan

Silalahi (2013: 408) kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian kerja dari individu atau karyawan setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil dari suatu aktivitas.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Insani (SDI)

Manusia bisa dilihat sebagai makhluk yang cerdas. Manusia juga dapat diartikan sebagai konsep atau fakta, kelompok genus atau orang individu dalam kaitannya dengan lingkungan itu adalah organisme hidup. Sumber Daya Insani (SDI) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDI juga merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan perusahaan. Intinya, SDI itu berbentuk manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai kekuatan pendorong tujuan organisasi itu. Sumber daya insani adalah sebuah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2007:1).

Sumber daya insani merupakan istilah lain dari sumber daya manusia. Kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Dengan cara kemanusiaan dan memanusiakan manusia. Sumber daya manusia dapat dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat terjadi dengan cara memanusiakan manusia. Keseimbangan tersebut merupakan kunci

sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar (Saputro dan Rois, 2017).

Menurut Warther dan Davis, 1996 (Edy Sutrisno, 2011:4). Mengatakan Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, cakap, dan sigap di dalam mencapai tujuan organisasi. Ada kebutuhan akan bantuan organisasi dalam menjalankan tujuannya adalah profesionalisme yang mendalami kerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan hal itu semakin banyak peran sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan organisasi perusahaan.

Pengertian SDI dibedakan menjadi dua yaitu pengertian mikro dan Pengertian SDI makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota biasa seperti, buruh, karyawan, pekerja, dan sebagainya. Sedangkan pengertian SDI yaitu penduduk suatu negara yang telah memasuki usia angkatan kerja, baik yang tidak bekerja maupun yang bekerja. Secara garis besar pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang harus bekerja dan berkarya mengembangkan kemampuannya.

Sumber daya insani dalam perspektif Islami merupakan karakteristik sumber kekuatan manusia dengan menggunakan pedoman Islam dan memiliki ciri-ciri yang diajarkan dalam agama Islam serta menjunjung tinggi nilai keIslaman.

Menurut Rivai, 2009: 210 (Ciri-ciri sumber daya insani dalam Islam antara lain:

1. *Amanah*

Amanah merupakan sebuah kepercayaan yang menjadi unsur penting untuk menentukan apakah seseorang akan berhasil atau tidak dalam melakukan perbuatan, serta keberhasilan dan kegagalan suatu bangsa didalamnya memelihara dan melestarikan.

2. *Amar ma'ruf nahi munkar*

Menyakini urgensi dan menyeru kepada kebajikan (*amar ma'ruf nahi munkar*). *Amar ma'ruf nahi munkar* (*al'amru bil-ma'ruf wannahyu'anilmun'kar*) adalah sebuah frasa dalam bahasa Arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat Islam hukumnya adalah wajib. *Amar ma'ruf nahi munkar* dilakukan sesuai kemampuan, yaitu dengan tangan (kekuasaan) jika dia adalah penguasa/punya jabatan, dengan lisan atau minimal membencinya dalam hati atas kemungkaran yang ada, dikatakan bahwa ini adalah selemah lemahnya iman seorang mukmin.

3. Berpikir positif.

Berpikir Positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri. Keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau "bisa". Jika Anda melihat diri Anda "bisa", maka Anda akan "bisa". Jika Anda melihat diri anda akan menghasilkan, maka anda akan menghasilkan. Jika Anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka anda masih dikuasai oleh pikiran negatif.

4. Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bisa jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrumen hukuman dimana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun pada orang lain. Disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu.

5. Empati

Pengertian Empati adalah proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati merupakan kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

6. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apayang akan dilakukan.

7. Inisiatif dan kreatif

Inisiatif dan kreatif merupakan suatu sifat yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mengembangkan suatu pekerjaan.

8. Menghargai orang lain

Menghargai orang lain merupakan salah satu contoh yang signifikan, dan disukai oleh semua manusia. Seorang manusia harusnya mempunyai sifat ini dan tidak tabu dalam kritikan dan tidak gila kehormatan serta pujian. Mereka tidak menerapkan ilmu aji mumpung maupun keberuntungan selain mempunyai suatu proses untuk mencapai suatu yang diinginkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerjanya yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Menurut Simanjuntak (2003:39) . lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21). Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik :

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik :

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163). Secara umum lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerjakaryawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu, ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam

berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.4 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan gairah yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Hasibuan,2008:202) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh normal kerja, kedisplin dan prestasi kerja”. Sesuai dengan pengertian diatas, maka indikator kepuasan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi kerja.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini:2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, sebaiknya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.6 Motivasi Kerja Islami

Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang maupun dari luar individu tersebut untuk mengerjakan suatu perbuatan tertentu. Motivasi kerja Islam merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata melainkan juga sebagai bentuk kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

Motivasi kerja dalam Islam juga telah tercantum dalam Al-Quran surat Adz-Dzariyat ayat 22 juz 26:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rizekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.* (Q.S. Adz-Dzariyat ayat 22) (Al-Qur'an Terjemahan Mushaf Aminah 521:2014).

Dalam ayat tersebut Allah telah menunjukkan kepada umatnya bahwa adanya motivasi kerja dalam Islam, yaitu Allah menjanjikan rizeki setiap manusia yang mau bekerja di jalan-Nya karena rizeki setiap manusia telah ditulis oleh Allah di *lauhul mahfudz*. Bahkan Allah juga akan memberikan rizeki kepada manusia dari sesuatu yang tidak terfikir sekalipun.

Motivasi Kerja Islami Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian S. P., 2006).

Menurut Rahmat (2010). Mengungkapkan “Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsian kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja”.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010). Mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Menurut Ali Hasan (2009). Didalam bukunya yang berjudul “Manajemen Bisnis Syariah” menjelaskan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.

Sesungguhnya motivasi kerja dalam Islam, tidak sekedar memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. “Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Motivasi kerja yang utuh dalam Islam juga upaya untuk bekerja mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Menurut Ibrahim El-Fikry(2011), ada tiga jenis-jenis motivasi kerja Islami yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Hidup

Motivasi hidup membuat manusia untuk memenuhi kebutuhan utamanya, misalnya makanan dan air. Jika kebutuhan primer masih kurang, maka ada motivasi dasar dalam diri mereka yang mengingatkan saraf mereka tentang kekhususan kekurangan ini yang akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat untuk memenuhi kekurangan tersebut.

2) Motivasi eksternal

Motivasi ini datang dari luar seperti motivator, atau teman, komunitas bahkan manajer di kantor dan sebagainya. Namun, motivasi eksternal ini segera berhenti.

3) Motivasi Internal

Jenis motivasi internal ini bertahan paling lama. Karena dengan motivasi internal kita bisa mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntut kita untuk mewujudkan prestasi besar.

2.1.7 Sumber-sumber Motivasi

Menurut Priansa (2014), Teori motivasi yang umum digunakan untuk menjelaskan sumber motivasi dan sumber motivasi internal dan motivasi eksternal diklasifikasikan menjadi dua instrumen, yaitu sumber motivasi internal dan sumber motivasi eksternsi.

1. Sumber motivasi dari dalam diri motivasi dari dalam diri muncul karena motif yang timbul dari dalam diri manusia. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kebutuhan pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

1. Sumber motivasi dari luar

Motivasi dari luar muncul karena adanya rangsangan dari luar. Ada dua faktor utama yang berkaitan dengan sumber motivasi dari luar seorang pegawai dalam suatu organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri.

b. Kesehatan kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja. Bagi pegawai dengan sumber motivasi dari dalam diri yang lemah maka sumber informasi yang berasal dari luar perlu diberikan secara berkelanjutan agar pegawai tetap bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaannya.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain:

1. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

a. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

b. Jenis Kelamin

Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi oleh pria.

c. Pengakuan dan prestasi

“Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan”.

d. Cita-cita atau Aspirasi

“Cita-cita atau aspirasi yaitu suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi dapat bersifat positif dan juga bias bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Jika sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif

adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan”.

e. Kemampuan belajar

“Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berpikinya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya”.

f. Kondisi Pegawai

“Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai”.

g. Kondisi lingkungan

“Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai”.

h. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

“Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga”

i. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

“Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai”.

2.1.9 Indikator-indikator motivasi kerja dalam Islam

Motivasi berperan sangat penting dalam diri manusia, oleh karena itu tidak akan bisa memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak bisa meaih apa yang ingin kita dapatkan kecuali dengan usaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat dalam hati secara bersungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam diartikan dengan makna umum dan khusus, beberapa dibawah ni

merupakan Indikator motivasi kerja dalam Islam menurut Saleh, (2009:65) yaitu:

1. Niat baik dan benar

Niat baik dan benar bekerja untuk mengharap ridha Allah akan menentukan hasil pekerjaan. Apabila niat untuk mendapat gaji saja maka hanya gaji yang akan didapat sedangkan jika niat bekerja karena ridha Allah untuk mendapatkan gaji halal serta menafkahi keluarga dan membantu orang lain hal ini tentu mendapatkan simpanan akhirat dan rizeki yang halal.

2. Takwal dalam bekerja

Takwa dalam hal ini terdapat dua pengertian, yang pertama takwa dalam melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangannya, yang kedua takwa dalam sikap terhadap keimanan yang telah diyakininya. Orang yang bertakwa dalam bekerja akan bertanggung jawab dalam menampilkan sikap yang positif terhadap segala tugas yang diamanahkannya.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah aktivitas yang harus dilakukan dalam bekerja. Jika suatu pekerjaan dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Menurut Mc Gregor dalam Asnawi (2002), ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif
 - a. Kemauan untuk bekerja keras
 - b. Memberikan saran
2. Kerjasama
 - a. Toleransi
 - b. Mampu bekerja sama

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan.

4. Disiplin
 - a. Bekerja sesuai prosedur
 - b. Ketepatan waktu

5. Prestasi

Bersungguh-sungguh Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan - kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan

akan semakin baik juga, jika motivasi karyawan buruk maka kinerja karyawan akan buruk juga.

2.1.10 Budaya Kerja Islami

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu mesti lah mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang. Mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat Sumarwan, 2003: 170 (Zama'syari, 2010: 40) Contohnya adalah budaya tepat waktu. Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu, Hafidhuddin dkk, 2003: 59. (Zama'syari,2010:42)

Pengertian budaya pada umumnya, mengandung gejala sosial atau gejala kelompok yang mencolok. Dalam setiap kelompok yang melakukan bekerja

sama (team work) secara terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi kelompok.

Triguno,(1995: 3) Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya kerja Islam harus bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”.

Hafidhuuddin, (2003:64) menyatakan bahwa budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi

dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.

Penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja professional, sedangkan apresiasi nilai yang bersifat aplikatif akan membuahkan *akhlakul karimah*. Contoh budaya kerja yang diterapkan institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq*, menurut Hafidhuddin, 2003:36, (Basri, 2016)

- a. *Shiddiq* adalah jujur atau berkata benar. Seseorang yang memiliki sifat *shiddiq*, ia tidak pernah berkata dusta. Apa yang diucapkannya selalu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Orang yang memiliki sifat *shiddiq* merasa selalu diawasi Allah swt . Ia tidak mau berkata dusta meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal itu disebabkan ia yakin bahwa Allah maha mengetahui segala gerak-gerik dan batinhambanya.
- b. *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun berbagai godaan dan tantangan. *Istiqomah* dalam ditampilkan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. *Istiqomah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terusmenerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan

suatu sistem yang yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

- c. *Fathanah* adalah cerdas. Lawan kata cerdas adalah bodoh. Di dunia ini sesungguhnya tidak ada orang yang bodoh. Yang ada hanya orang yang malas sehingga otak mereka tidak terasah dan lama-kelamaan menjadi tumpul. Oleh karena itu, memiliki sifat cerdas merupakan keharusan bagi setiap muslim. Jika setiap muslim bersikap rajin, otak senantiasa terasah sehingga menjadi cerdas. Orang yang cerdas mampu menyelesaikan masalah yang timbul, baik itu masalah diri sendiri maupun masalah yang dihadapi orang lain. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Quran Yusuf juz 12 ayat 55.

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Terjemahnya :

Berkata Yusuf: "*Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan*". Di ayat ini mendahulukan kata hafidz daripada kata 'alim. Ini karena pemeliharaan amanah lebih penting daripada pengetahuan. Seseorang yang memelihara amanah dan tidak berpengetahuan akan terdorong untuk meraih pengetahuan yang belum dimilikinya. Sebaliknya, seseorang yang berpengetahuan tetapi tidak memiliki amanah, bisa jadi ia menggunakan pengetahuannya untuk mengkhianati amanah". (Q.S. Yusuf Ayat 55) (Al-Quran Terjemahan Mushaf Aminah 242:2014).

- d. *Amanah* adalah dapat di percaya. Lawan dari *amanah* adalah *khianat*. Seseorang yang memiliki sifat amanat, dapat memegang janji dengan baik. Apa yang telah dipercayakan oranglain kepadanya akan ditunaikan dengan penuh tanggung jawab. Ia tidak pernah berkhianat

dan mengingkari janji. Perkataannya mengandung kebenaran dan kebaikan. Orang yang memiliki sifat amanah akan dipercaya orang lain, sebagaimana nabi Muhammad saw mendapat gelar *Al-Amin* pada waktu masih muda. Gelar tersebut diberikan kepada nabi Muhammad saw karena beliau selalu berkata benar dan tidak pernah mengingkari janji.

- e. *Tablig* Arti *Tablig* adalah menyampaikan. Seorang rasul memiliki kewajiban menyampaikan wahyu yang diterima dari Allah kepada umat manusia Allah memberi tugas kepada para rasul untuk menyampaikan ajarannya. Para rasul tidak boleh menyembunyikan hal-hal yang telah diwahyukan Allah. Demikian pula seorang muslim, ia memiliki kewajiban menyampaikan kebenaran kepada orang lain walau pun hanya satu ayat.

2.1.11 Indikator Budaya Kerja Islami

Pengembangan budaya kerja dalam perspektif Islam disebutkan bahwa pembinaan nilai budaya kerja Islami dapat dilihat dengan dimensi atau indikator budaya kerja Islami menurut Veithzal dkk (2012:89-91) sebagai berikut:

1. Kerja, yaitu bekerja tidak hanya proses transaksi antara perusahaan dengan karyawan, tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah SWT di bidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus ikhlas dan tabah.
2. Komitmen terhadap waktu, yaitu memegang janji dan memanfaatkan waktu kewajiban dan amanah dari Allah SWT.

3. Pembelajaran mandiri (*self learning*), yaitu mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan SDM organisasi.
4. Mandiri (*self discipline*), yaitu keyakinan bahwa Allah SWT maha melihat, maha mendengar, menjadikan karyawan lebih mandiri dan disiplin dengan tanpa diawasi oleh pimpinan.
5. Produktivitas dan efektivitas, agama yang mencela kemubaziran dan kemalasan terhadap peningkatan produktivitas dan efesiensi.
6. Kreativitas, yaitu penghargaan terhadap kreativitas karyawan pada perusahaan.

2.1.12 Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim, kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009:1617), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori herid itas dari Schopenhauer dan teori. Penulis,

sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya yaitu:

- a. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.13 Indikator-indikator kinerja

Menurut Robbinson (2006:86) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan ada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja

Suatu tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

<u>No.</u>	<u>Nama, Judul, Tahun</u>	<u>Link</u>	<u>Rumusan Masalah</u>	<u>Metode Penelitian</u>	<u>Hasil dan Kesimpulan</u>	<u>Persamaan</u>	<u>Perbedaan</u>
1.	Nurul Inayah, Budaya Kerja Islami BRI Syariah Dan Pengaruh Pada Kinerja Karyawan, 2019.	https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/malia/article/view/1447/1199	Bagaimana budaya kerja Islami yang telah terbentuk memberi pengaruh pada kinerja karyawan Bank BRISyariah kantor cabang Banyuwangi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. jumlah sampel sebanyak 28 orang 3. mendapatkan data menggunakan teknik observasi 4. Analisis data menggunakan uji analisis regresi berganda 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang ada di Bank BRISyariah kantor cabang Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Salah satu Variabel yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek yang berbeda 2. Tahun penelitian tidak sama
2.	Winda Andriani, dan Rahma widyanti, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2020.	https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/viewFile/6746/4606#:~:text=Besar%20sumbangan%20pengaruh%20lingkungan%20kerja,%2C%20kemampuan%20kerja%2C%20dan%20kompensasi.	Bagaimana mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada rumah sakit Islam Banjarmasin)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Pengumpulan data dengan cara angket (kuesioner) dan observasi, wawancara. 3. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang 4. Analisis statistik menggunakan aplikasi IMB statistik versi 20 	Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Salah satu variabel yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian yang berbeda 2. Objek penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.1							
3.	Lukman Anthoni, dan Rahman Faisal, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Islami Terhadap kinerja Karyawan PT AJA Amanahjiwa Giri Artha, 2020	http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/keberlanjutan/article/view/4990	apakah lingkungan kerja serta budaya kerja Islam terdapat pengaruh pada kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kuantitatif 2. Responden merupakan karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. lingkungan kerja serta budaya kerja Islam secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. 	5. Menggunakan metode penelitian kuantitatif Variabel yang sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian tidak sama 2. Tahun penelitian

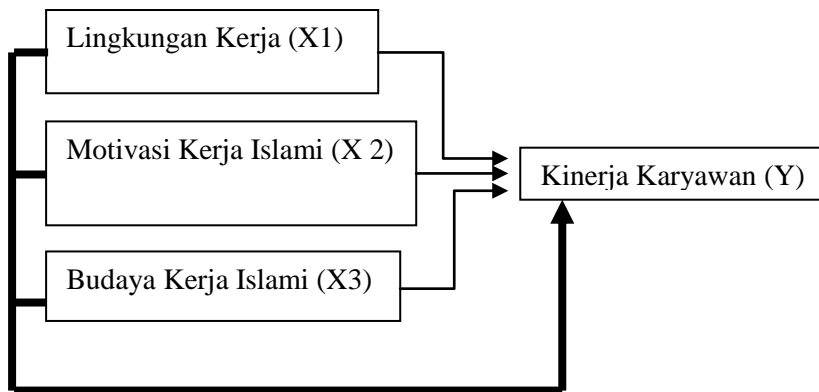
Lanjutan Tabel 2.1							
4.	Fitrian Ansori, dan Sri Abidah Suryaningsih, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojo Agung, 2019.	https://jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/29967	Apakah berpengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Pengumpulan data menggunakan kuesioner 	secara parsial variabel kepemimpinan Islami tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Variabel yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian yang berbeda 2. Objek penelitian yang berbeda
5.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi, 2019.	http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IP/TEKS/article/view/2109	Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian mengambil wawancara karyawan 2. Alat analisis yaitu uji validitas, 3. Analisis regresi berganda 	membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kuantitatif 2. Variabel yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian tidak sama 2. Objek penelitian yang tidak sama

Lanjutan Tabel 2.1							
6.	Zulaikah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Islami, Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, 2021.		Apakah berpengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Islami, Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Sri Rejeki secara parsial dan simultan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitatif 2. Jumlah sampel sebanyak 30 karyawan 3. Analisis data menggunakan uji analisis regresi berganda. 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial dan simultan pada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Islami, Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di UD Sri Rejeki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dari jurnal 1-5 sama menggunakan metode kuantitatif 2. Dari jurnal 1-5 memiliki variabel yang sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun penelitian berbeda 2. Objek penelitian yang berbeda

Sumber: data diolah, 2021

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada landasan teori serta permasalahan yang telah dijelaskan, maka disajikan kerangka penelitian yang di perlihatkan dalam model gambar, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber data diolah 2021.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, hingga terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto,2006:112). Dikatakan sementara, karena hasil yang dipaparkan dalam penelitian ini masih didasarkan pada teori yang sesuai, belum berdasarkan pada fakta-fakta nyata yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- H_{a1} : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_{a2} : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja islami (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. H_{o3} : Tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_{a3} : Terdapat pengaruh antara budaya kerja islami (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. H_{o4} : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1), motivasi kerja islami (X2), budaya kerja islami (X3), terhadap kinerja karyawan (Y).
- H_{a4} : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1), motivasi kerja islami (X2), budaya kerja islami (X3), terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan cara pengumpulan data dan fenomena dalam wujud identifikasi variabel dan pengukurannya, yang disertain dengan analisis pengujian. Penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y.

Menurut (Singarimbun dan Effendi, 199:5) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang mnejelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode survei, dengan mengmabil contoh data populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Waktu dan Temat Penelitian

Waktu untuk memulai penelitian ini akan dilakukan bulan april samapai dengan bulan Juli 2021 dan tempat Penelitian dilakukan di UD Sri Rejeki yang terletak di jalan Margo Utomo, Desa Setail, Dusun Krajan 1, Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Menurut Sugiyono (2011:80) menyatakan bahwa populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek dalam sebuah wilayah dan waktu tertentu yang dapat diamati atau diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil untuk penelitian adalah karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banuwangi sebanyak 104 karyawan.

2. Sampel penelitian menurut (Ari Kunto, 2010:176) bahwa pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa agar mendapatkan sampel (contoh) yang benar-benar berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan suatu populasi sesuai faktanya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling menurut Margono, 2004 (Salamadian, 2017) adalah sebuah cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang disusun sesuai dengan besarnya sampel yang akan digunakan sebagai sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan karakteristik dan populasinya sehingga diperoleh sampel yang representatif dari jumlahnya.

Menurut Sugiyono (2016:82) terdapat dua teknik *sampling* yang dapat digunakan yaitu:

1. *Probability Sampling*

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate, stratified random sampling, sampling area (cluster).

2. *Non Probability Sampling*

Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan non probability sampling dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah jenis teknik pengambilan sampel yang umum digunakan dalam penelitian ilmiah. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu Sugiyono (2016:85).

Dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling purposive*. Yaitu untuk pertimbangan sebuah tujuan agar data yang diperoleh lebih representatif. Alasan penulis menggunakan teknik *Purposive Sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang bekerja diatas lima tahun.
2. Karyawan yang beragama Islam.
3. Karyawan yang bekerja di bagian produksi.

Jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian dari UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi adalah sebanyak 30 responden. Variabel pada penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu responden yang digunakan adalah karyawan bagian produksi yang beragama Islam agar menyesuaikan variabel yang digunakan, agar pernyataan kuesioner lebih valid jawabannya penulis menambahkan kriteria karyawan yang bekerja diatas 5 tahun karena dengan demikian karyawan tersebut sudah paham terhadap lingkungan yang berada di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut penelitian Sugiyono (2012:59) menyatakan mengenai pengertian dari variabel yaitu: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang atau sifat atau sebuah kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan dalam suatu variabel yang akan diteliti menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu penulis akan

melanjutkan analisis, dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat variabel yang akan diteliti yaitu dengan tiga variabel bebas (variabel independen) dan satu variabel terikat (variabel dependen) antara lain:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen, baik pengaruhnya menghasilkan positif maupun negatif, menurut Ferdiand, 2006: 26 (Rozaq, 2019:79). Variabel bebas yang akan diteliti adalah lingkungan kerja, motivasi Islami, budaya kerja Islami dan kinerja karyawan. Adapun definisi konsep dan operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sutrisno 2009, (suswando dan sutanti, 2015:136) lingkungan kerja meruakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada pada sekitar karyawan yang sedang bekerja yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

b. Variabel Motivasi Kerja Islami (X2)

Motivasi Kerja Islami merupakan pemahaman tentang fungsi dan kedudukan dalam bekerja. Dalam agama Islam mencari nafkah adalah kewajiban. Sedangkan Islam adalah agama yang fitrah, dan sesuai dengan kebutuhan mnausia, seperti kebutuhan fisik. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan fisik adalah bekerja. Menurut Pramandhika, 2011:8 (Sari,2017: 7).

c. Variabel Budaya Kerja Islami (X3)

Basri (2016:36) menyatakan bahwa Budaya Kerja Islami adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir, dan keilmuan kita sebagai nilai kebahagiaan. Landasan sumber insirasi budaya Islam meliputi Alquran dan sunnah Nabi Muhammad, yang disebut dengan akhlak.

2. Variabel terikat (*Dependet Variable*)

Menurut Ferdian 2006:26 (rozaq, 2019: 81) variabel terikat merupakan variabel yang menjadi pusat tujuan penelitian.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil sebuah kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Menurut Rivai 2012:309, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan kepada setiap orang sebagai restasi kerjaa yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 3.1 Tabel indikator

No	Variabel	Indikator
1	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja. Menurut Nitisemito, 1999:159 (wati dkk, 2019: 116)
2	Motivasi kerja Islami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niat baik dan benar 2. Takwa dalam bekerja 3. Ikhlas dalam bekerja Menurut Akh. Muwafik (2009:65)
3	Budaya Kerja Islami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Komitmen terhadap waktu 3. Pembelajaran mandiri 4. mandiri 5. Produktivitas dan efektivitas Menurut Veithzal dkk (2012:89-91)
4	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Menurut Robbinson (2006:86)

Sumber Data diolah, 2021.

3.6 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali, 2011, (Gunawan, 2016:3) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak valid. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu pengujian dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika pengujian tersebut menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengujian. Tingkat sebuah validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel.

r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut valid.

r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Untuk menentukan instrumen valid atau tidak valid adalah dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:213):

Jika r hitung \geq r tabel dengan taraf signifikan 0,05, maka instrumen dikatakan valid.

Jika r hitung \leq r tabel dengan taraf signifikan 0,05, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali 2011, (Gunawa, 2016:4) menyatakan bahwa reliabilitas itu sebenarnya alat untuk mengukur kuesioner dari indikator variabel atau konstruk. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel ketika responden menjawab pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya alat pengukur, semakin stabil alat tersebut pengukur. Dalam sebuah SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α), suatu konstruk atau sebuah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *conbarch alpha* $>0,60$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji data kontinu yang berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji T, korelasi, regresi dapat dilaksanakan. Uji normalitas tidak begitu dibutuhkan terhadap data yang jumlahnya sama dengan atau lebih dari 30 sampel atau bisa disebut sampel besar. Namun ada juga yang bahwasanya data itu dianggap normal jika mencapai 100 buah lebih (Usman dan Akbar, 2008:109).

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS (Ghozali, 2005:110). Jika data tersebut normal maka menggunakan uji statistik parametrik sedangkan jika data tersebut tidak normal maka dapat diuji menggunakan statistik non parametrik. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut (Riduwan, 2004:113):

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7 Data dan Sumber Data

3.7.1 Data

Data penelitian merupakan keterangan dari semua orang yang dijadikan responden atau bersumber dari dokumen, baik dalam bentuk statistik maupun dalam bentuk yang lain untuk tujuan penelitian. Informasi yang diperoleh memberikan keterangan, gambaran, atau fakta tentang suatu persoalan dalam bentuk kategori, huruf, atau bilangan (Subagiyo, 2017:74). Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif interval dengan alasan didalamnya banyak kegiatan penelitian, data skor yang diperoleh dari kuisioner, sering

dikatakan sebagai data interval setelah alternatif jawabannya diberi skor yang ekuivalen (setara) skala interval (Subagiyo, 2017:113). Data menurut sifatnya ada 2 jenis yaitu:

1. Data kualitatif

Data kualitatif merupakan data verbal yang dapat dijelaskan dengan terjemahan kata, sedangkan.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa data numerik dengan urainnya menggunakan angka dan tidak menjelaskan hubungan.

3.7.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan sumber subyek data yang diperoleh untuk penelitian yang mana data dapat diperoleh (Suharsismi Arikunto, 2010:129) . dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang langsung diperoleh dari tangan pertama yaitu oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan peneliti. Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh secara langsung yaitu karyawan bagian produksi di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteg Kabupaten Banyuwangi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung seperti pada informasi catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri media, situs internet, menurut (Uma Sekaran,2011). Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Observasi menurut Suharismi Arikunto (2010:199) menyatakan observasi merupakan sebuah pengamatan meliputi kegiatan pemuatan terhadap suatu penelitian objek menggunakan seluruh indra. Observasi yang dilakukan adalah pengamatan terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Adapun hasil dari observasi tersebut yaitu mengetahui jumlah karyawan di UD Sri Rejeki.

2. Metode wawancara

Wawancara adalah sebuah percakapan tanya jawab kepada narasumber yang diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dalam wawancara adalah untuk mendapatkan pengetahuan atau informasi tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu tentang topik yang diteliti (Sugiyono, 2016). Wawancara yang dilakukan adalah tanya jawab untuk mengetahui sistem gaji pada karyawan, dan budaya kerja yang diterapkan di UD Sri Rejeki.

3. Metode angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan sebuah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016 :199). Modifikasi skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan skala lima tingkat, modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban tengah berdasarkan pada tiga alasan, yaitu:

- a. Kategori artinya ganda, biasanya belum bisa memutuskan atau memberika jawaban yang bisa diarikan netral, setuju tidak, tidak setuju tidak, atau ragu-ragu.
- b. Ketersediaan jawaban di tengah menimbulkan kecendeungan untuk menjawab di tengah
- c. Tujuan dari kategori SS-S-N-TS-STS terutama untuk melihat tren opini responden, ke arah setuju atau tidak setuju

Maka dalam penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban yaitu:

1. SS : 5 (Sangat Setuju)
2. S : 4 (Setuju)
3. N : 3 (Netral)
4. TS : 2 (Tidak Setuju)
5. STS:1 (Sangat Tidak Setuju)

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pressi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyoono, 2009:93).

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara atau metode yang digunakan sebagai mengolah data menjadi informasi sehingga data mudah diterapkan dan berguna untuk mencari solusi atas masalah penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja Islami (X2), dan Budaya Kerja Islami (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2018:243) teknik analisis data adalah teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.

Teknik analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang berupa pertanyaan dalam kuesioner. Setelah itu, dilanjutkan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3), (Xn) dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2017:250). Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel tergantung

a : Bilangan konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2

b_n : Koefisien regresi untuk X_n

X1 : Variabel bebas pertama

X2 : Variabel bebas kedua

X_n : Variabel bebas ke n

ε : Nilai residu

Adapun perhitungan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan cara yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS. Dengan rumus regresi linier berganda di atas maka akan diketahui seberapa besar pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam Penelitian ini pengolahan analisis regresi linier berganda menggunakan *Software* SPSS. Ketentuan dalam analisis regresi berganda menggunakan SPSS adalah data kuesioner harus sudah diuji validitas, reliabilitas dan normalitasnya terlebih dahulu. Apabila data sudah valid, reliabel dan normal maka data bisa di analisis dengan menggunakan SPSS.

Untuk menguji pengaruh variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y maka diuji melalui uji analisis parsial dan simultan.

1. Analisis Parsial (Uji Parsial T)

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel control). Variabel yang diteliti adalah data rasio maka teknik statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson Product Menurut Sugiyono (2014:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t secara parsial merupakan analisis uji secara individual yang digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Dengan uji t parsial ini menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Dalam uji ini, pengujian dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$.

Dan apabila hasil perhitungan uji t menunjukkan:

- 1) $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Analisis uji parsial (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama. Pengolahan data dalam uji hipotesis ini menggunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian dengan uji F varians adalah dengan membandingkan F hitung (F_t) pada $\alpha = 0,05$. Dengan kaidah ketentuan:

- 1) $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

UD Sri Rejeki merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang industri khususnya memproduksi serta menjual oleh-oleh jajanan khas Banyuwangi. Lokasi UD Sri Rejeki bertempat di Jl Margo Utomo, Krajan I, Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa timur.

4.1.2 Sejarah UD Sri Rejeki

Berdirinya perusahaan industri makanan ini pada tahun 1980 yang didirakan oleh ibu dari manager perusahaan UD Sri Rejeki saat ini yang bernama Aprin Kamilawati, awalnya usaha ini didirikan karena faktor ekonomi keluarga yang ingin mencari penghasilan yang lebih baik, merupakan usaha kecil-kecilan yang dijalani sendiri oleh keluarga yang pada saat itu masih menggunakan cara yang sederhana yang dimulai dari menjula kerupuk, kue basah, dan kue kering dicoba semua. Kemudian mencoba untuk membuat kue bolu untuk oleh-oleh keluarga sendiri ketika berkunjung kerumah kami di Banyuwangi. Namun lama kelamaan respon masyarakat yang biak hingga pesanan terus berdatangan dan bertambah banyak, akhirnya memutuskan untuk mengembangkan produksi UD Sri Rejeki hingga saat ini.

Produk yang dijual merupakan hasil produksi sendiri dan ada juga beberapa produk yag diproduksi oleh industri rumahan lain, produk yang dijual dari produksi UD Sri Rejeki sendiri seperti sale pisang, kue bagiak, pisang lilit, dan berbagai macam kue kering yaitu kastangel, kue kacang, nastar, bolu cokelat. Perusahaan Sri Rejeki merupakan usaha yang sukses karena sudah memiliki tenaga kerja 104 karyawan yang terbagi dengan tugas masing-masing, 13 karyawan bagian pemasaran dan pengantar

barang, 43 karyawan terdapat dibagian produksi, 17 karyawan bagian rumah makan, 25 orang bagian sablon dan 4 orang bagian penjaga toko. Jajanan oleh-oleh khas Banyuwangi UD Sri Rejeki ini sudah memiliki mitra kerja hingga seluruh kota di Jawa Timur, Jawa Tengah, dan ada juga sampai luar pulau jawa yaitu Kalimantan, Bali dan sebagian ada juga di wilayah Mataram. Karena jumlah konsumen yang meningkat UD Sri Rejeki mumbuka cabang outlet di daerah lain.

Untuk tujuan perusahaan perlu adanya kerjasama antara semua anggota karyawan dan pimpinan perusahaan . Dalam perusahaan UD Sri Rejeki dalam kegiatan mengelola dan mengembangkan perusahaan semua dihandel oleh manager UD Sri Rejeki yaitu pemilik perusahaan yang bernama Aprin Kurniawati.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di perusahaan UD Sri Rejeki diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan pada perusahaan tersebut masih tergolong gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini ditandai dengan peran pemimpin dalam menukarkan sesuatu sebagai imbalan kepada karyawannya. Apabila karyawan dapat mencapai target produksi melebihi standar maka para karyawan akan mendapat kompensasi tambahan.

4.1.3 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Sri Rejeki bagian produksi. Adapun jumlah sampel yang ditentukan sebagai responden adalah 30 karyawan dengan teknik sampel purposive sampling.

Sebelum menganalisis, penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan dalam penelitian di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Adapun daftar nama responden terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Daftar Nama Responden

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	No	Nama Responden	Jenis Kelamin
1	Zamilatul Zahra	P	16	Umi Kulsum	P
2	Purwanti	P	17	Siti Rohimah	P
3	Siti Maesaroh	P	18	Diyan Apriati	P
4	Istiqomah	P	19	Nafrida	P
5	Maryam	P	20	Jakiyah	P
6	Astuti Setyawati	P	21	Fitria Ningsih	P
7	Reni Anggraini	P	22	Mustika Sari	P
8	Sumarni	P	23	Sovia Endang	P
9	Uthi Kurnia	P	24	Sri Wahyuni	P
10	Fajryah	P	25	Dwi Agustina	P
11	Nurbaiti	P	26	Tarmini	P
12	Mardiah	P	27	Ririn Tri Ningsih	P
13	Masrifah	P	28	Siti Simariah	P
14	Eka Mailina	P	29	Khodijah	P
15	Rosydah wati	P	30	Indamah	P

Sumber Data Primer diolah 2021.

Sampel penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi sebanyak 30 responden. Pada bagian ini menyajikan

informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan nama, jenis kelamin. Berikut penjelasan masing-masing nasabah, yaitu:

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Wanita	30	100
Pria	0	0
Total		100

Sumber Data Primer diolah 2021.

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 30 responden (100%), dan responden Pria 0 responden (0%), maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banuwangi pada bagian produksi seluruhnya berjenis kelamin wanita karena pekerjaan dibagian produksi pekerjaannya membuat kue, yang biasa ditekuni seorang wanita.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Setelah dilakukan tabulasi data diperoleh gambaran responden berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.3 Respoden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-30 tahun	5	17
31-40	9	30
41-50	12	40
51-60	4	13
Total	30	100

Sumber Data Primer diolah 2021.

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 5 orang (17%), yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang, usia 41-50 tahun berjumlah 12 orang, yang berusia 51-60 tahun berjumlah 4 orang (13%). Hal ini

dikarenakan karyawan yang bekerja di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi adalah seorang ibu rumah tangga yang bekerja untuk membantu memenuhi perekonomian keluarga.

4.2 Analisis Data

Sebelum melakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu data diuji melalui uji validitas, realibilitas, dan normalitas data, dan uji data secara parsial dan simultan.

Kemudia data tersebut layak diuji dengan uji regresi berganda.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total taraf signifikan 0,374. Berikut ini hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja Islami (X2), budaya kerja Islami (X3), Kinerja karyawan (Y):

a. Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Koefisien korelasi r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,804	0,374	Valid
2	0,682	0,374	Valid
3	0,830	0,374	Valid
4	0,723	0,374	Valid
5	0,739	0,374	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021.

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika r hitung \geq r tabel maka data tersebut valid, jika r hitung \leq r tabel maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.6 dengan variabel Lingkungan Kerja (X1) yang

memiliki 5 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena r hitung lebih besar dari pada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b. Motivasi Kerja Islami (X)

Hasil uji validitas dari variabel Motivasi Kerja Islami (X_2) bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja Islami (X2)

No	Koefisien korelasi r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,619	0,374	Valid
2	0,750	0,374	Valid
3	0,749	0,374	Valid
4	0,901	0,374	Valid
5	0,849	0,374	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021.

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika r hitung $\geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.7 dengan variabel Motivasi Kerja Islami (X_2) yang memiliki 5 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena r hitung lebih besar dari pada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

c. Budaya Kerja Islami

Hasil uji validitas dari variabel Budaya Kerja Islami (X_3) bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas Budaya Kerja Islami (X3)

No	Koefisien korelasi r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,920	0,374	Valid
2	0,885	0,374	Valid
3	0,609	0,374	Valid
4	0,515	0,374	Valid
5	0,732	0,374	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 2021.

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.8 dengan variabel Budaya Kerja Islami (X3) yang memiliki 5 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

d. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Koefisien korelasi r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,683	0,374	Valid
2	0,721	0,374	Valid
3	0,894	0,374	Valid
4	0,864	0,374	Valid
5	0,631	0,374	Valid
6	0,822	0,374	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 2021.

Data dikatakan valid atau tidak valid dapat dilihat dengan kaidah putusan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dilihat dari tabel 4.8 dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki 6 pernyataan dengan taraf signifikan 0,374 dinyatakan valid. Karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan berkali-kali pada waktu ke waktu. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat pengukuran tersebut dapat dipercaya, sehingga mendapatkan

hasil yang tetap dan konsisten. Dalam hal ini data yang diuji adalah data yang valid yang telah diuji sebelumnya. Reliabilitas dapat menjadi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang termasuk indikator dari variabel. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliailitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja Islami (X2), Budaya Kerja Islami (X3), Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Lingkunga Kerja (X1)	0,809	5	Reliabel
Motivasi Kerja Islami (X2)	0,847	5	Reliabel
Budaya Kerja Islami (X3)	0,790	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	6	Reliabel

Sumber data SPSS, 2021.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami, Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan kaidah putusan hasil rhitung $\geq r_{tabel}$, maka data dianggap reliabel sehingga setiap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dianggap reliabel.

4.2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS For Windows Ver. 26* dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov-Test*. Untuk menguji normalitas data yaitu jika probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya data tersebut berdistribusi normal dan jika probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya data tersebut tidak berdistribusi, untuk mengetahui normal atau

tidaknya data dan menetapkan tingkat signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Hasil uji normalitas perhitungan *SPSS* diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorov-Sminrov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58511013
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.102
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah *SPSS* 26.2021.

Kaidah keputusan yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu jika probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya data tersebut berdistribusi normal dan jika probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya data tersebut tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006: 31).

Berdasarkan dari tabel 4.11 menyatakan bahwa hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *analisis Kolmogorov-Smirnov-Test* dapat diketahui bahwa nilai residual berdistribusi normal. Yakni signifikan Asymp. Sig (2-tailed) pada tabel *SPSS* diketahui sebesar 0,200 yang mana pernyataannya ditentukan bahwa nilai residual yakni 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga bisa diambil hasil bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.2.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal. Regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas atau *independent* terhadap variabel terikat atau *dependent* sebuah penelitian. Dalam penelitian

ini analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS versi 26. Adapun penyelesaian regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kemampuan dalam menerangkan variabel dependen atau mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan secara simultan terdapat dalam tabel 4.12

**Tabel 4.10 Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.940	.61795
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islam				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data diolah SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,940, dan untuk koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,940. Hasil dari tabel 4.12 merupakan hasil dari pengkuadratan koefisien korelasi atau dapat dijelaskan dari hasil perkalian nilai R^2 yaitu $0,973 \times 0,973 = 0,940$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) berpengaruh sebesar 94%, sedangkan sisanya ($100\% - 54\% = 6\%$) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

4.2.5 Uji T-Test

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami secara persial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Persial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.597	1.368		-1.168	.254
	Lingkungan Kerja	.236	.097	.191	2.439	.022
	Motifasi Kerja Islam	.533	.125	.434	4.273	.000
	Budaya Kerja Islami	.499	.126	.402	3.966	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2021.

Berdasarkan dari tabel 4.13, dapat diketahui hasil analisis data menunjukkan bahwa:

- a. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 2,439
- b. dan nilai $sig.$ sebesar 0,022. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,048. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Variabel motivasi kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 4.273, dan nilai $sig.$ sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,048. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Variabel budaya kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 3,966, dan nilai $sig.$ sebesar 0,001. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,048. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.2.6 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama antara variabel lingkungan kerja(X_1), motivasi kerja Islami

(X2), dan budaya kerja Islami (X3) terhadap pkinerja karyawan(Y) UD Sri Rejeki Genteng.

Maka dilakukan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.238	3	58.079	152.098	.000 ^b
	Residual	9.928	26	.382		
	Total	184.167	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja Islam						

Sumber: Data diolah SPSS, 2021.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 152,098 dengan besar nilai F_{tabel} sebesar 2,975. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja Islami (X2), dan budaya kerja Islami (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

BAB 5

PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian secara langsung dengan metode kuesioner yang ditujukan kepada karyawan bagian produksi di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, dan hasil penelitian telah dipaparkan pada bab IV yaitu analisis data, agar hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menganalisis dan membahas, maka pada bab V ini akan diuraikan dengan berpedoman pada hasil data dan teori yang relevan yang ada pada bab I,II,III,dan IV.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y) dan motivasi kerja Islami(X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)dan budaya kerja Islami (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Data diperoleh dari sumber asli/karyawan yakni hasil dari jawaban angket/kuesioner dari sampel yaitu karyawan bagian produksi yang bekerja di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Jumlah karyawan yang diteliti ada 30 karyawan dan sampel pada penelitian ini 100% karyawan berjenis kelamin perempuan.

Peneliti mengolah data hasil jawaban yang diberikan karyawan bagian produksi dari penyebaran kuesioner tersebut. Pengolahan data tersebut dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 26*, dengan hasil sebagai berikut:

5.1 Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kegiatan

perusahaan, karena lingkungan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam meningkatkan kinerja yang baik, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang kondusif maka akan menurunkan semangat dan kinerja karyawan menurut (Ahyari,2004:138).

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memiliki hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan yang terjalin dengan baik dan juga fasilitas serta alat kerja yang memadai terutama pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerja atau karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sedang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman kondisi lingkungan kerja maka karyawan tidak bisa memberikan kinerja yang maksimal (Subandi, 2003:23).

Lingkungan kerja pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi, diperoleh variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 2,439 dan nilai *sig.* sebesar 0,022. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,048. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Karena probabilitas (0,022) jauh lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, memiliki lingkungan kerja yang baik yaitu dapat dikatakan memiliki lingkungan yang aman, nyaman dan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta memiliki fasilitas yang baik.

Dengan adanya pengaruh yang baik maka memiliki dampak terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Sri Rejeki, karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya yang membuat perusahaan bisa berjalan dengan baik juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Maya Sari (2017) yang mana hasil penelitiannya pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, melalui analisis parsial berdasarkan uji t yang mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.2 Variabel Motivasi Kerja Islami (X2) Berpengaruh Signifikansi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Motivasi kerja Islami merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki karyawan saat bekerja. Menurut Fakhrian (2015:2). Menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Ali Hasan (2009:70). Menungkapkan bahwasannya motivasi kerja Islami bisa juga diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul-khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).

Motivasi kerja Islami pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi variabel motivasi kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 4.273, dan nilai $sig.$ sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,048. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja Islami (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami yang berada di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan hal ini karyawan yang memiliki motivasi kerja Islami maka selain mendapat pahala atas niat baik dilakukan itu juga dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja menjalankan tugasnya, demikian menjadi salah satu faktor bagi perusahaan menjadi baik. Karena dengan adanya motivasi kerja Islami yang dimiliki karyawan mereka akan lebih produktif dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Jika motivasi kerja Islami pada karyawan semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, motivasi kerja Islami pada kinerja karyawan buruk atau menurun maka kinerja karyawan juga akan buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh RA Satriyani 2015 yang mana hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara motivasi kerja Islami terhadap kinerja BPRS Saka

Dana Mulia. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi kerja Islami sebesar 0,45 dan uji signifikansi (uji t) sebesar 2,768 dengan hasil signifikansi dibawah 5% , yaitu 0,007 dan besarnya pengaruh langsung motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan adalah 1,814.

5.3 Variabel Budaya Kerja Islami (X3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Budaya kerja Islami memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Karyawan akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya. Itulah yang dinamakan budaya bekerja dalam perspektif Islam. Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan Daryatmi (2005:78). Ketika karyawan memiliki budaya kerja Islami dalam melakukan pekerja artinya bisa berdampak pada hasil yang dikerjakan, jika berdampak baik maka akan berpengaruh pada perusahaan menjadi lebih maksimal dalam menjalankan target perusahaan.

Budaya kerja Islami pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis variabel budaya kerja Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil nilai t_{hitung} yakni sebesar 3,966, dan nilai $sig.$ sebesar 0,001. Nilai t_{tabel}

dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 2,048. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa budaya kerja Islami (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Karena probabilitas (0,001) jauh lebih kecil dari 0,05.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang dilakukan oleh karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi sudah dikatakan baik yang membuat perusahaan UD Sri Rejeki terus maju dan berkembang. Hal ini dapat diperkuat dari hasil sebaran pernyataan kuesioner pada indikator tentang budaya kerja Islami sebagian besar memberikan tanggapan setuju, artinya sebagian besar karyawan memiliki budaya kerja Islami yang artinya memiliki niat dan semangat yang baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Yuliane (2020) yang mendapatkan hasil perhitungan data yang valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan perhitungan F. Hasil Fhitung sebesar 10,462 kemudian dibandingkan dengan Ftabel yaitu 3,38. Dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel maka akan nampak pengaruh yang signifikan antara pengaruh pengawasan dan penerapan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan besarnya pengaruh parsial ada beberapa variabel yaitu pengaruh pengawasan dan budaya kerja dimana $R_{x_1 x_2} = 0,591$. Besarnya pengaruh $K_p = R^2 = 0,6752 = 45,59\%$, sedangkan pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja para karyawan yaitu $R_{x_2 y} = 0,531$ dengan besarnya pengaruh $K_p = R^2 = 0,5312 = 28,20\%$. Maka hasil tes empiri pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh antara budaya kerja Islami dengan kinerja karyawan dimana $R_{x_2 y} = 0,531$ besarnya pengaruh $K_p = R^2 = 0,5312 = 28,20\%$. Dilihat dari angka tersebut, semakin besar nilai dari budaya kerja Islami akan

menghasilkan nilai kinerja karyawan yang semakin besar pula. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variable bersifat signifikan yaitu sebesar 0,005 atau 5% level signifikannya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja Islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.4 Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja Islami (X2), Dan Budaya Kerja Islami (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Lingkungan Kerja (X1), motivasi kerja Islami (X2), dan budaya kerja Islami (X3) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan di UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi ini, telah memperoleh hasil pengolahan data statistik yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen lingkungan Kerja (X1), motivasi kerja Islami (X2), dan budaya kerja Islami (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan dinotasikan dalam uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel etika kerja Islam (X₁) dan kepemimpinan Islam(X₂) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan(Y) Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab desa Karangdoro kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi. Uji hipotesis secara bersama-sama atau simultan dinotasikan dalam uji F yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X₁) dan kepemimpinan Islam(X₂) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan(Y) Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab desa Karangdoro kecamatan Tegalsari kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 152,098 dengan besar nilai F_{tabel} sebesar 2,975. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima dengan kata lain bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Karena probabilitas ($0,000$) jauh lebih kecil dari $0,05$, Hipotesis yang diuji adalah:

H_a : ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami terhadap kinerja UD Sri Rejeki. Data dikatakan berpengaruh signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a . Dibuktikandari tabel anova diatas $F_{hitung} = 152,079$ sedangkan $F_{tabel} = 2,975$ yang berarti etika kerja Islam (X_1) dan kepemimpinan Islam (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi (Y).

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai R sebesar $0,802$, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) berpengaruh sebesar 94% . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) memberikan cukup kuat terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB 6

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada pada perusahaan UD Sri Rejeki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, dengan adanya pengaruh yang baik maka memiliki dampak terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Sri Rejeki, kinerja karyawan akan lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya yang membuat perusahaan bisa berjalan dengan baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islami (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami yang dipraktikkan oleh karyawan UD Sri Rejeki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja Islami dalam bekerja dan niat yang baik, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja Islami (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang dipraktikkan oleh karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi, juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya

4. karyawan menerapkan budaya kerja Islami maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) variabel motivasi kerja Islami (X_2), dan variabel budaya kerja Islami (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Variabel tersebut merupakan variabel yang cukup kuat dalam memberikan pengaruh kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12, menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,802, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) berpengaruh sebesar 94%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja Islami (X_2), dan budaya kerja Islami (X_3) memberikan cukup kuat terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat keterbatasan yaitu waktu dalam mengumpulkan data dari responden, yang mana responden disini adalah karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi pada bagian produksi, yang mana responden disini adalah pekerja borongan yang menggunakan jam kerja dengan pembagian shift malam dan pagi. Sebagai contoh penyebaran angket, tidak semua karyawan langsung bisa mengisi kuesioner karena harus menunggu waktu luang yang pas, dan karyawan bagian produksi juga tiap harinya selalu kejar target.

6.3. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis perlu menyampaikan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan adanya penelitian ini. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan penelitian diatas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja islami, budaya kerja Islami berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan UD Sri Rejeki. Hal ini telah dibuktikan dengan adanya penelitian pada karyawan bagian produksi yang bekerja UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, adanya perhatian khusus terhadap lingkungan kerja pada UD Sri Rejeki dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu, informasi dan menjadi tambahan refrensi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan lingkungan kerja, motivasi kerja Islami, dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan

3. Penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat mencari waktu yang tepat saat melakukan penyebaran angket, agar tidak menunggu waktu yang lama. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel lain yang berbeda tentunya didukung oleh teori-teori atau didasarkan pada riset terdahulu, dan juga penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan literatur untuk meneliti lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim Agus Riyadi, Ahmad Abdul Rokhim.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai*. Volume 1, Nomor 2, Juli 2017: 246-262. ISSN 25408399).
- Akhmad Muwafik Saleh, 2009. *Bekerja Dengan Hati Nurani*. Jakarta. Erlangga
- Arikunto Suharsismi.2010.*Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta.Rineka Cipta.
- Ananto Pramandhika.2011.*Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*.Thesis. Universitas Diponegoro.
- Ashar Basri.2017. *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Ajangale*. Skripsi. Makasar: Unversitas Negeri Alauddin Makasar
- Diyah Sari. 2017. *Pengaruh Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fitriani Ansori, Sri Abidah Suryaningsih. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan.Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung*. Jurnal Ekonomi Islam. Volume 2, Nomor 2, 2019: 211-217.ISSN
- Kartawan, dkk. 2018. *Manajemen Sumberdaya Insani*. LPPM Universitas Siliwangi. Siliwangi.
- Lukman Anthoni, Rahmat Falsal. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islam TERHADADA Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha*. Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi. Volume 5, Nomor 1, 2020: ISSN 2614-3291.
- Moh. Mukhsin. 2017. *Kepemimpinan Islami Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Journal economics, Finance and banking. Vlume 1, Nomor 2, November 2017.
- Muhammad Zama'syari. 2010. *Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Wilayah Kabupaten Pati)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.019. ISSN 2548-1371.
- Nurul Inayah. 2019. *Budaya Kerja Islami BRISYARIAH Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Islam. Volume 10, Nomor 2, Juni.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karywan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Volume 4, Nomor 1, Januari 2019:47-46.ISSN 24599921.

Rudi Ahmad Ginanjar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Tommy Hartono. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sejahtera Batam*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 7, Nomor 1, Januari-April 2020: ISSN 2621-2331.

Windi Andriani, Rahmi Widyanti. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 7, Nomor 2, Juli 2020: ISSN 2355-3197.

Lampiran 1

PENGANTAR PENELITIAN

**Kepada Yth
Bapak/Ibu, Saudara/i
Ditempat**

Assalamualaikum, wr. Wb

Demi tercapainya penelitian Skripsi ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). **Penyusunan penelitian Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1).** Dalam penyelesaiannya diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini. Maka dari itu diharapkan kepada respon dapat memberikan jawaban yang sebenar-benar sesuai dengan pendapat dan hati nurani masing-masing. Data respon dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan seobjektif mungkin dan tidak diwakilkan. Atas kesediaannya dan kerjasamanya saya sampaikan terimakasih, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum wr.wb.

Banyuwangi, Juni2021

Penyusun

Zulaikah

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat saya Zulaikah sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islami, dan Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan UD Sri Rejeki Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. Seluruh data dan informasi akan dianalisis dalam rangka menyusun skripsi sebagai tugas akhir. Atas kesediaan dan partisipasi anda dalam mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya ucapkan banyak terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Pilihlah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
3. Berilah tanda centang (\checkmark) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih satu jawaban.
4. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.

Keterangan :

No	Skala Penilaian	Kriteria
1	5	Sangat Setuju (SS)
2	4	Setuju (S)
3	3	Netral (N)
4	2	Tidak Setuju (TS)
5	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	TS	SS
	Skala Penilaian	1	2	3	4	5
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
2	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan					
5	Ruang kerja yang disediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan saya					

Variabel X2 (Motivasi Kerja Islami)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
SkalaPenilaian		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja semata-mata hanya untuk beribadah mencari Ridho Allah SWT					
2	Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah SWT					
3	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
4	Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja					
5	Saya bekerja disini hanya menginginkan pekerjaan yang halal					

Variabel X3(Budaya Kerja Islami)

no	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
SkalaPenilaian		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja dengan giat karena adanya kesadaran diri dan mendapat dukungan dari keluarga					
2	Saya bekerja dengan memanfaatkan waktu sebaikmöglichin					
3	Saya berusaha meningkatkan skill atau keterampilan yag saya miliki					
4	Saya bersikap mandiri karena yakin bahwa Allah SWT Maha Melihat dan Maha Mendengar					
5	Saya berusaha meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerjaan dengan keuletan yang bertujuan membangun perusahaan.					

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

no	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
SkalaPenilaian		1	2	3	4	5
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.					
3	Efisiensi dalam waktu kerja oleh karyawan sangat membatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	saya selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik.					
6	Karyawan memiliki komitmen kerja yang baik dengan tanggung jawab pekerjaan.					

Lampiran 3

Hasil penyebaran kuisisioner

Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

No Res	item Angket					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	3	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	3	5	4	3	4	19
10	5	5	4	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	5	5	23
17	5	5	5	4	4	23
18	4	4	4	5	4	21
19	4	5	4	5	5	23
20	4	5	5	5	5	24
21	5	5	5	5	4	24
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	5	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	4	4	5	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	4	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	4	24
	136	139	135	138	136	684

Variabel X2 (Motivasi Kerja Islami)

No Res	item Angket					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	3	3	19
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	4	4	22
8	5	5	5	5	5	25
9	5	4	5	4	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	5	4	4	21
16	5	5	5	5	4	24
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	5	5	4	23
19	5	5	4	4	4	22
20	5	5	4	4	3	21
21	5	4	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	5	4	23
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	4	5	4	22
	144	136	139	136	130	685

Variabel X3 (Budaya Kerja Islami)

No Res	item Angket					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	4	4	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	5	4	21
4	5	5	5	4	5	24
5	3	3	5	4	4	19
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	4	5	24
9	4	4	4	3	5	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	4	4	4	4	5	21
13	5	5	5	4	5	24
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	4	4	5	21
16	5	4	4	5	5	23
17	4	4	5	4	4	21
18	5	4	4	5	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	5	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	5	4	4	21
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	5	5	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	4	23
	135	132	137	131	139	674

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Res	Item Angket						Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	3	5	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	4	5	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	4	4	4	3	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	4	4	4	4	25
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	4	4	4	4	25
16	5	5	5	4	4	5	28
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	5	4	4	4	26
19	5	4	4	4	4	4	25
20	5	4	4	3	4	4	24
21	4	5	5	5	5	5	29
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	5	4	25
24	4	4	4	4	5	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	5	4	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	5	4	5	5	27
	136	139	136	130	138	136	815

Lampiran 4

Hasil uji validitas

		Correlations					Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.353	.593**	.524**	.531**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.056	.001	.003	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.353	1	.761**	.181	.397*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.056		.000	.338	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.593**	.761**	1	.436*	.401*	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.016	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.524**	.181	.436*	1	.481**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.338	.016		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.531**	.397*	.401*	.481**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.003	.030	.028	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.804**	.683**	.831**	.723**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motifasi Kerja Islam
X2.1	Pearson Correlation	1	.535**	.311	.475**	.280	.619**
	Sig. (2-tailed)		.002	.094	.008	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.535**	1	.397*	.531**	.523**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.002		.030	.003	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.311	.397*	1	.722**	.657**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.094	.030		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.475**	.531**	.722**	1	.763**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.280	.523**	.657**	.763**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.135	.003	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Motifasi Kerja Islam	Pearson Correlation	.619**	.750**	.794**	.902**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Budaya Kerja Islami
X3.1	Pearson Correlation	1	.873**	.418*	.379*	.676**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.039	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.873**	1	.572**	.160	.611**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.399	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.418*	.572**	1	.094	.172	.609**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001		.620	.363	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.379*	.160	.094	1	.257	.515**
	Sig. (2-tailed)	.039	.399	.620		.170	.004
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.676**	.611**	.172	.257	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.363	.170		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Budaya Kerja Islami	Pearson Correlation	.920**	.886**	.609**	.515**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.397*	.531**	.523**	.191	.531**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.030	.003	.003	.312	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.397*	1	.722**	.657**	.226	.353	.721**
	Sig. (2-tailed)	.030		.000	.000	.230	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.531**	.722**	1	.763**	.412*	.683**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.024	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.523**	.657**	.763**	1	.456*	.564**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.011	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.191	.226	.412*	.456*	1	.654**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.312	.230	.024	.011		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.531**	.353	.683**	.564**	.654**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.003	.056	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.683**	.721**	.894**	.865**	.632**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 5

Hasil uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.814	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.844	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.785	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.908	7

Lampiran 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.940	.61795

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja Islami

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.238	3	58.079	152.098	.000 ^b
	Residual	9.928	26	.382		
	Total	184.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Lingkungan Kerja, Motifasi Kerja Islami

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.597	1.368		-1.168	.254
	Lingkungan Kerja	.236	.097	.191	2.439	.022
	Motifasi Kerja Islami	.533	.125	.434	4.273	.000
	Budaya Kerja Islami	.499	.126	.402	3.966	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.7329	30.1050	27.1667	2.45117	30
Residual	-1.24285	1.63369	.00000	.58511	30
Std. Predicted Value	-1.809	1.199	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.011	2.644	.000	.947	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	.58511013
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.102
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: iaideblokagung@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Zulaihan
 NIM/NIMKO : 1713110087
 PRODI : Ekonomi Syari'ah (ESY)
 FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam

NO	TGL. KONSULTASI	TOPIK POKOK YANG DIBICARAKAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TGL MENGHADAP KEMBALI
1	17/04/21	Pengajuan Judul		17/04/21
2	18/04/21	Acc Judul		18/04/21
3	20/04/21	BAB I		20/04/21
4	22/04/21	BAB II		21/04/21
5	23/04/21	BAB III		22/04/21
6	24/04/21	ACC Seminar Proposal		28/04/21
7	30/04/21	BAB 4, 5 & 6		01/05/21
8	15/06/21	Revisi BAB 4, 5 & 6		18/06/21
9	20/06/21	ACC BAB 4, 5 & 6		23/06/21
10	18/07/21	ACC Usian Skripsi		20/07/21

Mulai Bimbingan : Sabtu 17 April 2021

Batas Akhir Bimbingan :

Blokagung, 18 Juli 2021

Mengetahui,
Ketua Prodi

Drs. EDY SUJOKO, MH

Dosen Pembimbing

(Narasumber: SE, Msi)
NID : 3150419037401

Keterangan : Kartu ini tidak boleh hilang dan setiap bimbingan harus dibawa



INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pon. Pes. Darussalam Blokagung 02/IV Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur - 68491 No. Hp: 085258405333 , Website: www.iaida.ac.id , E-mail: laidablokagung@gmail.com

PENGESAHAN REVISI UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2020/2021

Nama : ZULAIKAH

NIM : 17.13.11.0087

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah (ESy) / Perbankan Syariah (PSy)

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
 Islami, Budaya Kerja Islami terhadap
 Kinerja Karyawan UD Sii Pejeki
 Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi

Telah dilakukan revisi sesuai dengan catatan dari hasil ujian yang telah dilaksanakan pada sidang Ujian Skripsi pada hari Sabtu, tanggal 21 - Juli - 2021.

Blokagung, 18 Juli 2021

Mengetahui,

Pembimbing

(Nurul Hayah, SE, MS)
 NID: 3150419097901

Dekan



Lely Ana Ferawati Ekaningsih, SE, MH, MM.
 NID. 3150425027901

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 1/6/2022 10:19:42 AM

Analyzed document: zulaikah esy 17131110087.docx Licensed to: Aster Putra

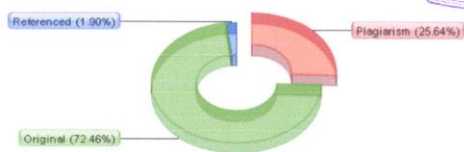
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]

Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 37

29%	3133	1. https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/75416/Dianing Suci Sutanti - 120810201006.pdf?sequence=1
25%	2910	2. http://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jim/article/download/4122/4134
8%	826	3. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/12371/7395

Processed resources details: 84 - Ok / 6 - Failed

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

[uace_headline]

[uace_line1]
[uace_line2]
[uace_line3]
[uace_line4]

Lampiran 7

Hasil Dokumentasi
Wawancara oleh salah satu Karyawan UD Sri Rejeki bagian produksi



Gambar 1

Gambaran UD. Sri Rejeki



Gambar 2



Gambar 3

RIWAYAT HIDUP



Nama : Zulaikah
 NIM : 17131110087
 TTL : Lampung Timur. 25 Mei 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Alamat : Sekampung udik, Lampung Timur,
 Lampung

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah / Perguruan Tinggi	Bidang Studi
SD	2005	2011	SDN 1 Sidorejo	
SMP	2011	2014	SMP N 2 Sekampung Udik	
SMK	2014	2017	SMK Darussalam Blokagung	Akuntansi
S1	2017	2021	Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi	Ekonomi Syariah

Riwayat Pendidikan Nonformal

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah
Ula	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah
Wustho	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah
Ulya	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah

Banyuwangi, 24 juli 2021

Zulaikah