

Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung

Singgi Baharudin Moor¹⁾, Agus Eko Sujianto²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

*Email korespondensi: singgiaprocat33@gmail.com

Abstract

In this article, the focus of the research is the employees of Indo Karya Stone Tulungagung, who expects all employees to be able to work optimally to achieve the desired results. As for the purpose; 1) determine the effect of Islamic work motivation on employee performance; 2) determine the effect of the work environment on employee performance; 3) the influence of Islamic work motivation on employee performance through work discipline as an intervening variable; 4) the influence of the work environment on employee performance through work discipline as an intervening variable UD. Indo Karya Stone Tulungagung. This study uses a quantitative approach. The population in this study were UD Indo Karya Stone Tulungagung, with a sample of 30 people. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection techniques using online questionnaires via google form. The analysis tool uses SPSS 25.00. The results of the study show that: (1) Islamic work motivation has a significant direct effect on employee performance; (2) the work environment directly does not have a significant effect on employee performance; (3) Islamic work motivation indirectly has a significant effect on employee performance through work discipline (4) the work environment does not indirectly have a significant effect on employee performance through UD work discipline. Indo Karya Stone Tulungagung. The limitation of this research is that it only examines the effect of work motivation, work environment, and work discipline, while other variables that affect employee performance are expected to be investigated by further researchers.

Keywords: Islamic Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Work Discipline, Intervening

Saran sitasi: Moor, S. B., & Sujianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2929-2942. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6773>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6773>

1. PENDAHULUAN

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

Suatu organisasi dalam hal ini perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan mampu bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai hasil yang diinginkan. Hasibuan (Harahap dan Hidayat, 2015), mengatakan bahwa motivasi merupakan adalah satu hal yang mampu mendukung perilaku manusia

(karyawan) agar bersedia bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil optimal.

Dengan adanya motivasi dan dorongan khusus dari seorang pemimpin dirasa akan membawa dampak positif terhadap perusahaan ke arah yang lebih baik dan maju. (Candana et al., 2020) Selain motivasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan adanya motivasi untuk karyawan melalui lingkungan kerja yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dalam artikel ini yaitu pada UD. Indo Karya Stone Tulungagung. UD. Indo Karya Stone merupakan perusahaan industri batu hias, batu coral, dan batu marmer.

Faktor lain yang mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (karyawan) dalam meningkatkan motivasi kerja yang memadai, seperti

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

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

Di Kabupaten Tulungagung UD. Indo Karya Stone merupakan salah satu penghasil batu marmer yang cukup besar. Produk yang dihasilkan oleh UD. Indo Karya Stone berupa batu hias untuk taman, fandel, ubin, dan lain sebagainya. Dalam meningkatkan kinerja para pekerja pada UD. Indo Karya Stone yang terletak di Desa Gamping, Kecamatan Campurdarat, Kabupaten Tulungagung, pemilik menyediakan berbagai hal yang mampu menunjang pekerjaan dan produktivitas para pekerja. Seperti bahan baku dan alat yang memadai untuk dipergunakan mengolah produk dan juga tempat kerja yang luas dan bersih.

Motivasi kerja islam dan lingkungan kerja yang dibangun secara baik diberikan oleh pemilik dari UD. Indo Karya Stone kepada para karyawan untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan dari pemberian motivasi dan lingkungan yang baik tersebut, selain meningkatkan semangat para pekerja, yakni pemilik dari UD. Indo Karya Stone akan menciptakan jalinan hubungan baik antara pemilik dan karyawan, supaya mereka para pekerja dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, serta tujuan atau target perusahaan UD. Indo Karya Stone tercapai. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, Dori Mittra (2020), Erma Yusida (2021) dan Anggreany Hustia (2020) yang menunjukkan motivasi kerja dan

lingkungan kerja yang memadai berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada UD Indo Karya Stone Tulungagung”. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui; pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada UD. Indo Karya Stone Tulungagung, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

Motivasi

Dalam setiap tujuan dari organisasi akan selalu dibutuhkan motivasi. Motivasi merupakan suatu dukungan yang bersifat positif yang muncul dari dalam diri seseorang ataupun dari orang lain disekitarnya yang membuat orang tersebut mampu bertindak untuk mewujudkan suatu tujuan. Menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang akan bertindak dikarenakan suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi adalah bagian terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain saling mempengaruhi motivasi.

Menurut Wexley dan Yukl (1997) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif dan dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemampuan untuk menggunakan usaha

tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. (Septiani et al., 2019)

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja suatu pemberian motif yang mampu menggerakkan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilakukan dengan bekerja sama antar karyawan, bekerja dengan efektif dan efisien, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan.

Disiplin juga diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan terhadap suatu peraturan atau norma baik secara tertulis maupun tidak. Motivasi kerja pada dasarnya berbeda-beda pada setiap orang. Ada yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan ada pula yang rendah. Motivasi kerja tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang juga. (Candana et al., 2020).

Motivasi Kerja Islam

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

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

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik dan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menurun pula tingkat kinerja para karyawan.

Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yaitu dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Septiani et al., 2019)

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

Kinerja Karyawan

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

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

waktu yang digunakan pekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk menghasilkan sesuatu. (Gardjito et al., 2014)

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perasaan taat serta patuh terhadap nilai yang dapat dipercayai sebagai tanggung jawabnya. Sedangkan disiplin menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2009) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlakudisekitarnya. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

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

Pengembangan Hipotesis

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

Motivasi kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja

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

yang menunjukkan salah satu variabel yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, sirkulasi udara yang baik, dan kebersihan yang terjaga pasti sangat dibutuhkan bagi pekerja. Dari ketiga indikator tersebut baik dan terjaga, maka bisa dipastikan karyawan juga akan lebih nyaman dan tenang dalam bekerja. Kemudian akan dapat meningkatkan produktivitas diri serta perusahaan. Beberapa penelitian juga sudah membuktikan bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan seperti penelitian Aldo Herlambang Gardjito (2014), Erma Yusida (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Maka dapat diambil hipotesis H₂ : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

Motivasi kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

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

H₃ : Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

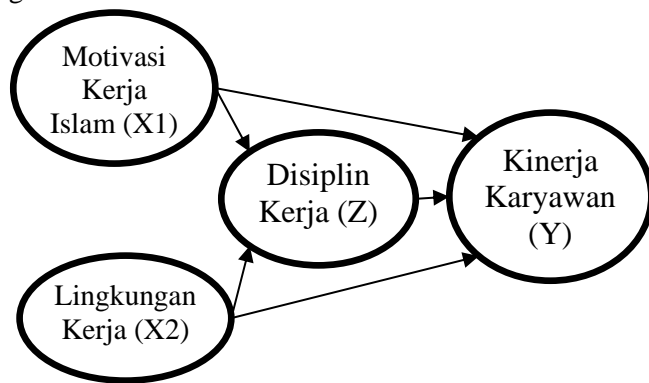
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening

Pengelolaan dengan baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hubungannya Lingkungan kerja melalui disiplin kerja dapat

membantu tercapainya kinerja karyawan secara maksimal, sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Senada dengan penelitian yang dilakukan Yudiningsih (2016) dan Sunarno (2021) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pada penelitian ini dapat diambil hipotesis

H₄: Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

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



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

2. METODE PENELITIAN

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

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

Tabel 1. Variabel, Definisi, Indikator, & Item

| Variabel | Definisi | Indikator | Item |
|----------------------|---|---|---|
| Motivasi Kerja Islam | Motivasi kerja islam merupakan tindakan yang dilakukan pemimpin perusahaan kepada karyawan berdasarkan nilai-nilai islami | 1. Motivasi yang dilakukan pimpinan berdasarkan nilai-nilai islami 2. Proses pemberian motivasi berdasarkan nilai-nilai islami 3. Sikap atau perubahan karyawan sesuai nilai-nilai islami | 1. Atasan akan memberikan pujian apabila karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. 2. Atar karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung 3. Karyawan memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap keberhasilan tempat kerja 4. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam pekerjaan 5. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri yang bisa dipertanggung jawabkan |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan Kerja UD. Indo Karya Stone Tulungagung menjadi karakteristik yang mampu | a. Kualitas lingkungan kerja b. Pemberian fasilitas kepada karyawan c. Kondisi mendukung sesuai dengan yang | 1. kenyamanan didalam lokasi merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Hubungan yang baik antara karyawan dengan pemimpin membantu karyawan dalam bekerja |

| Variabel | Definisi | Indikator | Item |
|------------------|--|---|---|
| | mendorong karyawan | dibutuhkan karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 3. Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar karyawan 4. Hubungan yang baik antara karyawan dengan pemimpin membuat karyawan nyaman dalam bekerja 5. Lokasi yang bersih membuat karyawan nyaman dalam bekerja |
| Kinerja Karyawan | Kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung yakni efek positif secara nyata atas fasilitas yang diberikan UD. Indo Karya Stone Tulungagung | <ol style="list-style-type: none"> a. Kecepatan kerja b. Kualitas kerja c. Kuantitas kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan 2. Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan 3. Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan 4. Karyawan mampu memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan 5. Karyawan dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan |
| Disiplin Kerja | Disiplin kerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung adalah bentuk tanggungjawab terhadap keputusan UD. Indo Karya Stone Tulungagung | <ol style="list-style-type: none"> a. Taat terhadap waktu jam kerja b. Bertanggungjawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan c. Penyelesaian masalah | <ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan 2. Pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab karyawan dan dikerjakan secara optimal 3. Jam kerja karyawan digunakan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi 4. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dari peraturan yang telah ditetapkan akan diberikan peringatan yang bersifat positif 5. Karyawan yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada ditempat kerja |

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden, yakni para karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket. Teknik penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala linkert. Untuk menganalisis data dari penyebaran angket dalam penelitian ini, dianalisis menggunakan uji *part analysis* (analisis jalur) dengan analisis berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja serta disiplin berlaku

sebagai variabel intervening atau variabel penghubung. Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar ke 30 responden karyawan. Uji keabsahan dan keandalan kuesioner ini dilakukan dengan komputer menggunakan program IBM Statistics 25.00.

3.1.1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Persentase |
|---------------|--------------|------------|
| Laki-laki | 24 | 72% |
| Perempuan | 6 | 18% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden laki-laki yang terlibat dalam penelitian ini 24 orang dan perempuan 6 orang, jumlah keseluruhan sebesar 100% atau sebanyak 30 orang.

b. Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah (Orang) | Persentase |
|---------------|----------------|------------|
| <20 Tahun | 1 | 3% |
| 21 – 30 Tahun | 11 | 37% |
| 31 – 40 Tahun | 5 | 16% |
| >40 Tahun | 13 | 44% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar karyawan memiliki usia >40 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 44% serta paling sedikit yaitu dengan jumlah responden usia <20 tahun sebanyak 1 responden atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia lebih dari 40 tahun.

3.1.2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

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

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Variabel | No. item | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|---------------------------|----------|--------------|-------------|-------|
| Motivasi Kerja Islam (X1) | X1.1 | 0,612 | 0,3061 | Valid |
| | X1.2 | 0,787 | 0,3061 | Valid |
| | X1.3 | 0,710 | 0,3061 | Valid |
| | X1.4 | 0,784 | 0,3061 | Valid |

| | | | | |
|-----------------------|------|-------|--------|-------|
| | X1.5 | 0,762 | 0,3061 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,726 | 0,3061 | Valid |
| | X2.2 | 0,708 | 0,3061 | Valid |
| | X2.3 | 0,787 | 0,3061 | Valid |
| | X2.4 | 0,736 | 0,3061 | Valid |
| | X2.5 | 0,829 | 0,3061 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,465 | 0,3061 | Valid |
| | Y.2 | 0,522 | 0,3061 | Valid |
| | Y.3 | 0,754 | 0,3061 | Valid |
| | Y.4 | 0,702 | 0,3061 | Valid |
| | Y.5 | 0,822 | 0,3061 | Valid |
| Disiplin Kerja (Z) | Z.1 | 0,855 | 0,3061 | Valid |
| | Z.2 | 0,711 | 0,3061 | Valid |
| | Z.3 | 0,657 | 0,3061 | Valid |
| | Z.4 | 0,779 | 0,3061 | Valid |
| | Z.5 | 0,392 | 0,3061 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan keterangan dari table di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya seluruh item yang ada pada kuesioner mulai dari Motivasi Kerja Islam (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (Z) adalah valid. Hal ini dapat diketahui dari seluruh instrument pada tabel di atas yang memiliki r_{hitung} (*pearson corelation*) lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

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

Table 4 Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | | |
|---------------------------|------------------|------------|
| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
| Motivasi Kerja Islam (X1) | 0,744 | 5 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,806 | 5 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,649 | 5 |
| Disiplin Kerja (Z) | 0,695 | 5 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel yang terdapat di atas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (X_1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,744, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,806, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,649, dan variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,695. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikasinya $>0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal, dan begitu pula sebaliknya. Cara untuk mengetahui normalitas data yakni dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 5 Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.08980834 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .203 |
| | Positive | .203 |
| | Negative | -.084 |
| Test Statistic | | .203 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .003 |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .146 |

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, . Sebagaimana menurut (Mehta, 1995), penggunaan pendekatan exact dalam uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov* sangat

dianjurkan ketika data tidak cukup besar, sehingga dengan menggunakan metode *exact* akan mendapatkan hasil *p values* yang akurat. Dapat diketahui bahwa nilai *sig.* pada tabel *Exact. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,146 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan penelitian ini berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkolerasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen atau variabel bebas. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkolerasi atau kolersi yang kuat antar variabel independen atau tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas menggunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan nilai tolerance $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dan untuk VIF jika nilai $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas, berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 6 Hasil Uji *Multikolinieritas*

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi Kerja Islam (X1) | .667 | 1.499 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .536 | 1.867 |
| Disiplin Kerja (Z) | .713 | 1.402 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel yang terdapat di atas maka dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi Kerja Islam (X_1) memiliki nilai sebesar 0,667, untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,536, dan untuk variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,713. Hal ini menunjukkan bahwa nilai dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai *tolerance* yaitu 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan untuk nilai VIF dapat dilihat bahwa nilai untuk variabel Motivasi Kerja

Islam (X_1) memiliki nilai sebesar 1.499, untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 1.867, dan untuk variabel Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 1.402. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas karena telah memenuhi syarat untuk nilai $VIF < 10,00$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual yang satu dengan yang lain untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Di dalam model regresi linier yang baik, maka tidak boleh terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam pengujian, penulis menggunakan uji *Scatter-Plot* sebagai berikut:

Tabel 7 Uji *Heteroskedastisitas* dengan Metode Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | -3.359 | 1.788 | | | -1.879 | .071 |
| Motivasi Kerja Islam (X1) | .150 | .089 | .360 | | 1.692 | .102 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .044 | .094 | .101 | | .472 | .641 |

Dependent Variable: Abs_Res1

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji heterokedastisitas dengan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja Islam (X_1) 0.102 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) 0.641, yang berarti keduanya lebih besar dari 0.05. Hasil ini menjelaskan tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai probabilitas lebih besar dari nilai α ($Sig. > 0.05$).

3.1.3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel kompensasi, etos kerja islam, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Tahap I

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 12.006 | 2.842 | | 4.225 | .000 |
| Motivasi Kerja Islam (X1) | .026 | .141 | .037 | 185 | .854 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .384 | .149 | .514 | 2.582 | .016 |

Dependent Variable: Disiplin Kerja (Z)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Tahap II

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 (Constant) | 2.666 | 3.337 | | .799 | .432 |
| Motivasi Kerja Islam (X1) | .337 | .128 | .420 | 2.628 | .014 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .112 | .151 | .132 | .740 | .466 |
| Disiplin Kerja (Z) | .424 | .175 | .374 | 2.417 | .023 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table di atas dapat diperoleh Berdasarkan pada *output* Regresi Tahap 2 bagian tabel “*coeficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1=0,014$, $X_2=0,466$, dan $Z=0,023$. Maka hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi tahap 2 yakni variabel X_1 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y , sedangkan variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .

3.1.4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam model regresi persamaan pertama adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent dengan disajikan hasil pengolahan di bawah ini:

a. Uji Determinasi tahap 1

Tabel 10 Koefisien Determinasi Tahap I Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .536 ^a | .287 | .234 | 1.129 |

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada table yang tertera diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Tahap 1 adalah sebesar 0,287 , hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X2 dan X1 yang tidak berpengaruh terhadap Z yaitu 28,7%, sementara sisanya 71,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara untuk nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0,287)} = 0,844$.

b. Uji Determinasi tahap 2

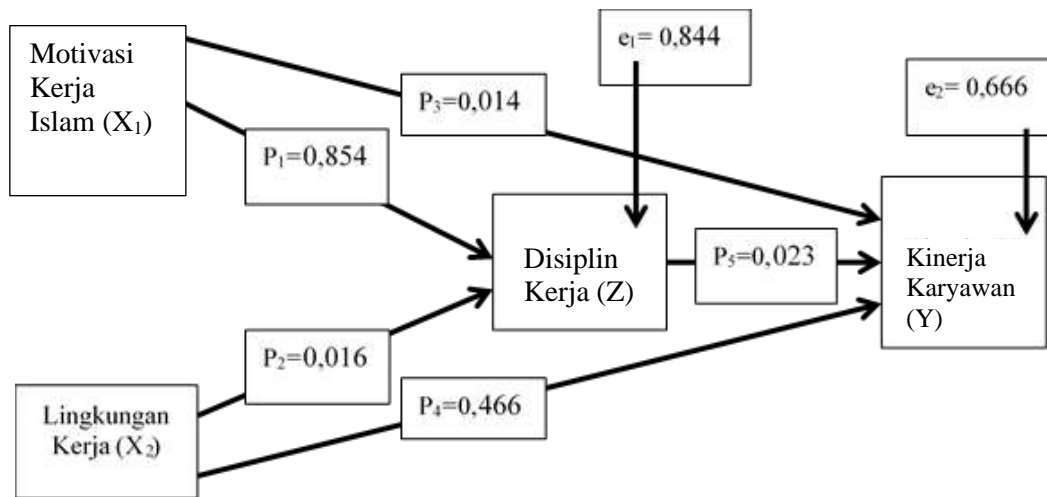
Tabel 11 Koefisien Determinasi Tahap II Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .746 ^a | .556 | .505 | 1.029 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (Z), Motivasi Kerja Islam (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Tahap 2 adalah sebesar 0,556, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan Z serta X2 yang tidak berpengaruh terhadap Y yaitu 55,6%, sementara sisanya 44,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Sementara nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0,556)} = 0,666$.



Gambar 2 Diagram Jalur

Pengaruh Langsung

a. Analisis pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Beta | T | Sig | Keterangan |
|----------------------|------|-------|------|------------|
| Motivasi Kerja Islam | .420 | 2.628 | .014 | Signifikan |

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Motivasi Kerja (X1) = 0,014 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

langsung terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja Islam (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Beta | T | Sig | Keterangan |
|------------------|------|------|------|------------------|
| Lingkungan Kerja | .132 | .740 | .466 | Tidak Signifikan |

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,466 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh

signifikan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Tidak Langsung

a. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Islam (X₁) terhadap Lingkungan Kerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Pengaruh langsung dari variabel X₁ terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,014, sedangkan pengaruh tidak langsung X₁ melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Z terhadap Y adalah $0,854 \times 0,023 = 0,019$. Pengaruh total yang diberikan X₁ melalui Z terhadap Y sebesar $0,014 + 0,019 = 0,033$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,014 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,019 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar daripada nilai langsung, hasil ini menunjukkan secara tidak langsung X₁ melalui Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y yang mana juga terdapat pada hipotesis yang berbunyi "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin sehingga hipotesis dapat teruji atau diterima.

b. Analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Pengaruh langsung dari variabel X₂ terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,466, sedangkan pengaruh tidak langsung X₂ melalui Z terhadap Y dengan nilai beta Z terhadap Y adalah $0,016 \times 0,023 = 0,00036$. Pengaruh total yang diberikan X₂ melalui Z terhadap Y sebesar $0,466 + 0,00036 = 0,46636$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,466 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,00036 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai langsung, hasil ini menunjukkan secara tidak langsung X₂ melalui Z tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y sehingga hipotesis tidak dapat teruji atau ditolak.

3.2. Pembahasan

Penelitian ini mempunyai empat hipotesa untuk mengetahui pengaruh antar variabel, hasil uji hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

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

UD. Indo Karya Stone Tulungagung berusaha membangun karyawannya dengan motivasi kerja karyawan. Maka dari itu hasil hitung statistik diatas menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja islam (X₁) dengan kinerja karyawannya (Y). Hasil yang didapat sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dori Mittra (2020), Erma Yusida (2021), Anggreany Hustia (2020), Yusuf (2022), dan Riyadi (2017). Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu pentingnya membangun motivasi kerja pada setiap perusahaan selain motivasi dari diri para karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhannya seperti yang disampaikan di atas.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dapat dikatakan sebagai pemenuhan atas kewajiban sebagai muslim. pemenuhan kebutuhan atau bisa disebut menafkahi baik untuk diri sendiri maupun keluarga adalah suatu kewajiban bagi seorang muslim. Suatu kewajiban dalam islam disyariatkan menjadi suatu ibadah kepada Allah SWT. Maka dapat juga dikatakan motivasi yang digunakan para pekerja UD. Indo Karya Stone Tulungagung sebagai ibadah kepada Tuhannya.

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

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

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

Penelitian pada UD. Indo Karya Stone Tulungagung menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan yang baik merupakan impian bagi setiap karyawan. Karena dengan lingkungan yang baik karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Berbeda jika karyawan ditempatkan di lingkungan yang tidak mendukung. Bisa dipastikan akan terjadi penurunan kinerja dan produktivitas dari karyawan hingga memengaruhi perusahaan.

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

- c. Pengaruh motivasi kerja islam melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

Berdasarkan uji statistik diatas menunjukkan motivasi kerja islam (X_1) dan disiplin kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan di UD. Indo Karya Stone Tulungagung. Hasil perhitungan menunjukkan hipotesis diterima. Hal ini berarti juga sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Dyah (2021), Rita dan Winarno (2020), Yoyok (2022), Ghani (2018), Jufrizen dan Tiara (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

Salah satu tugas dari pimpinan pekerjaan adalah menjaga kinerja karyawan dengan

baik agar dapat menghasilkan produktivitas maksimal. Pastinya dalam mengerjakan tugas setiap karyawan mempunyai motivasi tersendiri. Baik berupa motivasi memenuhi perekonomian, mencari kesibukan, hingga peningkatan karir. Maka dari itu salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Memotivasi berarti memberikan dorongan kepada karyawan agar tetap semangat mengerjakan tugasnya.

Selain itu, faktor kedisiplinan karyawan juga perlu diperhatikan. Karena indikator kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pasalnya jika karyawan tidak menerapkan kedisiplinan, mulai dari waktu kerja, menjalankan standart operasional kerja perusahaan, maka bisa dipastikan akan memengaruhi kinerja dari pekerja itu sendiri. Para pekerja yang tidak menerapkan kedisiplinan akan menjadi malas dan tidak menjalankan peraturan dari perusahaan.

- d. Pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

Hasil uji statistik UD. Indo Karya Stone Tulungagung pada variabel lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (Z) menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan. Dapat ditarik sebuah pernyataan bahwa lingkungan kerja sebaik apapun masih bisa tidak memengaruhi tingkat disiplin kerja. Dikuatkan dengan beberapa hasil penelitian terakhir yang dilakukan oleh Candana (2020), Dianta (2020), menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidak berpengaruh ini dapat disebabkan karena perbedaan fungsi dari kedua aspek tersebut bagi karyawan. Ketika karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan juga baik walaupun tidak diimbangi dengan lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja sendiri dapat diartikan sebagai lingkungan tempat dimana karyawan itu berkerja, pengaturan kerja baik secara individual maupun kelompok, dan juga dapat dilihat dari metode. Sedangkan disiplin kerja juga mempunyai makna sendiri yakni ketaatan terhadap peraturan secara tertulis maupun tidak. Jadi bisa dipastikan jika karyawan memiliki salah satu dari kedua aspek diatas, maka masih bisa memengaruhi kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis data pada penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan, (2) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh signifikan secara tidak langsung antara motivasi kerja islam dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (4) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Indo Karya Stone Tulungagung.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung, memberikan do'a dan membantu dalam pembuatan artikel ini sehingga dapat terselesaikan.

6. REFERENSI

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2). <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Ambarini, E. (2020). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Satuan Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1). <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khodijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2, Oktober 2018*, 2.

- Dianta, A. B. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel* <http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/1225>
- Gani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di FEBI UIN Alauddin Makasar. *Jurnal ASSETS*, 8(3). <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/7251>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Martiningih, Dyah, Agus Utomo, A. P. N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stie- Aub Surakarta*. 8(2).
- Mehta, C. R. (1995). *Unknown - Unknown - SPSS Exact Tests 7.0 for Windows™ □.pdf.pdf*.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1).
- Riyadi, Abdurokhim Agus, A. A. R. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA KONSEP ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Amwaluna*, 549(2).
- Septiani, I., Sumardi Hr, & Surianti. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2). <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.26>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum*. 19(1). <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Yusida, Erma, Eka Askaf, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Insetif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Blitar. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 17(03).
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 181. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.909>