

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SYARIAH TEGAL IJO MANDIRI MADIUN

Novita Nur Latifah¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Arifiansyah Saputra³⁾
Universitas PGRI Madiun

¹Universitas PGRI Madiun
novitanurlatif30@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
karuniawatihasanah@gmail.com

³Universitas PGRI Madiun
arifiansyah@unipma.ac.id

Abstract

The development of employee motivation needs to be considered in order to improve employee work behavior. The work environment and work culture based on Islam are factors that can affect employee motivation. The existence of Islamic values that are applied to the company is also sought to help manage the formation of quality human resource characters. Because with the Islamic values it grows as a dynamically developing nature. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and Islamic work culture on work motivation at the Tegal Ijo Mandiri Madiun Syariah cooperative. The method in this research is a quantitative method. The research population was all employees of the Tegal Ijo Mandiri Madiun Sharia Cooperative, amounting to 153 people. The sampling technique used was the sunsus method or saturated sampling. The research instrument is a questionnaire that has been tested for validity and reliability. While data analysis using multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test and F test. The results of this study indicate that: 1) There is a significant effect of the work environment on employee motivation at the Tegal Ijo Mandiri Syariah Cooperative Madiun. 2) There is a significant influence of Islamic work culture on employee work motivation at the Tegal Ijo Mandiri Madiun Sharia Cooperative. 3) The work environment and Islamic work culture have a simultaneous effect on employee motivation at the Tegal Ijo Mandiri Syariah Cooperative Madiun.

Keywords: *Work environment, Islamic work culture, work motivation*

Abstrak

Motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan perkembangannya guna meningkatkan perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja dan kebudayaan kerja berbasis Islami merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Adanya nilai-nilai Islami yang diterapkan pada perusahaan juga diupayakan dapat membantu mengelola terbentuknya karakter sumber daya manusia menjadi berkualitas. Karena dengan adanya nilai-nilai Islami tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja Islami terhadap motivasi kerja pada koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun yang berjumlah 153 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sunsus atau dengan sampling *jenuh*. Instrumen penelitian adalah kuisioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan analisis data menggunakan analisis garis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. 2) Terdapat pengaruh signifikan

budaya kerja Islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. 3) Lingkungan kerja dan budaya kerja Islami berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, budaya kerja Islami, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Organisasi berbasis islami juga dapat membantu mengelola terbentuknya karkter sumber daya manusia menjadi berkualitas. Karena dengan adanya nilai-nilai islami tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah diberikan Allah SWT kepadanya seperti kreatifitas, intelektual, ide, bakat, keahlian untuk menggunakan alat tertentu dan lain sebagainya. Itulah yang dimaksud dengan budaya kerja dalam perspektif Islami.

Pentingnya sumber daya manusia menuntut prusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan turut dipengaruhi faktor motivasi. Sumber daya manusia yang mempunyai motivasi tinggi akan berkomitmane melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seoptimal mungkin dalam rangka untuk memajukan irganisasi tempat sumber daya manusia tersebut bernaung (Ananda Lubis et al., 2019).

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja dan kebudayaan kerja islami.

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya (Gomes, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam pengaruhnya terhadap motivasi. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor intern yang di dalamnya terdapat proses pembentukan kenyamanan kerja yang akan dirasakan secara langsung oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan lebh meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan yaitu budaya kerja Islami.

Budaya kerja Islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan. Inti atau sumber inspirasi budaya Islam adalah Alquran dan sunnah Rasulullah SAW, yang diikat dalam satu kata, yaitu akhlak. Dalam Islam, manusia dituntut untuk minta tolong pada Allah SWT dan mengakui keterbatasan dirinya. Allah SWT lebih mencintai orang-orang yang selalu meminta dari pada yang enggan meminta, karena seolah-olah manusia itu berkecukupan (Tasmara, 2012).

Budaya kerja Islami harus diupayakan untuk tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah diberikan Allah SWT kepadanya seperti kreatifitas, intelektual, ide, bakat, keahlian untuk menggunakan alat tertentu dan lain sebagainya. Itulah yang dimaksud dengan budaya kerja dalam perspektif Islami. Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah. Bekerja dapat bernilai juga sedekah, tergantung pada niat dan kesungguhan dalam menjalaninya.

Fokus dalam penelitian ini yaitu pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. Alasan peneliti memilih Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun sebagai lokasi penelitian yaitu 1) pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun menerapkan budaya kerja Islami, 2) belum pernah dilakukan penelitian sejenis pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, 3) memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang jasa yang melayani simpan, pinjam dan deposit. Kegiatan di koperasi tersebut menggunakan prinsip-prinsip syariah. Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun berdiri pada tahun 2013 dan berpusat di Jl. Poros Desa Kanung RT 09 RW 02 Kecamatan Sawahan Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun memiliki beberapa cabang diantaranya di Banjarsari, Wonoasri, dan Pilangkenceng Kabupaten Madiun.

Motivasi kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan atau organisasi. Karena, jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerja karyawan akan maksimal. Begitu halnya pada koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun sangat memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun masih dalam kategori kurang. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu karyawan bagian HRD dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang menurun ditunjukkan oleh 1) karyawan sering terlambat ketika masuk kantor, 2) karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, 3) dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat, 4) dalam bekerja sering melakukan kesalahan. Menurunnya

motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dikarena tingginya beban kerja dan karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh kurang dapat mencukupi seluruh kebutuhannya. Berikut merupakan besar gaji karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Tabel 1. Jumlah Gaji Karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun

No.	Jabatan	Jumlah Gaji
1.	Pengurus	Rp 2.000.000 – Rp 4.000.000
2.	Penasehat	Rp 2.000.000 – Rp 4.000.000
3.	Pengawas	Rp 2.000.000 – Rp 4.000.000
4.	Manager Umum dan HRD	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000
5.	Kasie Umum	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
6.	Kasie HRD	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
7.	Manajer Pengawasan	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000
8.	Kasie Pengawasan	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
9.	Manajer Kredit	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000
10.	Kasie Kredit	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
11.	Manajer Keuangan	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000
12.	Kasie Keuangan	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
13.	Kasie Simpanan	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
14.	Manajer Kepatuhan	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000
15.	Kasie Pengembangan Bisnis	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000
16.	Kasie Hukum	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000

Sumber: Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, 2022

Dari tabel di atas, menunjukkan besar gaji yang diterima oleh karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. Ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima tersebut tidak mencukupi kebutuhan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki gaya hidup yang cukup tinggi (Sumber: Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, 2022).

Beberapa faktor yang menurunkan motivasi kerja karyawan yaitu: 1) Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas. 2) Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar. 3) Imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. 4) Pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial di antara para karyawan. 5) Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif “suka atau tidak suka” dari atasan (Leiter & Robichaud, 2013).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun yaitu lingkungan kerja dan budaya kerja Islami. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dalam kategori kurang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti yaitu 1) ruang kerja yang kurang luas bagi karyawan sehingga karyawan kurang memiliki ruang gerak yang cukup, 2) penerangan yang kurang tepat, 3) suhu udara yang kurang nyaman karena hanya ruangan tertentu saja yang menggunakan AC, 4) adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kurang baik antara karyawan dan atasan, 5) dan juga terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja lain (Sumber: Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, 2022).

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan seperti halnya pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Samarinda. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Wibawanto (2012) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

Faktor selanjutnya yaitu budaya kerja Islami. Budaya kerja Islami merupakan suatu budaya dalam bekerja yang menerapkan nilai-nilai Islam. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun menerapkan budaya Islami yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan berdasarkan informasi dari karyawan bagian HRD yang menjelaskan bahwa karyawan harus memiliki beberapa sikap yaitu 1) jujur (*siddiq*), 2) konsisten dalam bekerja untuk kebaikan (*istiqomah*), 3) mempunyai pengetahuan luas, cepat tanggap, terampil juga mempunyai strategi yang tepat dalam bekerja (*fathanah*), 4) mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan kewajiban yang diberikan diberbagai waktu dan kesempatan (*Amanah*), 5) mampu berkomunikasi dengan baik (*tabligh*) (Sumber: Karyawan bagian HRD Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun).

Akan tetapi walaupun tingginya budaya Islami yang diterapkan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, belum cukup dalam memotivasi karyawan. Karena setiap individu karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan tidak sesuai dengan budaya yang diciptakan perusahaan. Terdapat beberapa karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun yang merasa membutuhkan usaha lebih untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja

Islami yang diterapkan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri. Membutuhkan usaha lebih untuk menyesuaikan diri tersebut dikarenakan setiap individu karyawan memiliki tingkat religius yang berbeda. Sehingga budaya kerja Islami yang diterapkan di Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun masih kurang dalam memotivasi karyawan. Dengan hal itu berarti bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh budaya kerja Islami.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Samarinda. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Miyono et al., 2020), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja Islami terhadap motivasi Guru SMP Negeri Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.

Motivasi karyawan perlu diperhatikan melalui lingkungan kerja dan budaya kerja berbasis islami. Tujuan penelitian ini yaitu untuk 1) memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. 2) Memberikan bukti empiris pengaruh budaya kerja Islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. 3) Memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja Islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2011). Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusianya umumnya dan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2017).

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi para karyawan tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan itu diperlukan dalam memimpin karyawan dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*) (Robbins & Coulter, 2014). Sedangkan indikator motivasi kerja (Mangkunegara, 2014) sebagai berikut:

- 1) **Tanggung Jawab.** Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) **Prestasi Kerja.** Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) **Peluang Untuk Maju.** Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) **Pengakuan Atas Kinerja.** Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) **Pekerjaan yang menantang.** Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dia masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusia yang merupakan sentrum segalanya (Gomes, 2013). Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2014). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaan dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non fisik (Apriani et al., 2021).

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen terpenting dalam pengaruhnya teradap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor intern yang di dalamnya terdapat proses pembentukan kenyamanan kerja yang akan dirasakan secara langsung oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan lebih meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja. Indikator dari Lingkungan kerja (Budianto & Katini, 2015) sebagai berikut: **1)** Penerangan, **2)** Suhu Udara, **3)** Ruang gerak yang diperlukan, **4)** Hubungan karyawan dengan atasan, **5)** Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Budaya Kerja Islami

Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. 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 (Haffinudin., 2013).

Budaya kerja Islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan. Inti atau sumber inspirasi budaya Islam adalah Alquran dan sunnah Rasulullah saw, yang diikat dalam satu kata, yaitu akhlak. Dalam Islam, manusia dituntut untuk minta tolong pada Allah SWT dan mengakui keterbatasan dirinya. Allah SWT lebih mencintai orang-orang yang selalu meminta dari pada yang enggan meminta, karena seolah-olah manusia itu berkecukupan (Tasmara, 2012),.

Budaya kerja Islami harus diupayakan untuk tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah diberikan Allah SWT kepadanya seperti kreatifitas, intelektual, ide, bakat, keahlian untuk menggunakan alat tertentu dan lain sebagainya. Itulah yang dimaksud dengan budaya kerja dalam perspektif Islami. Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah. Bekerja dapat bernilai juga sedekah, tergantung pada niat dan kesungguhan dalam menjalaninya. Budaya kerja Islami adalah budaya yang diupayakan untuk tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Budaya kerja yang diterapkan di institusi syari'ah adalah sifat yang merupakan akronim dari Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah dan Tabligh (Haffinudin., 2013), yang akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) **Shiddiq.** Shiddiq adalah jujur atau berkata benar. Seorang yang memiliki sifat shiddiq selalu berkeyakinan, berbicara, bertindak dan berbuat berdasarkan pada hukum-hukum Islam. Perkataan harus sejalan dengan perbuatan.
- 2) **Istiqomah.** Istiqomah adalah konsisten untuk terus dalam kebaikan, ditunjukkan dengan kesabaran juga keteguhan serta keuletan dalam menjalankan aktivitas bekerja, sehingga menghasilkan suatu kinerja yang lebih optimal. Istiqamah adalah hasil yang didapatkan dari sebuah proses yang telah dikerjakan berkesinambungan atau berkelanjutan.
- 3) **Fathanah.** Fathanah adalah mempunyai pengetahuan luas, cepat tanggap, terampil juga mempunyai strategi yang tepat.
- 4) **Amanah.** Amanah adalah dapat dipercaya dan mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan kewajiban yang diberikan diberbagai waktu dan kesempatan. Wujud dari amanah dapat ditunjukkan serta dibuktikan dengan

keterbukaan, pelayanan yang semaksimal mungkin, kejujuran dalam menjalankan tugas serta bersikap baik dalam kehidupan dan kegiatan sehari-hari.

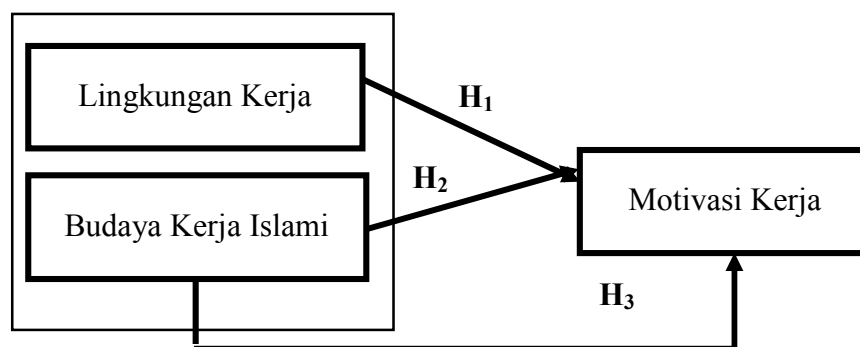
- 5) **Tabliq.** Tabliq adalah yang pada pelaksanaan berarti mampu berkomunikasi secara baik dengan berbagai unsur dan elemen di lingkungannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kecerdasan, mudah bergaul, dapat mendeskripsikan tugas serta pendelegasian wewenang, bias bekerjasama dalam tim atau kelompok, dapat berkoordinasi dengan baik, memahami fungsi control serta mampu cepat tanggap terhadap keadaan yang berubah-ubah yang semakin cepat.

Tabel 2. Dimensi dan Indikator budaya kerja Islami

No	Dimensi	Indikator
1	Istiqomah	Tugas dan kewajiban karyawan
2	Fathanah, Tabliq	Pengetahuan terhadap pekerjaan
3	Shidqih, Amanah	Sikap dan tanggung jawab

Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan teori di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut;

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.
- H2 : Diduga budaya kerja Islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan budaya kerja islami berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sensus atau dengan *sampling* jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 153 responden. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,159$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X _{1.1}	0,767	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.2}	0,746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.3}	0,568	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.4}	0,641	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.5}	0,755	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.6}	0,746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.7}	0,516	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.8}	0,762	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.9}	0,671	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.10}	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.11}	0,560	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Budaya Kerja Islami (X2)	X _{2.1}	0,736	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.2}	0,691	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.3}	0,591	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.4}	0,783	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.5}	0,656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.6}	0,419	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.7}	0,592	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.8}	0,417	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.9}	0,697	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.10}	0,453	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,664	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y _{1.2}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y _{1.3}	0,515	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y _{1.4}	0,500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y _{1.5}	0,671	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Y _{1.6}	0,780	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y _{1.7}	0,723	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y _{1.8}	0,668	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y _{1.9}	0,722	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Y _{1.10}	0,627	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,159). Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dan dipercaya sebagai data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,880	11	Reliabel
Budaya Kerja Islami	0,809	10	Reliabel
Motivasi Kerja	0,846	10	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, suatu instrumen atau angket dari semua variabel terbukti reliabel, dikarenakan nilai variabel motivasi kerja karyawan sebesar $0,846 > 0,70$ yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan hasil penelitian cukup dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataannya.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Hasil Deskriptif Data Statistics

	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja Islami	Motivasi Kerja
N Valid	153	153	153
Missing	0	0	0
Mean	45,6340	41,1046	40,8170
Median	45,0000	41,0000	40,0000
Std. Deviation	5,00493	4,10097	4,29877
Minimum	34,00	29,00	33,00
Maximum	55,00	49,00	49,00

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk nilai mean yang paling besar yaitu pada variabel lingkungan kerja sebesar 45,6340. Untuk nilai median yang paling besar yaitu pada variabel lingkungan kerja sebesar 45,0000. Untuk nilai standar deviasi yang paling besar yaitu pada variabel lingkungan kerja sebesar 5,00493. Dan untuk nilai maksimum yaitu pada variabel lingkungan kerja

sebesar 55,00 sedangkan nilai minimum pada variabel budaya kerja islami yaitu sebesar 29,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetes apakah didalam model regresi terdapat variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) atau keduanya saling memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Budaya Kerja Islami	Motivasi Kerja
N		153	153	153
Normal	Mean	45,6340	41,1046	40,8170
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5,00493	4,10097	4,29877
Most Extreme	Absolute	,116	,102	,105
Differences	Positive	,111	,109	,105
	Negative	-,116	-,102	-,100
Test Statistic		,116	,102	,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 ^c	,120 ^c	,115 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari ke 3 variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, budaya kerja islami, dan motivasi kerja semuanya berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai *Asymp. Sig.* > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,453	2,206
	Budaya Kerja Islami	,453	2,206

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

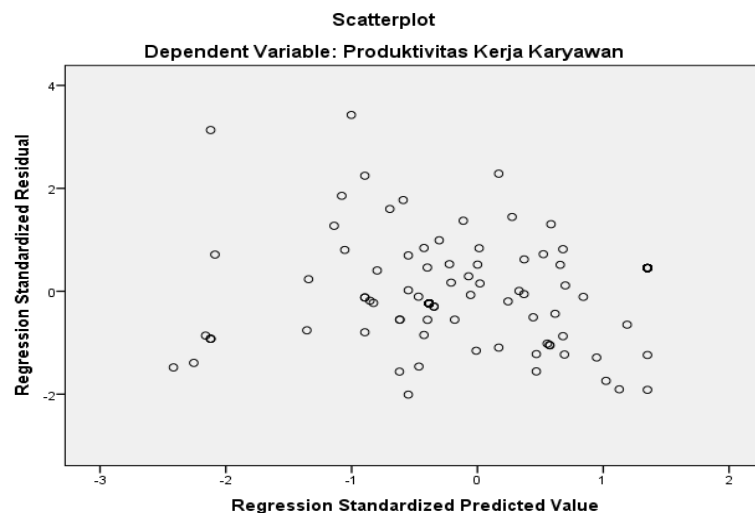
Sumber: Data Primer Diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari kedua variabel bebas di atas menunjukkan bahwa tidak

terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan dari kedua variabel di atas memiliki nilai *Tolerance Value* (TV) > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar < 10.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan Uji heterokedastisitas yaitu untuk menguji apakah terdapat varian residual dari satu pandangan ke pandangan lain dalam model regresi. Apabila *variance* dari residual satu pandangan ke pandangan lain tetap, sehingga dianggap homoskedastisitas dan apabila memiliki perbedaan dianggap heterokedastisitas. Guna mengetahui ada dan tidaknya heterokedastisitas maka dengan mengamati pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai ramalan variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan hasil analisis uji heterokedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu (menyebar) maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,852	430,054	2	150	,000	1,847

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,847, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5%

jumlah sampel 153 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,651 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,847 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,651 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,651 = 2,349$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis garis regresi linear berganda yaitu suatu model linear regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linear dari beberapa variabel bebas. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Garis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,110	1,405		4,349	,000
Lingkungan Kerja	,491	,040	,572	12,243	,000
Budaya Kerja Islami	,435	,049	,415	8,890	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 6,110 + 0,572X_1 + 0,415X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta = 6,110. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 6,110. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja, budaya kerja islami, dan e_i (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun sebesar 6,110.
- 2) Nilai koefisien $b_1 = 0,572$, berarti bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,572 point.
- 3) Nilai koefisien $b_2 = 0,415$, berarti bahwa apabila nilai variabel budaya kerja islami (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka motivasi kerja karyawan pada

Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,415point.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 10. Tabel Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,923 ^a	,852	,850	1,66756

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

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas yaitu dari hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai R Square mendekati 1 yaitu 0,852, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,852 \times 100\% \\ = 85,2\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya kerja islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun sebesar 85,2%. sedangkan sisanya yaitu 14,8% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 11. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,110	1,405		4,349	,000
Lingkungan Kerja	,491	,040	,572	12,243	,000
Budaya Kerja Islami	,435	,049	,415	8,890	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis data table di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,243 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun (Y).

- 2) Pada variabel budaya kerja islami (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,890 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel budaya kerja islami (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun (Y).

b. Uji F

Tabel 12. Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2391,760	2	1195,880	430,054	,000 ^b
Residual	417,115	150	2,781		
Total	2808,876	152			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 430,054 > F_{tabel} = 3,087$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya kerja islamiberpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun

Pembahasan pertama yaitu membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dengan menggunakan uji T. Dari hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,243 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penyebaran kuisisioner yang menunjukkan bahwa karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun memiliki lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja akan cenderung membentuk motivasi kerja jika selalu ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti yaitu 1) ruang kerja yang cukup luas

bagi karyawan sehingga karyawan memiliki ruang gerak yang cukup, 2) penerangan yang tepat dan cukup, 3) suhu udara yang nyaman karena menggunakan AC, 4) adanya hubungan yang cukup baik antara karyawan dan atasan, 5) dan juga terdapat hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan kerja lain (Sumber: Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, 2022).

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan seperti halnya pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Samarinda. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Wibawanto (2012) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun

Pembahasan kedua yaitu membahas mengenai pengaruh budaya kerja islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dengan menggunakan uji T. Dari hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,890 > 1,984$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah secara parsial variabel budaya kerja islami (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun (Y).

Dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa walaupun tingginya budaya islami yang diterapkan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, cukup banyak dari karyawan yang mematuhi budaya organisasi yang diterapkan tersebut. Hal ini dikarenakan tidak sedikit karyawan yang kurang tekun dalam menjalankan ibadah, sehingga ketika pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun menerapkan budaya kerja islami, tidak sedikit karyawan yang tidak mematuhi. Bahkan ketika waktu untuk sholat banyak dari karyawan yang digunakan untuk main HP (Sumber: Karyawan bagian HRD Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun).

Oleh karena itulah budaya kerja Islami yang diterapkan ini belum cukup dalam memotivasi karyawan. Karena setiap individu karyawan memiliki latar belakang yang berbeda-beda dan tidak sesuai dengan budaya yang diciptakan perusahaan. Terdapat beberapa karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun yang merasa membutuhkan usaha lebih untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja Islami yang diterapkan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri. Membutuhkan usaha lebih untuk menyesuaikan diri tersebut dikarenakan setiap individu karyawan memiliki tingkat religius yang berbeda. Sehingga budaya

kerja Islami yang diterapkan di Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun masih kurang dalam memotivasi karyawan. Dengan hal itu berarti bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh budaya kerja Islami.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Samarinda. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Miyono et al. (2020), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja Islami terhadap motivasi Guru SMP Negeri Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun

Pembahasan ketiga yaitu membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dengan menggunakan uji F. Dari hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 430,054 > F_{tabel} = 3,087$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan budaya kerja islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan atau organisasi. Karena, jika karyawan memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerja karyawan akan maksimal. Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun sangat memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun masih dalam kategori kurang. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu karyawan bagian HRD dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang menurun ditunjukkan oleh 1) karyawan sering terlambat ketika masuk kantor, 2) karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, 3) dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat, 4) dalam bekerja sering melakukan kesalahan. Menurunnya motivasi kerja karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dikarenakan tingginya beban kerja dan karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh kurang dapat mencukupi seluruh kebutuhannya (Sumber: Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, 2022).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibawanto (2012), Nurhasanah (2018), Anthoni & Faisal (2020) yang

menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di bab 4 mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja Islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.
2. Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja islami terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.
3. Lingkungan kerja dan budaya kerja islami berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi pihak Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, hendaknya lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yaitu dengan cara menambah AC serta memperluas ruangan kerja sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
2. Bagi karyawan Koperasi Syariah Tegal Ijo Mandiri Madiun, hendaknya bekerja secara sungguh-sungguh serta meningkatkan motivasi kerja guna menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Bagi peneliti lain, untuk ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Zanafa Publishing.
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103–109. <https://doi.org/10.31289/Agrica.V12i2.2866>
- Anthoni, L., & Faisal, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ajs Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.32493/Keberlanjutan.V5i1.Y2020.P24-37>
- Apriani, Wulan Retno., Rodhiyah., Hidayat, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bpr

- Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.42>
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Haffinudin., & T. (2013). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Gema Insani Pers.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Leiter, M. P., & Robichaud, L. (2013). Relationships Of Occupational Hazards With Burnout: An Assessment Of Measures And Models. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 2(1), 35–44. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.1.35>
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosda Karya.
- Miyono, N., Retnaningdyastuti., & Ratnaningsih, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)*, 9(3), 278–283.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Pelindo Iv (Persero) Cabang Samarinda. *Eksis Riset*, 14(2), 12.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, M. (2014). *Manajemen*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Tasmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Wibawanto, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, 11(1), 41–54.