

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA ISLAMI DAN  
KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO  
BASMALLAH CABANG TEMPUREJO JEMBER**

Septi Lenita Putri  
[lenitasep@gmail.com](mailto:lenitasep@gmail.com)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Feti Fatimah  
[fetifatimah@unmuhjember.ac.id](mailto:fetifatimah@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

Rusdiyanto  
[rusdiyanto@unmuhjember.ac.id](mailto:rusdiyanto@unmuhjember.ac.id)  
Universitas Muhammadiyah  
Jember

**ABSTRACT**

*This research aims to test the partial influence of Islamic work promotion (X1), Islamic Workplace (X2) and Islamic Leadership (X3) on Employee Performance (Y) at the Basmallah Tempurejo Shop, Jember. The sample size is 75 employees. The questionnaire takes data from instruments (evidence and credibility tests), superior hypothesis testing (multicollinearity, normality and heteroscedasticity tests), multiple regression analysis and hypothesis testing (test and coefficient of determination). All of these methods are used with SPSS 21.0 support. The impact of the examination shows that the flexibility of Islamic activities (X1) has a relevant impact on employee abilities (Y) amounting to 0.026, the flexibility of Islamic activities (X2) has a relevant impact on employee capabilities (Y) amounting to 0.028 and the flexibility of Islamic leadership (the event proves that Islamic activity motivation, place Islamic work and Islamic leaders have an influence of 79% on employee job changes. Other factors not taken into account during this examination represent the remaining 0.21% or 21%.*

**Keywords:** *Motivation for Islamic Activities, Islamic Activity Environment, Islamic Leadership and Employee Ability*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal utama bagi sebuah institusi. SDM adalah sebagai bentuk tabungan dan mengatasi fungsi berguna berkualitas operasional sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2018), manusia sebagai bagian dari sebuah organisasi dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi pemerintah maupun swasta tentunya memiliki banyak tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia secara umum mengacu pada pengertian Oleh karena itu, keberhasilan sebuah organisasi

dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Dengan kata lain, sumber daya manusia menggerakkan sumber daya lainnya yang pada akhirnya berkontribusi pada kelangsungan hidup perusahaan. Maka itu, sangat penting bagi perusahaan agar dapat mengatur sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif agar dapat bertahan dan mencapai tujuan organisasi. (Sidin & Della, 2021).

Penurunan kinerja karyawan tentunya akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Kinerja dan semangat kerja karyawan yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan

perusahaan, menyulitkan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain, dan dapat berujung pada kebangkrutan apabila tidak segera diatasi. Karena motivasi diperlukan untuk membawa tindakan menuju maksud khusus, dorongan kerja istimewa untuk menambahkan prestasi karyawan. Untuk mencapai maksud instansi, instansi patut mampu mengalihkan dan memotivasi karyawan untuk bertugas secara aktif guna mencapai hasil yang terbaik. (Hasibuan, 2013) mengatakan maka dorongan kerja yaitu seperangkat perilaku dan paham yang membawa seseorang guna memperoleh maksud spesifik sama atas tujuannya. Karena kinerja seseorang bergantung pada motivasinya, maka motivasi karyawan juga akan mempengaruhi kinerjanya. Motivasi yang dimaksud di sini merujuk pada motivasi setiap orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Orang yang proaktif akan bekerja keras, mengatur kecepatan, dan memiliki disiplin diri untuk mencapai tujuan penting mereka. Oleh karena itu, pegawai yang bermotivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut teori motivasi, manusia pada dasarnya hanya berpedoman pada kebutuhan saja, namun menurut Al-Quran, motivasi hendaknya digunakan untuk memotivasi kerja islami.

Karena itu, hukum Islam mungkin mencakup segala faktor aktivitas seseorang karena tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari peran manusia. Situasi kerja Islami adalah situasi dimana manusia hidup bersama, saling membantu dan saling

membantu sesuai dengan perannya dalam menjaga alam (alam) dan makhluk hidup lain yang diciptakan Allah. Sebagai khalifah, mereka harus menerapkan nilai-nilai hukum Islam dalam segala tindakannya. Sistem sosial ini mengatur kehidupan manusia secara politik, administratif, sosial dan ekonomi. Beragama bukan berarti lari dari kehidupan duniawi dan meninggalkan pekerjaan. (Sidin & Della, 2021). Berikut QS. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فَ  
الْأَرْضُ لِلَّهِ إِنْ لَمْ يُحِبِّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya:

" Dan carilah kepada karunia Allah (kebahagiaan) di akhirat, dan ingatlah kenikmatan duniawi, dan berbuat baiklah kepada orang lain, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi, karena sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan." (QS. Al Qashash: 77).

Sebagian dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ialah aspek gaya kepemimpinan Islami. Pemimpin adalah mereka yang dapat menetapkan tujuan dan tujuan organisasi. Salah satu contoh kepemimpinan profetik adalah Rasulullah SAW, manusia terbanyak waktu cerita orang. Sistem kepemimpinan ini dikenal serupakhilafah dalam bahasa Arab. Sumber-sumber Islami berakar dari ayat Al-Qur'an dan wajib, dan sumber-sumber ini kemudian diterapkan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktik Islami. Berikut Surah An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي  
الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ  
تَذَكَّرُونَ

Artinya:

"*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Sesungguhnya ia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran*".

Peneliti menemukan masalah dengan motivasi untuk aktivitas islami, lingkungan aktivitas islami, dan kepemimpinan islami berdasarkan hasil pengamatan awal.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan (Hasibuan, 2013) manfaat SDM terhadap organisasi ialah dapat mengoptimalkan SDM yang ada di perusahaan. Kita akan lebih mudah melakukan promosi atau mutasi posisi yang lebih sesuai dengan ekspektasi HR. jika kita sudah mengetahui jumlah SDM, pendidikannya, masa kerjanya, keterampilan khusus, dan sebagainya. Kemudian, dengan memiliki data pekerjaan dan pelatihan SDM, kita dapat meningkatkan produktifitas. Program pengembangan organisasi dapat didasarkan pada manajemen SDM.

Tujuan Sumber Daya Manusia terhadap organisasi ialah sebagai maksud dermawan dari MSDM untuk menjadikan institusi berfungsi sebagai dermawan dan etis atas kepentingan dan provokasi penduduk, sekaligus memaksimalkan akibat buruk dari

kebutuhan tersebut pada perusahaan. Departemen SDM dibentuk guna memberi direktur mencapai maksud perusahaan, dan maksud fungsional adalah Menjaga dedikasi SDM maka kualitas yang searah dengan keperluan perusahaan. Seiring berjalannya waktu, bagian SDM perlu mengembangkan proses perekrutan, pelatihan dan pengembangan serta menemukan praktik manajemen yang dapat mempertahankan dan mempromosikan talenta terbaik. Berikutnya dan terakhir ialah sasaran personal yang diinginkan tiap anggota perusahaan untuk dicapai. Jika tujuan perusahaan dan maksud personal bukan cocok, karyawan menemui memastikan guna keluar perusahaan. Jika tujuan organisasi dan tujuan karyawan tidak selaras, hal ini dapat menyebabkan berkurangnya motivasi, ketidakhadiran, dan kelelahan. Agar kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh tujuan perusahaan, maka maksud organisasi wajib dapat masuk secara luas pada pegawai. Salah satu syarat terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah penerimaan tujuan tersebut. MSDM bertujuan untuk mendukung pegawai sampai maksud mereka dan memaksimalkan peranan mereka pada perusahaan. (Sidin & Della, 2021).

### Motivasi Kerja Islami

Menurut (Hasibuan, 2013) Motivasi Aktivitas Islami artinya watak dan keahlian seseorang bermakna beroperasi, yang bermula dari iman atau aqidah Islam yang merupakan sikap dasar dalam menjalani kehidupan. Bagi seorang

muslim, kewajiban berarti dengan sungguh-sungguh menggunakan seluruh tenaga, pikiran dan hadisnya untuk membuktikan bahwa ia adalah hamba Allah dan harus meninggalkan dunia ini dan berpartisipasi dalam masyarakat yang terbaik. Dengan kata lain, hanya melalui kerja manusia bisa menjadi manusia. Hadits tersebut menunjukkan betapa pentingnya kerja keras dalam Islam. Bekerjalah untuk dunia Anda seperti Anda akan hidup selamanya. Berjuanglah bagi kehidupan akhiratmu seakan-akan engkau akan mati pada esok pagi".

Dalam Al-Quran dianjurkan untuk berjihad dengan harta dan nyawa sambil berbisnis atau berbisnis. Dalam istilah pemerintahan, hal ini disebut perencanaan untuk mencapai tujuan Allah dengan mengorganisasikan sumber daya. Nabi Muhammad SAW menerapkan strategi pengembangan keterampilan manusia sebagai berikut: (1) merencanakan dan menjaring tenaga kerja yang berkualitas, (2) mengembangkan kualitas sumber daya manusia, (3) mengevaluasi kinerja pekerja, (4) memberikan insentif, (5) menjaga sumber daya manusia. Namun, imbalan motivasi yang positif dapat mempengaruhi sebagian besar orang karena kecenderungan manusia untuk menyukai harta, mendorong mereka untuk mengikuti aturan dan mematuhi perintah. Selain itu, seringkali ditemukan sesungguhnya kaidah motivasi ganjaran akan selalu sesuai dengan perintah Allah.

### **Lingkungan Kerja Islami**

Sangat penting bagi karyawan, manajemen, dan pimpinan perusahaan untuk memperhatikan etika lingkungan kerja Islami. Mengembangkan sistem produksi yang bagus bukan hendak sukses jangan bantu oleh budaya kegiatan yang melampiaskan berkualitas industri. Seluruh alat dan perlengkapan yang perangkat dan digunakan di industri akan menjadi penting jika lingkungan kegiatan pekerja tidak memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan. Bahkan tempat kerja bukanlah alat dan perlengkapan produk yang tepat mengerjakan produk, efeknya terlihat dalam proses produksi perusahaan yang bersangkutan. (Sedarmayanti (2018:261).

Menurut (Sidin & Della, 2021) indikator lingkungan kerja Islami dibagi menjadi empat yaitu sebagai berikut:

#### **1. *Muhasabah* (evaluasi diri)**

Memulai melakukan penilaian diri merupakan prinsip dasar orang dalam mengevaluasi pekerjaannya di tempat kerja. Demi penciptaan, manusia harus menghormati hak alamiah seluruh makhluk hidup untuk hidup, hidup, tumbuh dan berkembang. Untuk menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat dikelola, masyarakat harus memelihara, merawat, melindungi dan melestarikan lingkungan tempat mereka tinggal. Ini adalah cara kami menunjukkan rasa syukur kami kepada Allah SWT.

#### **2. *Murroqobah* (kedekatan dengan pencipta alam)**

Menurut ajaran muhasabah di tempat aktivitas Islam, karyawan bertanggung jawab atas perilakunya.

3. *Muaqobah* (sanksi hukuman terhadap diri Prinsip yang berdasarkan pada penghancuran diri adalah nilai-nilai, kualitas-kualitas dan cara hidup dan bekerja yang baik, bukan kekayaan dan materi biasa, melainkan kehidupan yang mulia dan sederhana.

4. *Muhaddah* (kesatuan)

Faktanya adalah Manusia adalah bagian yang tidak terpisahkan dari alam semesta. Dan manusia pun ikut merasakan kejadian yang terjadi di alam karena hubungannya dengan alam dan sekitarnya.

### **Kepemimpinan Islami**

Allah SWT membuat manusia dari tubuh dan jiwa. Sebagai kesatuan, manusia disebut sebagai satu diri atau individu. Identitas dibentuk oleh kepribadian ini. Maka dari itu, amat penting bagi kita umat Islam untuk melakukan upaya pendidikan agar mereka menjadi individu yang taat kepada Allah. Melalui upaya ini diharapkan melalui proses pengalaman dan pembelajaran akan terlihat jelas landasan ketuhanan yang Maha Esa, termasuk penghayatan dan pemahaman terhadap ajaran Islam sebagai agama yang akurat, sehingga terbentuklah visi hidup yang berkeadilan. termasuk moralitas, kualitas, keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT sudah terbentuk. Karakter dapat dilihat dari sikap dan perilaku seseorang.

Untuk memiliki kepemimpinan yang efektif dan diakui oleh Allah SWT, setiap pemimpin harus menampilkan

sikap dan perilaku yang mencintai kebenaran dan bertakwa kepada Allah SWT saja. Mampu menjaga kepercayaan terhadap orang lain, pandai berinteraksi sosial, bersemangat untuk maju dan antusias, jujur, kreatif, penuh inisiatif, selalu aktif dalam bekerja, menunjukkan kepribadian dengan tingkat minat yang tinggi terhadap kemajuan. Setiap pemimpin yang bertanggung jawab mengambil keputusan dan merekrut anggota organisasi harus berani dan cepat. Buat keputusan yang tepat tanpa menunda tugas. Pemimpin harus membuat keputusan yang menentukan apa yang dilakukan setiap anggota organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut pakar lain, banyaknya usaha yang dilakukan seseorang pada pekerjaannya disebut kinerja (Ajabar, 2020). keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan tugas tertentu disebut kinerja pegawai. Kinerja ini sangat penting karena menunjukkan seberapa jauh kemampuan pegawai agar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Sidin dan Della (2021), agar bisa menggapai hal ini, kriteria yang jelas, terukur, dan ditetapkan secara menyeluruh harus dibuat sebagai dasar.

Menurut Enny (2019), Penilaian kinerja adalah proses berkelanjutan yang mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan serangkaian kriteria dan kemudian menghubungkan hasil pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu dalam organisasi. Nanti, evaluasi ini akan berguna untuk menilai kinerja dan memungkinkan

perbaikan, atau perbaikan yang berkelanjutan, dilakukan. Indikator kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2013), adalah:

- a. Kuantitas merupakan ukuran banyaknya pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok menurut standar ketenagakerjaan.
- b. Kualitas adalah ukuran yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan ukuran kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu berdasarkan karakteristik pekerjaan.
- d. kehadiran merupakan ukuran kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
- e. Kolaborasi adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sama untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Studi ini menerapkan teknik kuantitatif sebagai berikut meneliti sekelompok orang, benda, situasi, dan proses berpikir. Pendekatan deskriptif ini menggunakan survei untuk mengumpulkan fakta dan mendapatkan keterangan.

#### **Sampel**

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa ilustrasi artinya sebagian pada komunitas yang akan manfaat bagi menentukan spesifik yang diinginkan dan dianggap mewakili populasi

tersebut. Menurut Sugiyono (2014), metode sampel jenuh atau metode sensus digunakan untuk mengambil sampel. Metode ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Toko Basmallah Cabang Tempurejo Jember memiliki total 75 karyawan, jadi kami menggunakan metode ini.

#### **Teknik Pengumpulan Data Kuisisioner**

Angket adalah suatu metode pengumpulan bukti yang memberikan serangkaian pernyataan kepada karyawan Basmallah pengelola cabang Tempurejo di Jember untuk mengumpulkan data mengenai topik penelitian.

#### **Dokumentasi**

Artinya, data yang dikumpulkan tidak langsung dari subjek penelitian, melainkan dari data sekunder yaitu gambaran umum perusahaan.

#### **Metode Deskripsi Bahan**

##### **Uji Instrumen Data**

##### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilaksanakan guna meyakinkan data yang diperoleh dari kuesioner adalah valid. Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner tersebut valid. Dalam penelitian ini, uji validitas diukur dengan menggunakan korelasi pearson product moment, hal ini diukur dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan dengan total poin kemudian membandingkan hasilnya dengan nilai signifikan dengan taraf signifikansi 5%

menggunakan rumus Compare (Ghozali, 2018). Aplikasi spss digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pearson product moment. Suatu variabel dinyatakan valid jika signifikansinya kurang dari lima persen.

Variabel /Indikator	R hitung	r tabel	Ket.
<b>Motifasi</b>			
<b>Kerja Islami</b>			
X1.1	0,862	0,296	Valid
X1.2	0,855	0,296	Valid
X1.3	0,816	0,296	Valid
X1.4	0,715	0,296	Valid
<b>Lingkungan</b>			
<b>Kerja Islami</b>			
X2.1	0,918	0,296	Valid
X2.2	0,952	0,296	Valid
X2.3	0,885	0,296	Valid
X2.4	0,862	0,296	Valid
<b>Kepemimpinan Islami</b>			
X3.1	0,651	0,296	Valid
X3.2	0,580	0,296	Valid
X3.3	0,608	0,296	Valid
X3.4	0,757	0,296	Valid
X3.5	0,849	0,296	Valid
<b>Kinerja</b>			
<b>Karyawan</b>			
Y1	0,847	0,296	Valid
Y2	0,920	0,296	Valid
Y3	0,779	0,296	Valid

Sumber: Data Primer 2024  
Tabel di atas menunjukkan seluruh item tersedia (aktif). Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh unsur pernyataan valid.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kesulitan suatu instrumen pengukuran yang digunakan berulang kali dalam penelitian yang sama. Penelitian ini menggunakan rumus  $\alpha$  untuk menguji reliabilitas variabel. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Ket
Motifasi	0,829	0,60	Reliabel
Kerja Islami X1			
Lingkungan Kerja Islami	0,822	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Islami X3	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,819	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024  
Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini kemungkinan besar dapat diandalkan, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.11. Nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini melebihi 0,60.

### Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasilnya dari regresi tersebut adalah berikut ini:

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
<i>Konstata</i>	16,213	3,728
Motifasi Kerja Islami (X1)	0,293	0,125
Lingkungan Kerja Islami (X2)	0,257	0,111
Kepemimpina n Islami (X3)	0,344	0,129

Sumber: Data Primer 2024  
 Hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 16,213 + 0,293X_1 + 0,257X_2 + 0,344X_3 + 1,164$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Motifasi Kerja Islami
- X2 = Lingkungan Kerja Islami
- X3 = Kepemimpinan Islami
- e = Standard Error Estimate

Hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 16,213 maka nilai kinerja karyawan meningkat ketika motivasi kerja islami, motivasi kerja islami, dan lingkungan kerja islami.
- 2) B1 = 0,293 dapat dilihat pada bagian motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,293, dengan asumsi kesehatan kerja dan lingkungan kerja tetap.
- 3) B2 = 0,257, menunjukkan bahwa setiap peningkatan tempat kerja Islami akan meningkatkan kinerja

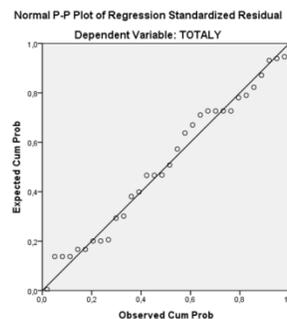
karyawan sebesar 0,257, dengan asumsi keselamatan kerja dan tempat kerja tetap konstan.

- 4) B3 = 0,344 menunjukkan setiap kenaikan pada kepemimpinan Islami maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344, dengan asumsi kepemimpinan Islami tetap.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data yang diperoleh normal atau tidak (Ghozali, 2016). Normalitas data penelitian dapat diketahui dengan melihat skor pada normalised residual P standard plot untuk variabel dependen. Uji normalitas menentukan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas yaitu data terdistribusi secara diagonal dan mengikuti arahnya. Apabila datanya menyebar di luar diagonal dan/atau tidak mengikuti arahnya, berarti model regresi tidak sesuai dengan asumsi normal.



Setelah dilakukan pengujian, semua data terdistribusi dan menyebar secara diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan

dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi korelasi maka multikolinearitas harus diatasi (Umar, 2011:177). Kuantifikasi variance induction factor (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinieritas. Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka diasumsikan tidak terjadi multikolinieritas.

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Motifasi Kerja Islami X1	0,999	1,001
Lingkungan Kerja Islami X2	0,964	1,038
Kepemimpinan Islami X3	0,965	1,037

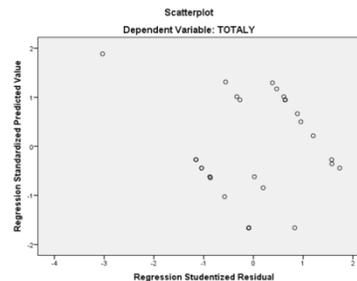
Sumber: Data asli tahun 2024

Seperti yang dapat dilihat pada hasil uji multikolinieritas di atas, skor nilai VIF masing-masing indikator yang digunakan dalam penelitian ini semuanya lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance masing-masing indikator lebih besar dari 10, yang berarti tidak ada korelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak peka terhadap tanda-tanda multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari

model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain (Umar, 2011). Heteroskedastisitas terjadi jika varians dan residual dari suatu pengamatan tetap sama, dan heteroskedastisitas terjadi jika varians dan residualnya tidak berubah. Uji heteroskedastisitas tidak efisien karena melibatkan model yang berbeda. Perbedaan besarnya adalah alasannya. uji glejser dapat digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan skor tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang dikembangkan tidak menyimpang dari asumsi klasik heteroskedastisitas yang berarti asumsi homoskedastisitas diterima.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Dalam analisis ini, variabel motivasi kerja Islami (X1), tempat kerja Islami (X2), dan kepemimpinan Islami (X3) berhubungan negatif dengan kinerja karyawan (Y) (Prayitno, 2010). Untuk menguji hipotesis tersebut, Anda harus melihat

tingkat signifikansi (p-value). Jika tingkat signifikansi yang dihitung lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dianggap valid; sebaliknya jika tingkat signifikansi yang dihitung lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dianggap tidak valid. Akan tetapi, hasil uji t diverifikasi pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $32-3-1=28$ .

Variabel	Signifika	t	t
	si	hitun	tabel
	Hitung	g	
Motifasi Kerja Islami	0,026	2,342	1,701
Lingkungan kerja islami	0,028	2,322	1,701
Kepemimpin an islami	0,013	2,660	1,701

Sumber: Data Primer 2024

Tabel di atas menunjukkan tingkat kepentingannya adalah sebagai berikut:

1) Hasil uji motivasi kerja Islam menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikansi hitung sebesar 2,342 menunjukkan bahwa hipotesis motivasi kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja Islami. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin percaya diri pegawai dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin baik.

2) Hasil uji lingkungan kerja Islami menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (2,322) yang menunjukkan bahwa hipotesis lingkungan kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa tempat kerja yang islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik kesehatan pegawai dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerjanya.

3) Hasil uji kepemimpinan Islam menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung (2,660) > t-tabel (1,701) yang menunjukkan hipotesis kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan. . pertunjukan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan Islami dan nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan kinerja pegawai baik.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah jumlah yang menampilkan seberapa besar faktor dependen dapat menjelaskan faktor independen. Dalam sebutan lain, koefisien determinasi menilai tingkat kemampuan faktor independen dalam menjelaskan faktor dependen.

Kriteria	Koefisien
R	0,706
R Square	0,767
Adjusted R Square	0,799

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi berjumlah 0,799. Hal ini menunjukkan maka dorongan aktivitas Islami, tempat aktivitas Islami dan kepemimpinan Islami mampu menjelaskan 79% variabel kinerja pegawai. Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini mewakili 0,21 atau 21% dari variabel lainnya.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN** **Pengaruh Motifasi kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Tingkat signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (2,342) lebih besar dari  $t$  tabel (1,701) yang berarti hipotesis diterima. Manfaat bagi karyawan yang menerapkan etika Islam di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, karyawan yang menerapkan etika Islam di tempat kerja juga akan lebih produktif. Karena prinsip kerja Islam menekankan kerja kreatif sebagai sarana menuju kebahagiaan dan kesuksesan. Kerja keras dianggap baik, sehingga jika seorang karyawan bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka ia berpeluang besar untuk maju dalam kehidupan. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka dia sangat baik. Kemungkinan besar ia akan gagal dalam hidupnya. Menurut etika Islam, nilai kerja dapat diukur dari proses kerja, bukan hanya dari

hasilnya. Jika karyawan menerapkan nilai-nilai Islam pada diri mereka sendiri, maka kinerja mereka dapat meningkat. Hal tersebut karena nilai Islam menjadi dasar melakukan tugas atau pekerja yang mengandung syariat Islam dan harus dilakukan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tempat kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dihitung, tingkat signifikansinya adalah 0,028, kurang dari 0,05.  $T$  hitung (2,322) lebih besar dari  $t$  tabel (1,701) yang berarti hipotesis ditetapkan. Setiap karyawan membutuhkan tempat kerja yang mendukung usahanya. Mengingat sebagian besar karyawan Toko Basmalah Cabang Tempurejo Jember beragama Islam, maka sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang Muslim karena orang-orang di sekitar mereka saling membantu dan membantu dalam perannya menjaga alam (lingkungan) dan ciptaan lainnya. Ke. Dengan kata lain, dia sebagai khalifah atau pemimpin bertanggung jawab menerapkan prinsip-prinsip hukum Islam dalam segala tindakan dan perbuatannya. Lembaga-lembaga sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam bidang politik, administrasi, sosial, dan ekonomi diatur dengan undang-undang. Diciptakan oleh Allah sesuai dengan rahasia ciptaan-Nya, yaitu ibadah kepada Allah. Salah satu manfaat tempat kerja adalah meningkatkan motivasi karyawan

sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, keuntungan bekerja sama dengan orang-orang yang berdedikasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara akurat, sehingga dapat diselesaikan sesuai standar dan tepat waktu. Karena tempat kerja para pegawai dan orang-orang yang mendukungnya dalam beramal shaleh dan beribadah menurut ajaran Islam, seperti gudang, seringkali berada di dekat atau berada di lingkungan pondok pesantren, maka seragam kerja merupakan hal yang lumrah di lingkungan pesantren, seperti sarung. . dan topi, Kegiatan sosial seperti donasi langsung ke Palestina, doa di tempat kerja, dan penyertaan rekan kerja sesama jenis. Selain itu, peralatan yang digunakan oleh staf selalu dijaga kebersihannya. Secara statistik penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan toko Basmalah cabang Tempurejo Jember.

### **Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,660) lebih besar dari t tabel (1,701) yang berarti hipotesis diterima. Kepemimpinan Islam melibatkan hubungan antara atasan dan bawahan, pemimpin dan pekerja. Pemimpin toko Bassmalla cabang Tempurejo Jember adalah salah satu contoh hubungan semacam ini dengan karyawan, ia

memberikan motivasi yang kuat dalam bekerja dan ujian, tetapi memberikan penjelasan untuk membuat mereka tetap tertarik pada pekerjaan, mereka menghargai pekerjaan karyawan dan mau mendengarkan atau menerima. Karyawan memperhatikan setiap masalah operasional toko, masalah lingkungan, atau masalah lain yang berkaitan dengan Toko Basmallah. Perusahaan yang memberikan insentif secara rutin dan teratur akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan insentif yang paling penting yang memaksa karyawan untuk bekerja lebih giat. Namun, menurut majalah Anoraga Research, Rahman mengatakan motivasi kerja dalam Islam mengacu pada komitmen karyawan terhadap Tuhan. Maka dari itu, para pekerja harus memiliki motivasi yang ditunjukkan oleh hukum Syariah untuk mengubah diri mereka sendiri dan lingkungan mereka.

### **V. KESIMPULAN**

Hasil dari pada penelitian yakni mengenai motivasi kerja Islami, lingkungan kerja Islami, dan kepemimpinan Islami dilakukan pada karyawan Toko Basmalah Cabang Tempurejo pada bulan Juni. Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- 1.) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja islami mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Tempurejo Jember, dengan nilai yang menunjukkan bahwa variabel ini dapat meningkatkan

- kinerja mereka dan secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan mereka.
- 2) Hasil pengujian memperlihatkan bahwa pengaruh lingkungan kerja islami memiliki dampak positif, yaitu dapat meningkatkan kinerja Toko Basmalah Cabang Tempurejo Jember dan secara substansial akan meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menemukan bahwa motivasi kerja islami meningkatkan kinerja karyawan Toko Basmalah Cabang Tempurejo jember.
  - 3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa fleksibilitas kepemimpinan Islami berpengaruh positif yaitu dapat meningkatkan kinerja pegawai di toko Basmalah dan cabang Tempurejo Jember, serta berdampak besar terhadap perkembangan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kinerja Tempurejo Jember Basmalah Department Store.

### **Saran**

Peneliti telah melakukan penelitian tentang motivasi kerja Islami, lingkungan kerja Islami, dan kepemimpinan Islami. Selanjutnya terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan pada karyawan dan pimpinan Toko Basmalah Cabang Tempurejo di Jember:

- 1) Toko Basmalah Cabang Tempurejo di Jember harus selalu memberikan motivasi kerja secara berkala,

seperti kajian rutin yang membahas tentang muamalah dan motivasi kerja sesuai ajaran islam. Mereka juga harus memberikan pelatihan dan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi atau mencapai targetnya. Mereka juga harus memberikan jenjang karir untuk karyawan tersebut.

- 2) Dalam hal lingkungan kerja Islami, Toko Basmalah Cabang Tempurejo di Jember harus mampu memberikan kenyamanan bagi karyawannya saat bekerja. Misalnya, toko harus memiliki ventilasi udara yang baik dan pencahayaan yang cukup, menetapkan peraturan yang sesuai dengan prinsip agama islam, dan memantau kamera CCTV untuk mencegah pencurian.
- 3) Toko Basmalah Cabang Tempurejo Jember harus selalu menjaga komunikasi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan, terutama hubungan antar karyawan. Hubungan yang tidak harmonis dapat menyebabkan sangsi. Ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Perhatikan dan dengarkan keluhan karawan di tempat kerja dan cari tahu cara menyelesaikan masalah. Memberikan taret kerja ang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Putranto, R. (2019). Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan Islami,

- Lingkungan Kerja Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta).
- Rusdiyanto. (2019). Upaya Penciptaan Budaya Religius dilingkungan Kampus Universitas Muhammadiyah Jember. *Tarlim Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol. 2 No. 1 Maret 2019
- Purnomo, W. A. A, Fatimah, F dan Rusdiyanto. 2021. Kinerja Karyawan Dilihat Dari Penerapan Nilai-Nilai Islami, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*. FEB UNARS. Volume 21 (2): 254-268  
<https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i2.3222>
- Yusuf, M. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*. UIN Antasari Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Volume 6 (1) : 181-189.  
<http://dx.doi.org/10.35931/am.v6i1.909>
- Barkhiyyah, N. S., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*.  
<https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp183-198>
- Daulay, H., & Septiani T. H., E. (2020). Lingkungan Kerja Islami dan Dakwah: Strategi Lingkungan Kerja Islami dalam Penguatan Wawasan keislaman Remaja. *Kalijaga Journal of Communication*.  
<https://doi.org/10.14421/kjc.21.02.2020>
- Johan, Tina Aristia Saragih, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Perkusi*.
- Lisa Efrina(2022) Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Journal Of Islamic Economics And* Vol. 1, No. 2, Juli 2022 E-Isnn: 2808-7615
- Nadipah, A. (2016). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan .... *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Poniasih, N., & Dewi, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Islami Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume 4 (6): 1560-1573.
- Purwandani, V. & Budiyanto. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Islami Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Volume 9 (9).  
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3534>

- Rangkuti, D. A., Alfredo, Lauren, C., Dewi, N., Prasetyo, F., & Simbolon, C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Islami Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta Edisi 63*.
- Sari, D. M. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD). Skripsi Jurusan Akuntansi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- SYAMSURYATY, S. (2019). Efektivitas Penggunaan Lingkungan Kerja Islami Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Davina Inn Kabupaten Majene. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*. <https://doi.org/10>
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Al- Quran dan hadis nabi (kitab suci agama islam)
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Ghozali 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1*.
- Robbins and Judge. (2019). *Organizational Behavior*. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Sedarmayanti (2018:260). *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). perilaku organisasi. In *Literasi Kencana*.
- Simanjuntak. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*.