

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SYARI'AH MITRA KARYA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Siti Halimah Nursya'diah¹, Puji Waluyo², Tri Puspendari³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Mitra Karya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah (STIES) Mitra Karya dalam perspektif Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan yang dipilih dengan teknik probability sampling. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis parsial (t) dan simultan (F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam model regresi berganda, masing-masing variabel tidak signifikan secara parsial karena interkorelasi yang tinggi, meskipun secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam perspektif Islam, temuan ini menegaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, sehingga lingkungan kerja yang sesuai syariah dan motivasi yang dilandasi niat untuk mencari ridha Allah SWT mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Perspektif Islam*

Abstract

The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance at Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah Mitra Karya: An Islamic Perspective

This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah (STIES) Mitra Karya from an Islamic perspective. The research employed a quantitative method with a verificative approach through questionnaires, interviews, and literature studies. A total of 30 employees were selected as respondents using probability sampling techniques. Data were analyzed using SPSS version 26 with validity and reliability tests, multiple linear regression, as well as partial (t) and simultaneous (F) hypothesis testing. The results show that partially, both work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. However, in the multiple regression model, each variable was not significant when tested separately due to high intercorrelation, although together they significantly influenced performance. From an Islamic perspective, these findings affirm that work is part of worship, and that a work environment aligned with sharia values and motivation grounded in the intention to seek Allah's pleasure can enhance employee performance sustainably.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Islamic Perspective*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan isu yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Kinerja yang optimal

mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014; Achmad & Pongtuluran, 2019; Lian, 2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari kompetensi individu, manajemen organisasi, hingga kondisi lingkungan kerja (Meithiana, 2017; Rizal et al., 2013). Ketika kinerja karyawan menurun, organisasi akan kesulitan dalam mempertahankan daya saing dan produktivitas (Chaerudin et al., 2020; Frimayasa & Lawu, 2020; Zaky, 2020). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan organisasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya sebatas pelatihan dan pengembangan, tetapi juga mencakup perbaikan lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh organisasi (Alif, 2015; Hasibuan, 2018; Murdiyanto, 2012; Saleleng & Soegoto, 2015).

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang seringkali dianggap sebagai faktor pendukung semata, padahal perannya sangat vital terhadap pencapaian kinerja (Murdiyanto, 2012). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja karyawan (Desmonda, 2016; Putra & Suwandana, 2019; Rezita, 2014). Aspek fisik seperti tata ruang, ventilasi, pencahayaan, dan kebersihan sangat menentukan suasana kerja sehari-hari. Selain itu, aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta budaya kerja juga tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal (Lubis, 2015; Pasaribu, 2019; Prakoso et al., 2014). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stres, kebosanan, hingga konflik antar karyawan. Hal ini tentu akan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja (Asih et al., 2018; Pasaribu, 2019).

Motivasi kerja juga merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan batin. Sementara motivasi ekstrinsik berasal dari luar, seperti gaji, tunjangan, promosi jabatan, dan penghargaan dari organisasi (Suwarno, 2014). Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih disiplin, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan (Setiawan, 2017; Syafrina, 2017; Wahyudin et al., 2020). Namun, rendahnya motivasi seringkali membuat karyawan bekerja asal-asalan, tidak bersemangat, dan bahkan menunda pekerjaan. Akibatnya, tujuan organisasi akan sulit tercapai karena tidak didukung oleh semangat kerja yang kuat dari karyawan.

Dalam perspektif Islam, bekerja bukan hanya sekadar mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan hidup. Islam memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah yang bernilai spiritual. Setiap usaha yang dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai syariat akan bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Oleh karena itu, seorang muslim dituntut untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan penuh tanggung jawab. Etos kerja Islami juga menekankan pentingnya keadilan, kebersihan, serta penghargaan terhadap sesama. Dengan demikian, lingkungan kerja yang Islami tidak hanya memperhatikan aspek fisik, tetapi juga aspek moral dan spiritual. Hal ini

membuat motivasi kerja karyawan tidak hanya berasal dari insentif material, tetapi juga dari keinginan untuk mendapatkan ridha Allah.

Permasalahan kinerja karyawan banyak ditemukan di berbagai organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Salah satu masalah umum yang muncul adalah rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa izin, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini seringkali disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman juga berkontribusi pada turunnya semangat kerja. Misalnya, ruang kerja yang panas, fasilitas yang tidak memadai, serta hubungan kerja yang penuh konflik. Faktor-faktor ini dapat membuat karyawan tidak betah bekerja, sehingga produktivitas menurun secara signifikan.

Selain permasalahan disiplin, ketidaksesuaian job description dengan kemampuan karyawan juga sering terjadi (Karim et al., 2020). Banyak organisasi menempatkan karyawan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini membuat karyawan kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan. Akibatnya, mereka membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dan menyelesaikan tugas. Kondisi ini dapat menimbulkan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan. Jika tidak segera ditangani, hal ini dapat menimbulkan masalah baru berupa tingginya tingkat turnover karyawan.

Miskomunikasi antar karyawan juga menjadi salah satu masalah klasik dalam organisasi (Suriyanti, 2020). Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik seringkali menimbulkan salah pengertian dalam pelaksanaan tugas. Misalnya, informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas dapat menghambat jalannya pekerjaan. Selain itu, hubungan yang kurang harmonis antar karyawan dapat memicu terjadinya konflik. Konflik yang berkepanjangan akan menurunkan semangat kerja dan mengganggu kenyamanan di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif merupakan faktor penting dalam membangun kinerja yang baik.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah sistem manajemen dan kepemimpinan. Pemimpin yang tidak mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada bawahannya akan membuat karyawan merasa kurang dihargai (Wiyono, 2014). Gaya kepemimpinan yang otoriter, misalnya, seringkali membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja. Sebaliknya, pemimpin yang komunikatif dan mampu memberikan teladan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk dan motivasi yang rendah tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Produktivitas organisasi akan menurun jika karyawan tidak bekerja dengan optimal. Hal ini berdampak pada pencapaian target organisasi yang tertunda atau bahkan gagal. Selain itu, citra organisasi di mata masyarakat juga dapat menurun jika kinerjanya tidak baik. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan.

Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dan motivasi rendah, maka kinerja karyawan akan menurun. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas organisasi. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk terus dilakukan.

Dalam konteks lembaga pendidikan tinggi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Karyawan di perguruan tinggi tidak hanya mendukung kegiatan administratif, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan suasana akademik yang kondusif. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka dosen dan mahasiswa akan merasakan manfaatnya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, maka berbagai kegiatan akademik akan terganggu. Oleh karena itu, manajemen perguruan tinggi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah (STIES) Mitra Karya sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi Islam juga menghadapi permasalahan yang serupa. Berdasarkan observasi, masih ditemukan beberapa kendala yang memengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah miskomunikasi antar karyawan, ketidaksesuaian job description, rendahnya motivasi kerja, serta disiplin kerja yang belum optimal. Permasalahan ini berdampak pada turunnya kualitas pelayanan administrasi dan akademik di lingkungan kampus. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di STIES Mitra Karya dalam perspektif Islam.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif. Pendekatan ini dipilih untuk menguji secara empiris hubungan antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah (STIES) Mitra Karya yang berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel probabilitas sampling agar data yang diperoleh dapat mewakili populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian, yaitu data demografis responden serta pernyataan yang mengukur indikator variabel penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan serangkaian uji statistik, meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk menguji kelayakan model regresi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan uji korelasi untuk

melihat hubungan antar variabel, uji determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk menentukan signifikansi pengaruh. Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan STIES Mitra Karya dalam perspektif Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis dan Penyajian Data Deskriptif

Responden berjumlah 30 orang. Komposisi laki-laki 66,7% ($n=20$) dan perempuan 33,3% ($n=10$); grafik bar “Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin” memperlihatkan dominasi responden laki-laki. Dari sisi usia, 21–25 tahun mendominasi (80%), disusul 26–30 tahun (10%) dan >30 tahun (10%); ini menunjukkan mayoritas responden berada pada usia produktif awal. Tingkat pendidikan didominasi SMA (73,3%), lalu S1 (23,3%) dan S2 (3,3%). Komposisi ini relevan untuk menafsirkan variasi persepsi terkait fasilitas kerja, sistem komunikasi, dan dorongan berprestasi—terutama karena kelompok usia lebih muda dan pendidikan SMA tampak paling besar proporsinya.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
Total	30	100

Mayoritas responden adalah laki-laki (66,7%), sehingga sudut pandang penelitian lebih banyak diwakili oleh karyawan laki-laki.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
21–25 Tahun	24	80
26–30 Tahun	3	10
>30 Tahun	3	10
Total	30	100

Sebagian besar responden (80%) berada pada usia 21–25 tahun yang merupakan usia produktif awal.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (n)	Persentase (%)
SMA	22	73,3
S1	7	23,3
S2	1	3,3
Total	30	100

Mayoritas responden merupakan lulusan SMA (73,3%), sedangkan lulusan S2 hanya 3,3%.

Kualitas Instrumen (Validitas & Reliabilitas)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel. Pada penelitian ini, jumlah responden ($n=30$) menghasilkan nilai r -tabel sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5%.

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Ringkasan Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r -hitung	r -tabel	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1–X1.7	0,388–0,769	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1–X2.7	0,433–0,841	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1–Y8	0,434–0,695	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 4.4, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel X1, X2, dan Y telah memenuhi syarat validitas. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

2. Uji Reliabilitas

Selain validitas, reliabilitas instrumen juga diuji untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$.

Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	0,701	7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,749	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	8	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5, nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60, yaitu masing-masing 0,701 (X1), 0,749 (X2), dan 0,742 (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga layak dipakai sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada program SPSS. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters (Mean)	0
Normal Parameters (Std. Deviation)	2,10995645
Most Extreme Differences (Absolute)	0,101
Most Extreme Differences (Positive)	0,101
Most Extreme Differences (Negative)	-0,098
Test Statistic	0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen terdapat korelasi yang tinggi. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10.

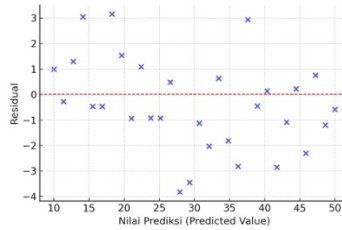
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,36	2,779
Motivasi Kerja (X2)	0,36	2,779

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas pada model regresi, sehingga kedua variabel independen dapat digunakan dalam model.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual antar pengamatan. Pengujian dilakukan dengan metode grafik scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Apabila titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot Residual)

Hasil uji scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda (Parsial dalam Model)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik secara bersama-sama maupun parsial. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26, dan hasil perhitungan ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
Konstanta	24,663	4,69	—	5,259	0
Lingkungan Kerja (X1)	0,345	0,244	0,4	1,411	0,17
Motivasi Kerja (X2)	0,064	0,229	0,079	0,279	0,782

Berdasarkan Tabel 4.8, persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=24,663+0,345X1+0,064X2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (24,663) menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap konstan (0), maka nilai dasar Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,663.
2. Koefisien regresi X1 (0,345) berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345 satuan. Namun, nilai signifikansi (0,170 > 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara parsial.
3. Koefisien regresi X2 (0,064) berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,064 satuan. Namun, nilai signifikansi (0,782 > 0,05) juga menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara parsial.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa meskipun kedua variabel independen menunjukkan arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak signifikan secara parsial ketika diuji dalam model berganda. Hal ini konsisten dengan korelasi tinggi antara X1 dan X2 (0,800), sehingga kontribusi unik masing-masing variabel terhadap Y menjadi mengecil ketika

keduanya dimasukkan secara bersamaan. Dengan kata lain, secara simultan X1 dan X2 tetap signifikan (lihat uji F), tetapi secara parsial dalam model berganda tidak signifikan karena adanya overlap kontribusi penjelas antar variabel.

Uji t Parsial

Uji t parsial dengan regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Lingkungan Kerja/X1 dan Motivasi Kerja/X2) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan/Y) apabila diuji secara terpisah. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS versi 26.

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial (Regresi Sederhana: X1 terhadap Y)

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
Konstanta	24,952	4,499	–	5,547	0
Lingkungan Kerja (X1)	0,399	0,144	0,464	2,77	0,01

Hasil pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai thitung = 2,770 > ttabel = 2,051 dengan signifikansi 0,010 < 0,05. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial (Regresi Sederhana: X2 terhadap Y)

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
Konstanta	27,352	4,36	–	6,273	0
Motivasi Kerja (X2)	0,323	0,14	0,4	2,307	0,029

Hasil pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai thitung = 2,307 > ttabel = 2,051 dengan signifikansi 0,029 < 0,05. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun dalam model regresi berganda pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini dapat dipahami karena lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dan produktif. Faktor-faktor seperti pencahayaan, keamanan, hubungan antar karyawan, serta dukungan pimpinan terbukti memberikan suasana kerja yang mendukung. Namun, ketika lingkungan kerja diuji bersama dengan motivasi kerja, kontribusinya mengalami penurunan akibat adanya interkorelasi yang tinggi. Artinya, sebagian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sudah tercakup dalam variabel motivasi kerja. Kondisi ini

sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor fisik dan psikologis dalam pekerjaan saling terkait erat. Oleh karena itu, meskipun secara sederhana lingkungan kerja signifikan, dalam model yang lebih kompleks pengaruhnya tampak berkurang. Temuan ini menegaskan pentingnya meninjau hubungan antarvariabel secara simultan.

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika diuji secara terpisah dengan regresi sederhana. Motivasi menjadi faktor kunci yang mengarahkan perilaku karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Baik motivasi intrinsik berupa niat dan kepuasan batin, maupun motivasi ekstrinsik berupa penghargaan dan fasilitas, sama-sama berperan dalam meningkatkan produktivitas. Akan tetapi, ketika diuji bersama dengan lingkungan kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja juga tidak signifikan. Kondisi ini menggambarkan adanya overlap atau tumpang tindih kontribusi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa lingkungannya nyaman biasanya juga lebih termotivasi, sehingga efek keduanya sulit dipisahkan. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja sebaiknya dipandang sebagai dua aspek yang saling mendukung, bukan dipisahkan secara kaku. Temuan ini relevan dengan konsep manajemen modern yang menekankan pentingnya sinergi antar faktor.

Dari hasil uji simultan (uji F), terlihat bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kombinasi kedua faktor tersebut jauh lebih menentukan dibandingkan masing-masing faktor secara terpisah dalam model berganda. Ketika lingkungan kerja ditata dengan baik dan karyawan dimotivasi secara optimal, maka kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Dengan kata lain, kinerja karyawan bukan hanya ditentukan oleh kondisi eksternal saja, melainkan juga oleh dorongan internal yang menyertainya. Hasil ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor situasional dan personal. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mewakili faktor situasional, sedangkan motivasi mewakili faktor personal. Kombinasi keduanya menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, manajemen perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap lingkungan kerja maupun motivasi kerja.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini konsisten dengan sejumlah studi yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Misalnya, penelitian Adha et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas. Sementara itu, penelitian Hasibuan & Bahri (2018) menekankan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja optimal. Dalam penelitian ini, meskipun masing-masing variabel tidak signifikan secara parsial dalam model berganda, namun keduanya tetap signifikan secara simultan. Hal ini membuktikan bahwa integrasi lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang kuat mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat literatur sebelumnya dan

memberikan bukti empiris baru. Keunikan penelitian ini adalah penekanannya pada konteks lembaga pendidikan tinggi berbasis syariah, yang belum banyak diteliti. Konteks ini memberi nuansa tambahan dalam memahami peran nilai-nilai Islami terhadap lingkungan dan motivasi kerja.

Dalam perspektif Islam, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Lingkungan kerja yang sehat, adil, dan sesuai dengan prinsip syariah akan menciptakan suasana kerja yang mendekatkan karyawan pada nilai-nilai ibadah. Demikian pula, motivasi kerja yang berlandaskan niat untuk mencari ridha Allah SWT akan menghasilkan kinerja yang lebih tulus dan konsisten. Hal ini selaras dengan konsep ihsan, yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh seolah-olah dilihat oleh Allah. Oleh karena itu, baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja tidak hanya dipandang sebagai faktor manajerial, tetapi juga sebagai sarana ibadah. Dengan demikian, organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam budaya kerjanya akan mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen STIES Mitra Karya untuk terus memperkuat nilai-nilai Islami dalam lingkungan kerja. Selain itu, motivasi yang ditumbuhkan melalui pendekatan spiritual akan berdampak lebih mendalam bagi peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah (STIES) Mitra Karya. Secara parsial dengan regresi sederhana, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula motivasi kerja yang terbukti memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas. Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara kondisi lingkungan kerja yang baik dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, dalam model regresi berganda, masing-masing variabel tidak signifikan secara parsial karena adanya interkorelasi yang sangat tinggi, sehingga kontribusi unik keduanya saling menutupi.

Dalam perspektif Islam, temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Lingkungan kerja yang sehat, adil, dan sesuai dengan prinsip syariah akan menciptakan suasana kondusif yang mendukung peningkatan kinerja. Demikian pula, motivasi kerja yang dilandasi niat mencari ridha Allah SWT akan menjadikan kinerja lebih tulus, konsisten, dan berorientasi pada keberkahan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor manajerial semata, tetapi juga oleh penguatan motivasi spiritual yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 52.
- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237–245.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Desmonda, A. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Federal international finance cabang samarinda. *Jurnal Adiministrasi Bisnis*, 4(4), 1179–1193.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Karim, S. R. Do, Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas penempatan aparatur sipil negara (asn) dalam meningkatkan kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 327–339.
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai. *Palembang: CV. Amanah*.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 34–50.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Murdiyanto, A. (2012). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 9(1).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Putra, P., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2973.

- Rezita, R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, 2(2), 1–15.
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. (2013). Pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri go public. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 8(1), 1–8.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Suriyanti, E. (2020). Analisis pola pikir (Mindset), Penilaian kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Batu Mandi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan. *Kindai*, 16(1), 101–102.
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 928–940.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Wahyudin, I., Dahlan, J. A., & Mulyadi, E. (2020). Hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 21–40.
- Wiyono, Y. (2014). Peran Pemimpin, Rekan-Kerja, Dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan Di Pt Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Agora*, 2(1), 36250.
- Zaky, M. (2020). Strategi pengelolaan talenta untuk meningkatkan daya saing organisasi di era industri 4.0. *KOMITMEN: J Urnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82–90.