

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan CV. Kalingga Jati Jepara

CV. Kalingga Jati Furniture merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri furniture. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 oleh bapak Djumadi, yang pada waktu itu masih bernama UD. Kalingga Jati. Awal didirikannya perusahaan didasarkan pada keadaan bahwa kabupaten Jepara terkenal dengan kerajinan ukirnya. Sehingga mendorong bapak Djumadi untuk memanfaatkan keadaan tersebut sebagai usaha sekaligus untuk mempertahankan/melestarikan kerajinan ukir Jepara. Untuk mengembangkan usahanya, bapak Djumadi juga mengajak pengrajin kecil untuk bergabung. Karena selain memproduksi furniture sendiri, perusahaan ini juga menerima barang setengah jadi dari pengrajin kecil. Barang setengah jadi yang diterima kemudian diolah lagi atau disempurnakan supaya lebih baik dan lebih siap untuk dipasarkan.¹

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan perusahaan yang semakin pesat, maka pada tanggal 18 Juli 1985 UD. Kalingga Jati berubah menjadi perusahaan yang berbadan hukum yaitu menjadi CV. Kalingga Jati dengan akta notaris Dahlan Kosim, SH nomor 39/18 Juli 1985. Dengan semakin bertambahnya permintaan dari luar negeri akan produk-produk Kalingga Jati dan semakin berkembangnya perusahaan.²

b. Visi dan Misi CV. Kalingga Jati Jepara

Visi : Menjadi Perusahaan yang Kreatif, Inovatif dan Terpercaya

Misi : Mengutamakan Kualitas untuk Kepuasan

¹ Wawancara dengan mbak Ulfatun Nadziroh, Staff CV. Kalingga Jati Jepara, Tahunan Jepara, Tanggal 31 Oktober 2019

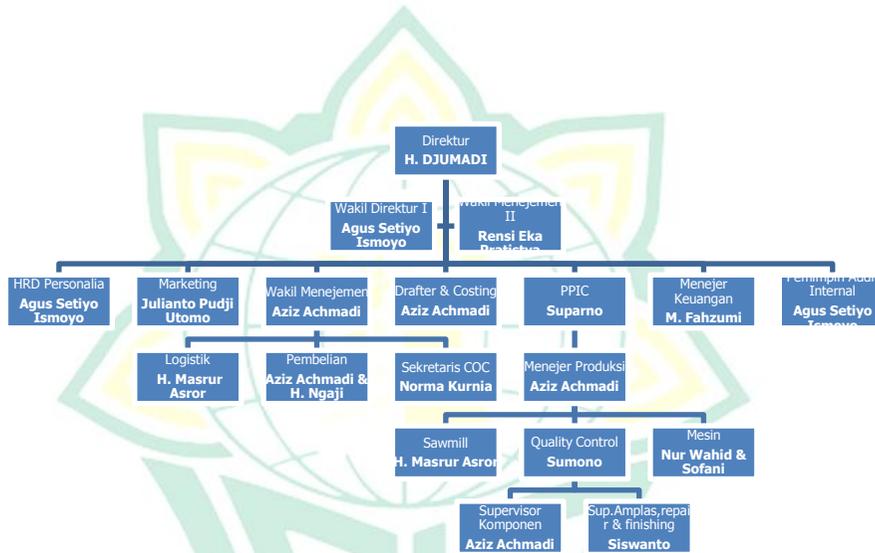
² Wawancara dengan mbak Ulfatun Nadziroh, Staff CV. Kalingga Jati Jepara, Tahunan Jepara, Tanggal 31 Oktober 2019

Upaya untuk mencapai misi perusahaan dengan:

- 1) Memberikan nilai tambah pada produk
 - a) Mengembangkan produk yang ramah lingkungan dengan bahan baku yang berasal dari sumber lestari, legal dan terlacak.
 - b) Memberi dukungan kepada pembeli untuk mengembangkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, aman digunakan serta mengembangkan desain produk baru yang menggabungkan bahan kayu dan bahan lestari lainnya.
 - c) Meningkatkan mutu produk, meningkatkan jumlah produksi, pengiriman tepat waktu, proses produksi dan manajemen yang lebih baik.
 - d) Menerapkan sistem *Chain of Custody* dari *Forest Stewardship Council (CoC-FSC)*.
- 2) Membina hubungan baik dengan karyawan
 - a) Meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam memproduksi furniture berkualitas dengan berbagai pelatihan.
 - b) Menerapkan sistem *Chain of Custody* dari *Forest Stewardship Council (CoC-FSC)*
 - c) Meningkatkan interpersonal skill untuk menguatkan komunikasi yang baik, jelas dan terarah antar karyawan dan juga terhadap pimpinan.
- 3) Memberikan nilai tambah bagi perusahaan
 - a) Meningkatkan efektifitas, produktifitas dan kualitas dengan menerapkan sistem CoC-FSC dengan sebaik-baiknya.
 - b) Mengelola karyawan, peralatan pabrik, pemilihan bahan, menciptakan lingkungan kerja dan sistem yang baik dan memenuhi standar-standar di industri furniture.
 - c) Menumbuhkan rasa turut memiliki di dalam diri karyawan, staff dan pimpinan perusahaan terhadap perusahaan dan kesadaran untuk turut memelihara kelangsungan hidup perusahaan.

- c. **Struktur organisasi CV. Kalingga Jati Jepara**
 Adapun struktur organisasi CV. Kalingga Jati Jepara adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Kalingga Jati Furniture



B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden di CV. Kalingga Jati Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	69	84,15%
2	Perempuan	13	15,85%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 82 responden karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 69

responden atau 84,15%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 13 responden atau 15,85%.

2. Umur

Adapun data mengenai umur responden karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<20	7	8,54%
2	21-30	22	26,83%
3	31-40	31	37,80%
4	41-50	17	20,73%
5	51-60	5	6,10%
6	>60	0	0%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 82 responden karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara rata-rata responden yang berumur kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 8,54%, responden yang berumur 21-30 yaitu sebanyak 22 responden atau 26,83%, responden yang berumur 31-40 yaitu sebanyak 31 responden atau 37,80%, responden yang berumur 41-50 yaitu sebanyak 17 responden atau 20,73%, responden yang berumur 51-60 yaitu sebanyak 5 responden atau 6,10%, responden yang berumur lebih dari 60 tahun yaitu sebanyak 0 responden atau 0%.

3. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Pendidikan Terakhir

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
1	SD	12	14,63%
2	SMP/SLTP	25	30,49%
3	SMA/SLTA	43	52,44%
4	S1	2	2,44%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 82 responden karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara pendidikan terakhir responden SD sebanyak 12 responden atau 14,63%, pendidikan terakhir responden SMP/SLTP sebanyak 25 responden atau 30,49%, pendidikan terakhir responden SMA/SLTA sebanyak 43 responden atau 52,44%, dan pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 2 rseponden atau 2,44%.

4. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Keterangan	Jumlah	Prsentase (%)
1	Kurang dari 1 bulan	6	7,32%
2	1-6 bulan	11	13,41%
3	7-12 bulan	20	24,39%
4	1-2 tahun	24	29,27%
5	2-3 tahun	8	9,76%
6	Lebih dari 3 tahun	13	15,85%
Jumlah		82	100%

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 82 responden karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara responden yang bekerja kurang dari 1 bulan sebanyak 6 responden atau 7,32%, responden yang bekerja 1-6 bulan sebanyak 11 responden atau 13,41%, responden yang bekerja 7-12 bulan sebanyak 20 responden atau 24,39%, responden yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 24 responden atau 29,27%, responden yang bekerja 2-3 tahun sebanyak 8 responden atau 9,76%, dan responden yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 13 responden atau 15,85%.

C. Deskripsi Angket

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja,

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kalingga Jati Jepara adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja Islam (X1)

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Islam (X1)

SOAL	SKOR						MEAN
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	TOTAL	
1	55	26	1	0	0	82	4,66
2	37	36	9	0	0	82	4,34
3	26	49	7	0	0	82	4,23
4	38	37	7	0	0	82	4,38
5	50	22	10	0	0	82	4,49
6	44	29	9	0	0	82	4,43

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa : item (1) responden yang menjawab sangat setuju 55, setuju 26, netral 1, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat bekerja di CV. Kalingga Jati Jepara karena perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 37, setuju 36, netral 9, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa bekerja lebih giat di CV. Kalingga Jati Jepara agar mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 26, setuju 49, netral 7, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan di CV. Kalingga Jati Jepara bersikap adil dan tidak membanding-bandingkan karyawan satu dengan yang lain. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 38, setuju 37, netral 7, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa senang dalam bekerja di CV. Kalingga Jati Jepara karena pemberian upah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Item (5) responden yang menjawab sangat setuju 50, setuju 22, netral 10, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenang dalam bekerja di CV. Kalingga Jati Jepara karena upah diberikan sesuai tingkat jabatan. Item (6) responden yang menjawab sangat setuju 44, setuju 29, netral 9, tidak setuju 0,

sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa nyaman di CV. Kalingga Jati Jepara karena keamanan pekerjaannya terjamin.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

SOAL	SKOR						TOTAL	MEAN
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1	37	42	3	0	0	82	4,41	
2	27	55	0	0	0	82	4,33	
3	36	42	4	0	0	82	4,39	
4	22	57	3	0	0	82	4,23	
5	34	43	5	0	0	82	4,35	

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa : item (1) responden yang menjawab sangat setuju 37, setuju 42, netral 3, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan di CV. Kalingga Jati Jepara sudah memadai. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 27, setuju 55, netral 0, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa suhu udara tempat kerja di CV. Kalingga Jati Jepara nyaman untuk bekerja. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 36, setuju 42, netral 4, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa penataan tata ruang di CV. Kalingga Jati Jepara memberikan kenyamanan dalam bekerja. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 22, setuju 57, netral 3, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan dan pimpinan di perusahaan CV. Kalingga Jati Jepara terjalin dengan baik. Item (5) responden yang menjawab sangat setuju 34, setuju 43, netral 5, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara saling bekerjasama untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

SOAL	SKOR						MEAN
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	TOTAL	
1	16	29	28	9	0	82	3,63
2	10	30	29	13	0	82	3,45
3	6	38	26	12	0	82	3,46
4	10	30	27	15	0	82	3,43
5	9	25	30	18	0	82	3,30

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa : item (1) responden yang menjawab sangat setuju 16, setuju 29, netral 28, tidak setuju 9, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan bekerja dan kemampuan seseorang di CV. Kalingga Jati Jepara dapat diukur dalam menentukan disiplin kerja. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 10, setuju 30, netral 29, tidak setuju 13, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa keteladanan pimpinan di CV. Kalingga Jati Jepara diperlukan dalam disiplin kerja. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 6, setuju 38, netral 26, tidak setuju 12, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan pada setiap karyawan diperlukan dalam perusahaan di CV. Kalingga Jati Jepara untuk meningkatkan disiplin kerja. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 10, setuju 30, netral 27, tidak setuju 15, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa waskat (keadilan melekat) tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, dan menciptakan sistem intern kontrol yang terbaik diperlukan dalam perusahaan CV. Kalingga Jati Jepara untuk menambah disiplin kerja. Item (5) responden yang menjawab sangat setuju 9, setuju 25, netral 30, tidak setuju 18, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketegasan dalam perusahaan di CV. Kalingga Jati Jepara bisa diperlukan bisa juga tidak diperlukan dalam bekerja untuk meningkatkan disiplin kerja.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

SOAL	SKOR						TOTAL	MEAN
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)			
1	24	49	9	0	0	82	4,18	
2	21	53	8	0	0	82	4,16	
3	18	58	6	0	0	82	4,15	
4	22	56	4	0	0	82	4,22	
5	20	52	10	0	0	82	4,12	

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa : item (1) responden yang menjawab sangat setuju 24, setuju 49, netral 9, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara sesuai dengan standar perusahaan. Item (2) responden yang menjawab sangat setuju 21, setuju 53, netral 8, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Item (3) responden yang menjawab sangat setuju 18, setuju 58, netral 6, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki inisiatif yang berguna di CV. Kalingga Jati Jepara untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Item (4) responden yang menjawab sangat setuju 22, setuju 56, netral 4, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan di CV. Kalingga Jati Jepara dapat meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Item (5) responden yang menjawab sangat setuju 20, setuju 52, netral 10, tidak setuju 0, sangat tidak setuju 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur.³ Agar data yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner valid, maka dilakukan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan di nilai positif, maka variabel tersebut valid.

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas berdasarkan uji responden sebanyak 82 responden. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen⁴

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja Islam (X1)	P1	0,682	0,2172	Valid
	P2	0,378	0,2172	Valid
	P3	0,262	0,2172	Valid
	P4	0,264	0,2172	Valid
	P5	0,450	0,2172	Valid
	P6	0,378	0,2172	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,589	0,2172	Valid
	P2	0,283	0,2172	Valid
	P3	0,384	0,2172	Valid
	P4	0,219	0,2172	Valid
	P5	0,393	0,2172	Valid
Disiplin Kerja (X3)	P1	0,368	0,2172	Valid
	P2	0,416	0,2172	Valid
	P3	0,458	0,2172	Valid
	P4	0,549	0,2172	Valid
	P5	0,490	0,2172	Valid

³ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), 103.

⁴ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Validitas Instrumen.

Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,645	0,2172	<i>Valid</i>
	P2	0,554	0,2172	<i>Valid</i>
	P3	0,612	0,2172	<i>Valid</i>
	P4	0,724	0,2172	<i>Valid</i>
	P5	0,770	0,2172	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2172), dengan demikian masing-masing item tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat digunakan program SPSS dengan menggunakan uji statistik Conbach Alpha (α). Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai alpha hitung \geq 0,60 maka instrumen yang digunakan adalah reliabel.⁵

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen⁶

Variabel	Reliabilit y Coefficie nts	Alph a	Cronbac h's Alpha	Keteran gan
Motivasi Kerja Islam (X1)	6 item	0,60	0,660	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5 item	0,60	0,617	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	5 item	0,60	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0,60	0,849	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 122.

⁶ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Reliabilitas Instrumen.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, X3, dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas dan apabila korelasinya signifikan antar variabel bebas tersebut maka terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan mencari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau *Tolerance Value*. Kedua variabel ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel dependent lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independent yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi, batasan umum yang digunakan adalah *tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.⁷

⁷Anwar Hidayat, *Tutorial uji Multikolinieritas dan Cara Baca Multikolinieritas*, 16 November 2016. <https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinieritas.html>.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas⁸

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.202	4.247		2.403	.019		
Motivasi Kerja Islam	.216	.103	.224	2.100	.039	.999	1.001
Lingkungan Kerja	.284	.139	.218	2.038	.045	.999	1.001
Disiplin Kerja	-.073	.078	-.100	-.935	.353	1.000	1.000

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai VIF variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 1,001, 1,001, dan 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *Tolerance* kurang dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

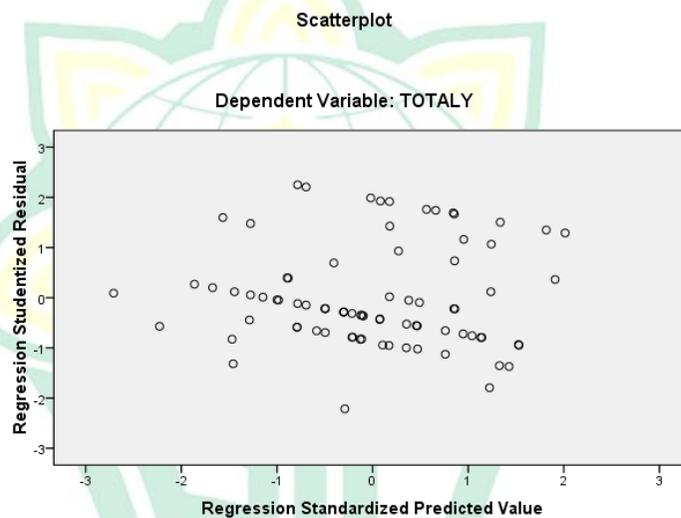
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Multikolinearitas

variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastitas.⁹ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas¹⁰



Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan gambar 4.2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas pada penelitian yang dilakukan ini mengetahuinya dengan cara melihat grafik P-P plot,

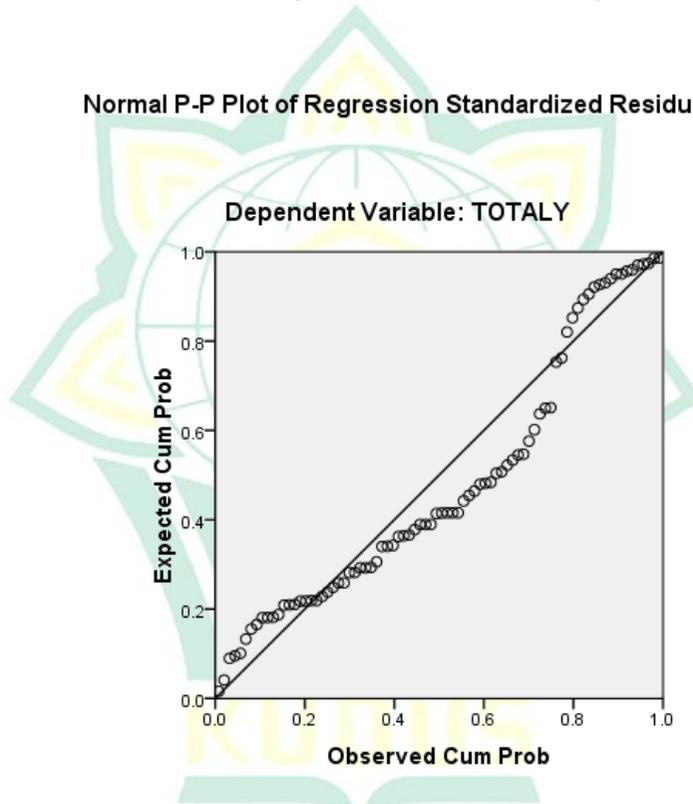
⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Undip, 2006), 105.

¹⁰ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Heteroskedastisitas.

dengan melihat sebaran titik yang ada. Apabila sebaran titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, sedangkan apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.¹¹

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Probability Plot¹²

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

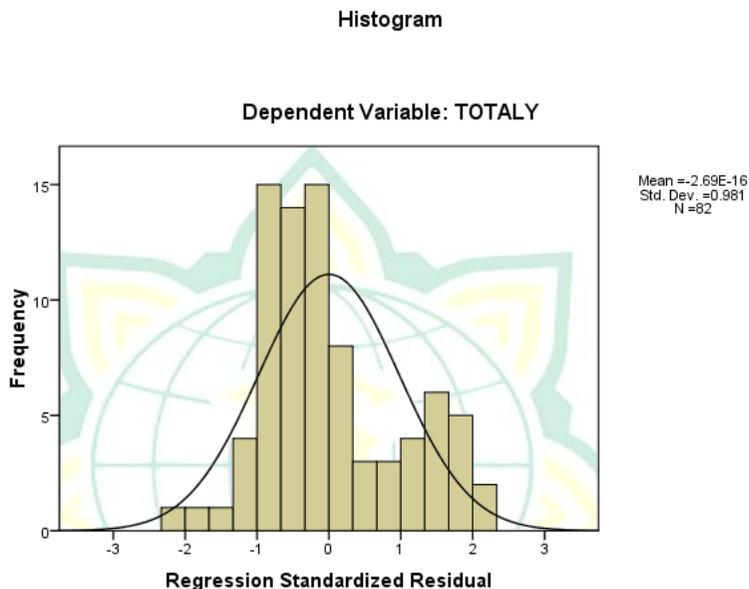


Sumber : Data primer yang diolah , 2020

¹¹ Muhammad Iqbal, *Pengolahan Data dengan Regresi Linier Berganda (dengan SPSS)*, Dosen Perbanas Institute Jakarta, 11.<https://dosen.perbanas.id/wp-content/uploads/2015/05/Regresi-Linier-Berganda-SPSS1.pdf>.

¹² Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Normalitas Probability Plot.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram¹³



Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Dan pada gambar 4.4 diketahui bahwa distribusi data tersebut tidak mempunyai juling ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih (X) terhadap satu variabel terikat (Y) dalam rangka membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X) tersebut terhadap satu variabel terikat (Y). Analisis regresi linier

¹³ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Normalitas Grafik Histogram.

berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.¹⁴

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda¹⁵

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.202	4.247		2.403	.019		
	Motivasi Kerja Islam	.216	.103	.224	2.100	.039	.999	1.001
	Lingkungan Kerja	.284	.139	.218	2.038	.045	.999	1.001
	Disiplin Kerja	-.073	.078	-.100	-.935	.353	1.000	1.000

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

¹⁴ Imam Machali, *Statistik Itu Mudah (Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik)*, (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), 140.

¹⁵ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan tabel 4.12 hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,216$, $X_2 = 0,284$, $X_3 = -0,073$ dan konstanta sebesar 10,202. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 10,202 + 0,216 + 0,284 + -0,073$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 X_1 = Motivasi Kerja Islam
 X_2 = Lingkungan Kerja
 X_3 = Disiplin Kerja
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2 dan X_3
 e = *standart error estimate*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai Konstanta
 Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa konstanta bernilai positif yakni 10,202. Nilai yang positif tersebut dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 10,202.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja islam (X_1)
 Variabel motivasi kerja islam mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara sebesar 0,216. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,216.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2)
 Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara sebesar 0,284. Artinya setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja, maka akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,284.

- d) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3)
Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara sebesar -0,073.

2. Uji Koefisien Determinan

Koefisien Determinan pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol sampai dengan satu. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel dependen.¹⁶ Adapun hasil koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinan¹⁷

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.332 ^a	.110	.076	2.151	2.600

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data primer yang diolah*, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,076 atau 7,6%. Hal ini berarti sebesar 7,6% model regresi dari penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan untuk pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya (100% - 7,6% = 92,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, pengetahuan, dan lain sebagainya).

¹⁶ Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, (Kudus, Media Ilmu Press, 2008), 66.

¹⁷ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji Koefisien Determinan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun hasil Uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t Parsial¹⁸

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.202	4.247		2.403	.019
	Motivasi Kerja Islam	.216	.103	.224	2.100	.039
	Lingkungan Kerja	.284	.139	.218	2.038	.045
	Disiplin Kerja	-.073	.078	-.100	-.935	.353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $82 - 3 - 1 = 78$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,05) diperoleh hasil untuk t_{tabel} sebesar 1,665. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0

¹⁸ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji t Parsial.

ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui, sebagai berikut:

- a. Nilai $t_{hitung} X_1$ diketahui sebesar 2,100 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,100 > 1,665$). Jadi dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara.
- b. Nilai $t_{hitung} X_2$ diketahui sebesar 2,038 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,038 > 1,665$). Jadi dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara.
- c. Nilai $t_{hitung} X_3$ diketahui sebesar -0,935 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,665. Dengan demikian terlihat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,935 < 1,665$). Jadi dapat dikatakan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapun hasil Uji F dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F Simultan¹⁹

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.643	3	14.881	3.216	.027 ^a
Residual	360.966	78	4.628		
Total	405.610	81			

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

b. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah , 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,216 dengan nilai signifikansi 0,27. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, (df) $n - k - 1$ atau $82 - 3 - 1 = 78$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 2,72. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,216 > 2,72$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Hal ini memang perlu diperhitungkan dalam kinerja karyawan yang baik. Semakin baik hal tersebut maka akan semakin menunjukkan hasil kinerja karyawan yang

¹⁹ Hasil olah SPSS berdasarkan Uji F Simultan.

sangat baik. Ini ditunjukkan dengan jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dengan mayoritas setuju dan sangat setuju meskipun ada beberapa item pertanyaan dijawab netral dan tidak setuju.

Setelah menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik maka langkah selanjutnya penulis akan membahas analisis data tersebut.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).²⁰

Sedangkan menurut Jerald Greenberg dan Robert Baron berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan kaitannya dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.²¹

Variabel motivasi kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,100 dengan nilai signifikansi 0,039.

²⁰ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009), 70.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 379.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,100 > 1,665$ dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya motivasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara.

Bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Hasil ini sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, dan M.Djudi Mukzam yang berjudul “Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam Kaliwatu Rafting Kota Batu, Jawa Timur)”. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,738 > 1,990$, dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga berpengaruh signifikan.²²

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah

²² Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, dan M.Djudi Mukzam, “Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, No.1 (2015): 53.

suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.²³

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menajalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.²⁴

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,038 dengan nilai signifikansi 0,045. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,038 > 1,665$ dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara.

Bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil ini sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ein yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan

²³ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013), 97.

²⁴ Nuraini, T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 97.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,384 > 1,675$, dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga berpengaruh signifikan.²⁵

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.²⁶

Menurut Singodimedjo menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.²⁷ Menurut Fathoni menyatakan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁸

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati

²⁵ Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain, “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Bussines Management Analysis Journal (BMAJ)*, No.1, (2018): 32.

²⁶ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2001)

²⁷ Markum Singadimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN, 2002), 45.

²⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 126.

Jejara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,935 dengan nilai signifikansi 3,35 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,935 > 1,665$ dengan nilai signifikansi $3,35 < 0,05$. Yang berarti menerima H_0 dan menolak H_a . Artinya disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara.

Bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Hasil ini tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat” bahwa mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $10,770 > 2,023$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga berpengaruh signifikan²⁹

4. Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Variabel motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16

²⁹ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol. 2, No.1, (2017).

dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,216. Hasil untuk F_{tabel} sebesar 2,72. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,216 > 2,72$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mendorong semangat dan kegairahan untuk bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja islam, lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan atau organisasi. Motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan perusahaan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal dengan mengharap ridha Allah Swt.

Hal ini sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bintang Yuniar, Naili Farida dan Widiartanto yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama menunjukkan nilai nilai F_{hitung} sebesar 75,292 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_4 “motivasi

kerja islam, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.³⁰



³⁰ Bintang Yuniar, Naili Farida dan Widiartanto, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang)”, Admnistrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.