

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GASABA SUKSES MANDIRI COMAL.**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NOFITA APRILIANI PUTRI

NIM. 4118094

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GASABA SUKSES MANDIRI COMAL.**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NOFITA APRILIANI PUTRI

NIM. 4118094

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nofita Apriliani Putri

NIM : 4118094

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GASABA SUKSES MANDIRI COMAL

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan*, 16 September 2024



Nofita Apriliani Putri

4118094

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi sdri. Nofita Apriliani Putri

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama dengan ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari :

Nama : **Nofita Apriliani Putri**
NIM : **4118094**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk segera dimunaqosahkan.
Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, Saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 18 Oktober 2024

Pembimbing



Happy Sista Devy, S.E., M.M.

NIP. 199310142018012003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan No. 52 Kajen, Pekalongan. www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
(UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : Nofita Apriliani Putri
NIM : 4118094
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan
Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan PT
Gasaba Sukses Mandiri Comal
Dosen Pembimbing : Happy Sista Devy, S.E. M.M.

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 30 Oktober 2024 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.)

Dewan Penguji,

Penguji I

Dr. Zawawi, M.A.

NIP. 197706252008011013

Penguji II

Siti Aminah Caniago, M.S.I

NIP. 196809072006042001

Pekalongan, 30 Oktober 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Hj. Sumia Dewi Rismawati, S.H., M.H.

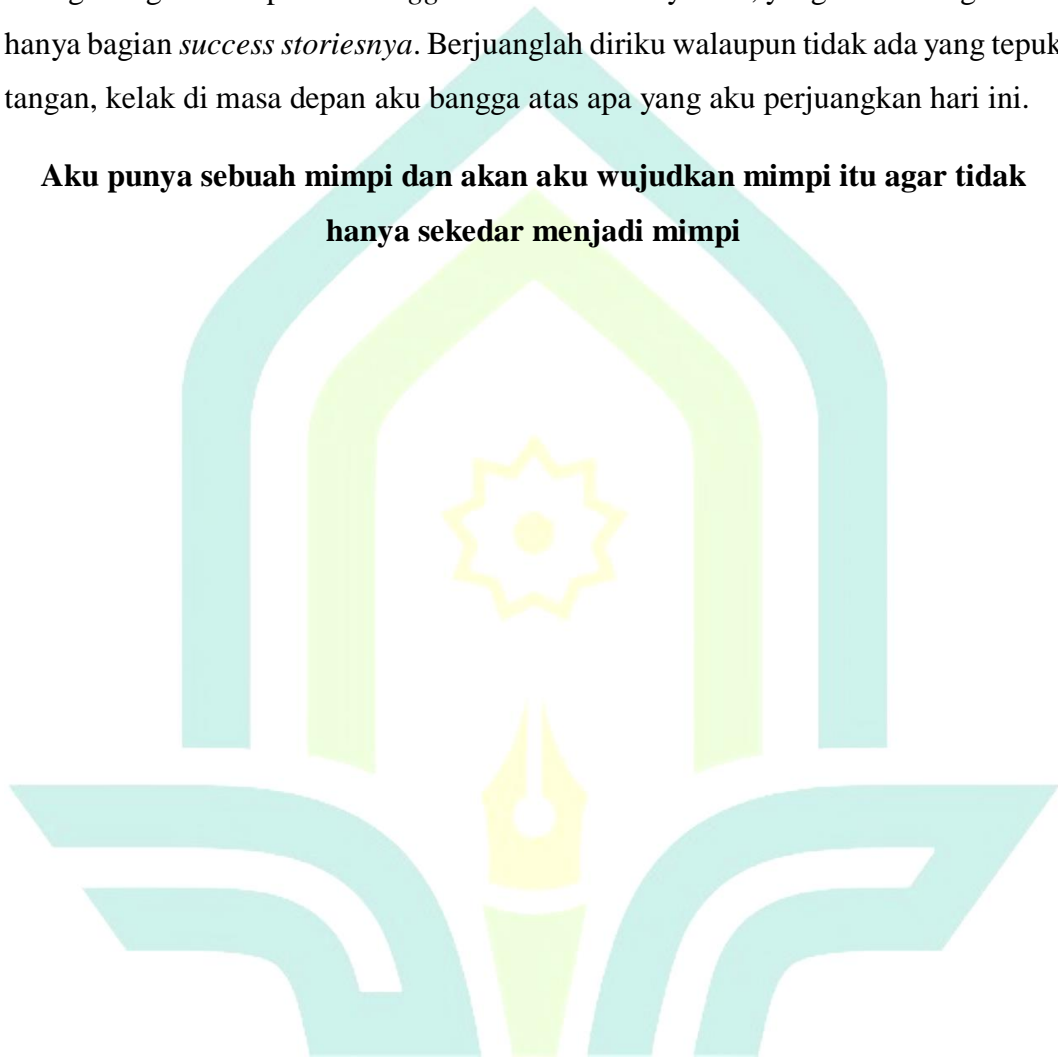
NIP. 197502201999032001

MOTTO

Only me can change my life. Nobody else can do it for me

Orang lain gak akan paham *struggle* dan masa sulitnya aku, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success storiesnya*. Berjuanglah diriku walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak di masa depan aku bangga atas apa yang aku perjuangkan hari ini.

Aku punya sebuah mimpi dan akan aku wujudkan mimpi itu agar tidak hanya sekedar menjadi mimpi



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah swt yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan skripsi ini :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Sutrisno dan Ibu Munatun sebagai tanda bukti rasa hormat dan rasa terima kasih saya atas segala doa, usaha, perjuangan serta dukungan baik secara materiil dan moral.
2. Adikku, Septiana Puspitasari yang telah mendukung dan menghibur ketika penat mengerjakan Skripsi ini.
3. Kedua Kakek dan Nenek penulis Kakek Sutoyo dan Nenek Siti Kumirah yang selalu mendukung dan mendoakan saya.
4. Kelurga besar Kakek Sutoyo Ibu Siti Kumirah, Keluarga Besar (Alm) Buyut Dahlan (Almh) Buyut Tarliyah dan Keluarga Besar (Alm) Kakek Warso dan (Almh) Nenek Walis yang tidak dapat saya tuliskan satu persatu tanpa mengurangi rasa cinta saya kepada mereka semua.
5. Sahabat penulis Nadya, Afifah, Isma, Retno, Tamara, Alam, Hammam, Eva, Luluk, Ila, Keluarga Besar Menwa Batalyon 955 Kusuma Bangsa UIN K.H Abdurrahman Wahid Pekalongan, Keluarga Ekos C dan Keluarga KKN 52

Sokoyoso terimakasih telah memotivasi dan kebersamai penulis dalam menyusun skripsi ini.

6. Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal, sebagai responden yang sudah membantu dalam mengisi kuisisioner guna memenuhi data penelitian.
7. Terima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang sampe akhir meskipun penuh drama tapi ternyata aku bisa.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



ABSTRAK

NOFITA APRILIANI PUTRI. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal Pematang.

Segala kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan hasil usaha suatu perusahaan ditunjukkan melalui upaya menghasilkan kinerja. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja sesuai harapan perusahaan merupakan asset penting karena berkontribusi terhadap peningkatan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan religiusitas terhadap terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner yang telah diuji valid dan reliabel dengan menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Religiusitas, Kinerja

ABSTRACT

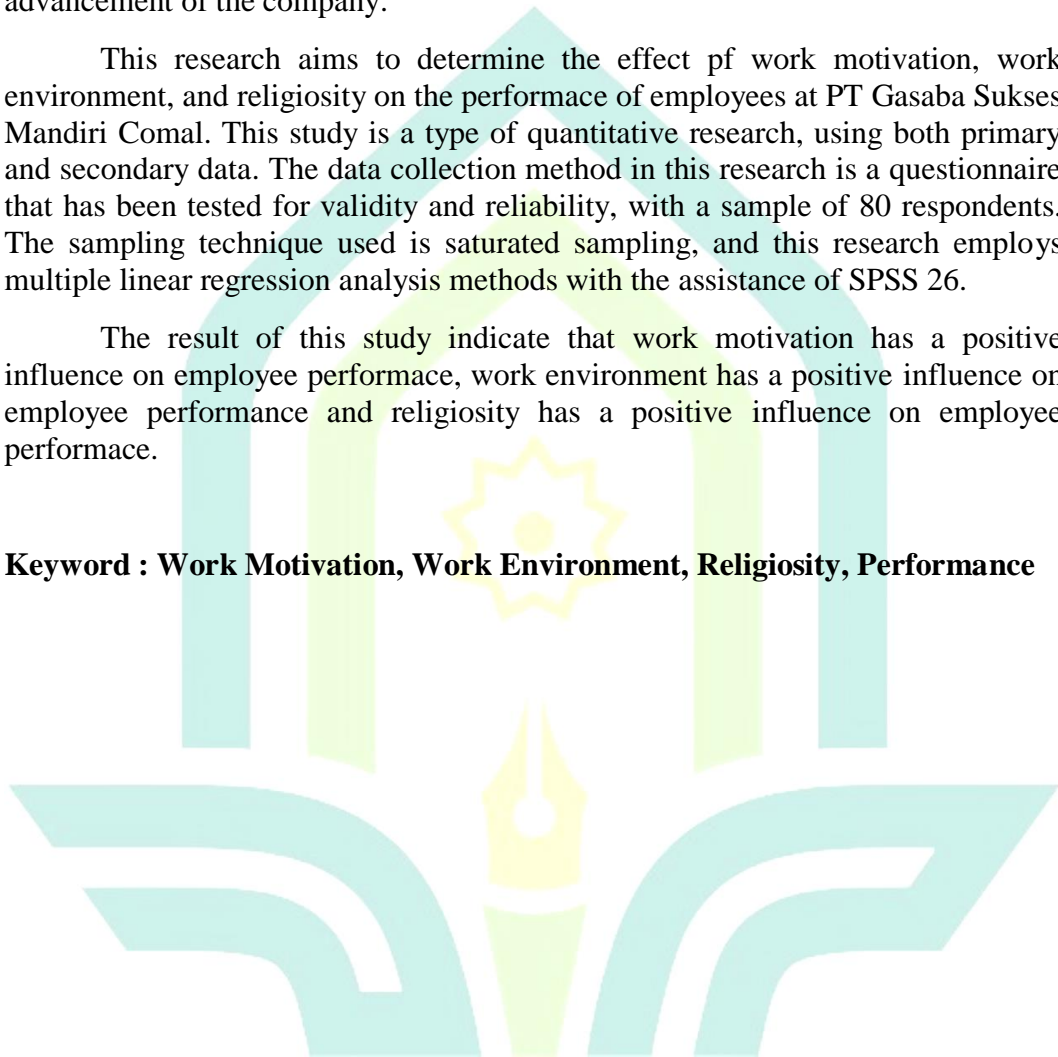
NOFITA APRILIANI PUTRI. The Influence of Work Motivation, Work Environment and Religiosity on the Performance of Employees

All activities carried out to improve the result of a company's efforts to generate performance. Human resources that have performance in line with the company's expectations are an important asset because they contribute to the advancement of the company.

This research aims to determine the effect of work motivation, work environment, and religiosity on the performance of employees at PT Gasaba Sukses Mandiri Comal. This study is a type of quantitative research, using both primary and secondary data. The data collection method in this research is a questionnaire that has been tested for validity and reliability, with a sample of 80 respondents. The sampling technique used is saturated sampling, and this research employs multiple linear regression analysis methods with the assistance of SPSS 26.

The result of this study indicates that work motivation has a positive influence on employee performance, work environment has a positive influence on employee performance and religiosity has a positive influence on employee performance.

Keyword : Work Motivation, Work Environment, Religiosity, Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H., selaku Dekan FEBI UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Tamamudin M.M., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Muhammad Aris Safi'i M.E.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Happy Sista Devy S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan dan Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan Serta memberikan motivasi saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Drs. H. Achmad Tubagus Surur, M, Ag selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi Syariah UIN KH. Abdurrahman Wahid

Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

8. Bapak, Ibu, Adik dan Sahabat-sahabat penulis serta semua pihak yang selalu

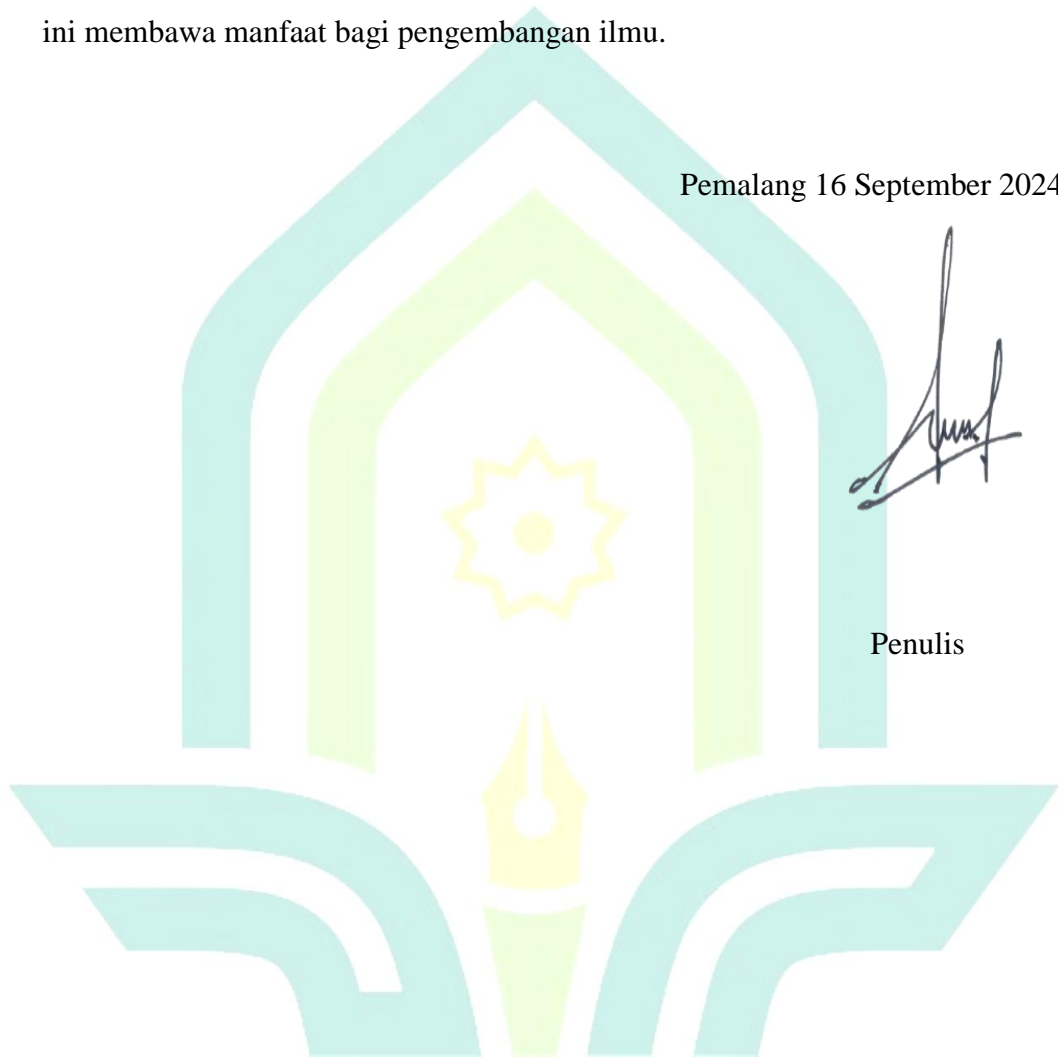
Memberikan Kontribusi moral dan supportnya dalam penulisan Skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa Berkenan Membalas Segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pemalang 16 September 2024



Penulis

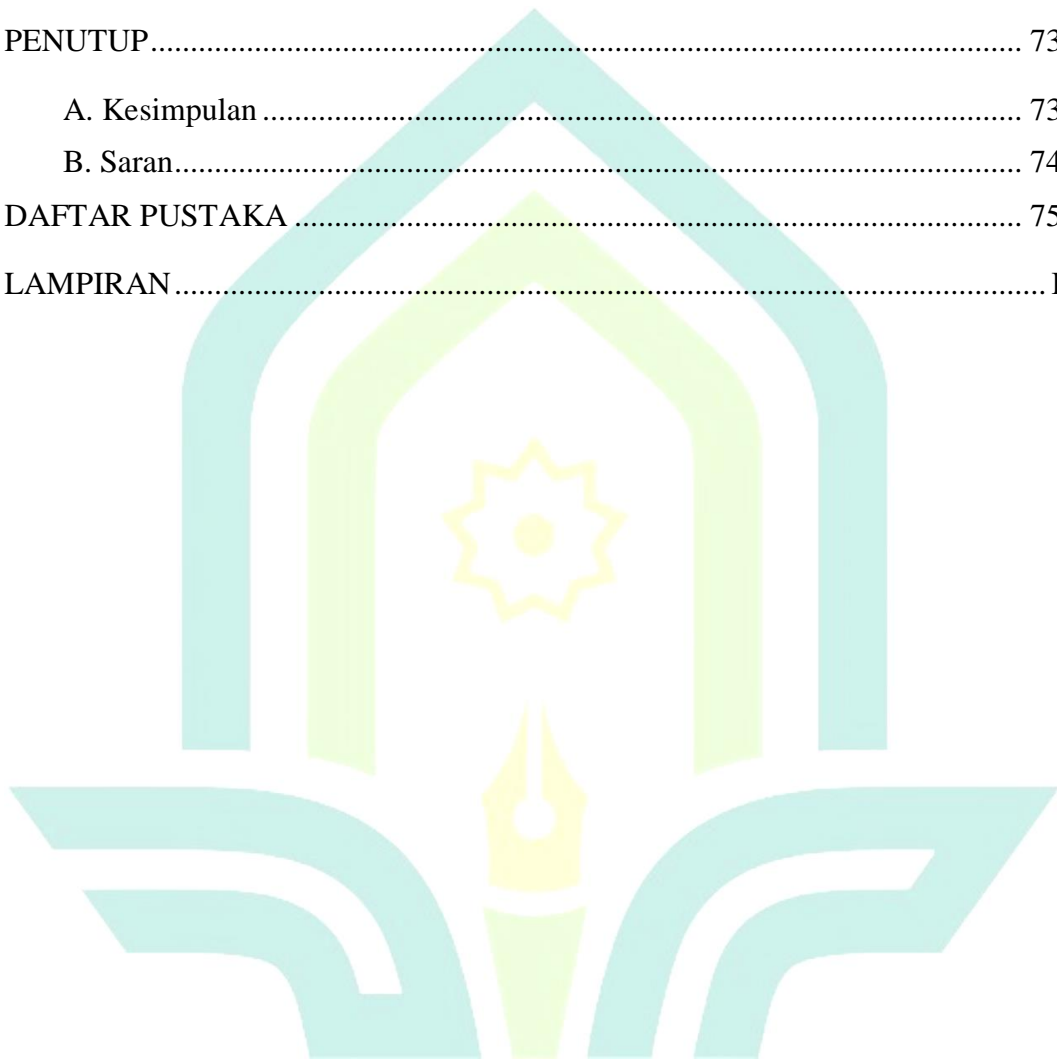


DAFTAR ISI

JUDUL	i
KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
TRANSLITERASI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. MOTIVASI KERJA.....	11

2. LINGKUNGAN KERJA.....	17
3. RELIGIUSITAS	23
4. KINERJA	27
B. Telaah Pustaka	33
C. Kerangka Berpikir.....	40
D. HIPOTESIS.....	41
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN.....	44
A. Metode Penelitian.....	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Pendekatan Penelitian.....	44
3. Setting Penelitian.....	45
4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
5. Variabel Penelitian	46
6. Sumber Data	49
7. Teknik Pengumpulan Data	49
8. Metode Analisis Data	51
BAB IV	56
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data.....	56
1. Deskripsi Data Penelitian	56
2. Karakteristik Responden	57
B. Analisis Data	60
1. Hasil Uji Instrumen.....	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	62
3. Analisis Regresi Linier Berganda	65
4. Uji Hipotesis	66
C. Pembahasan	69
1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gasabaa Sukses Mandiri.....	69

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri.....	70
3. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri.....	71
4. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri.	71
BAB V.....	73
PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	I



TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini sesuai dengan SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum disera ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut :

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ يَ ...	Fathah dan ya	Ai	a dan i
◌َ وَ ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فَعَلَ - fa'ala

ذُكِرَ - žukira

يَذْهَبُ	- yazhabu
سُئِلَ	- su'ila
كَيْفَ	- kaifa
هَوَّلَ	- haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

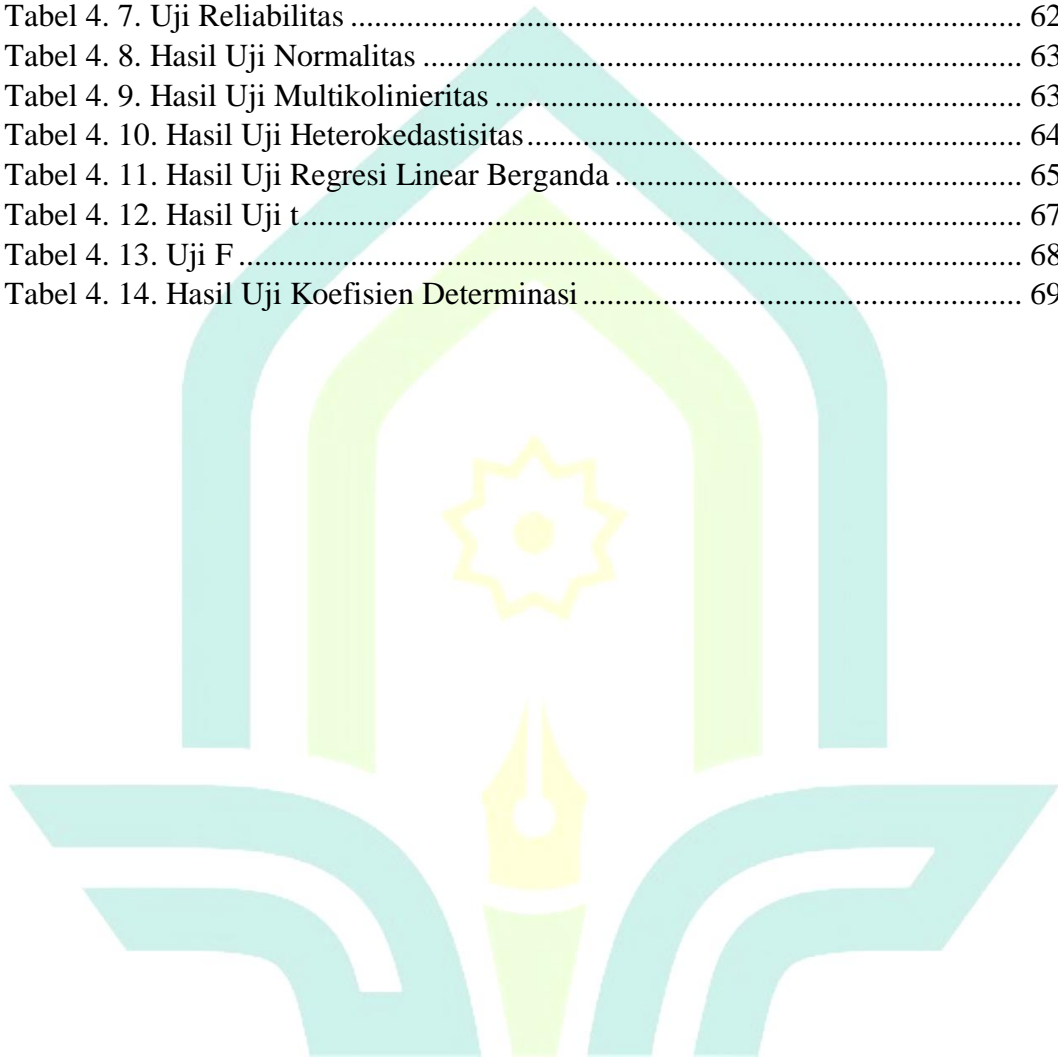
Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
...ى	Kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
...ؤ	Dammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ	- qāla
رَمَى	- ramā
قِيلَ	- qīla

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/posisi.....	58
Tabel 4. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4. 6. Uji Validitas Instrumen.....	60
Tabel 4. 7. Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 8. Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4. 9. Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4. 10. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	64
Tabel 4. 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 12. Hasil Uji t.....	67
Tabel 4. 13. Uji F.....	68
Tabel 4. 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69



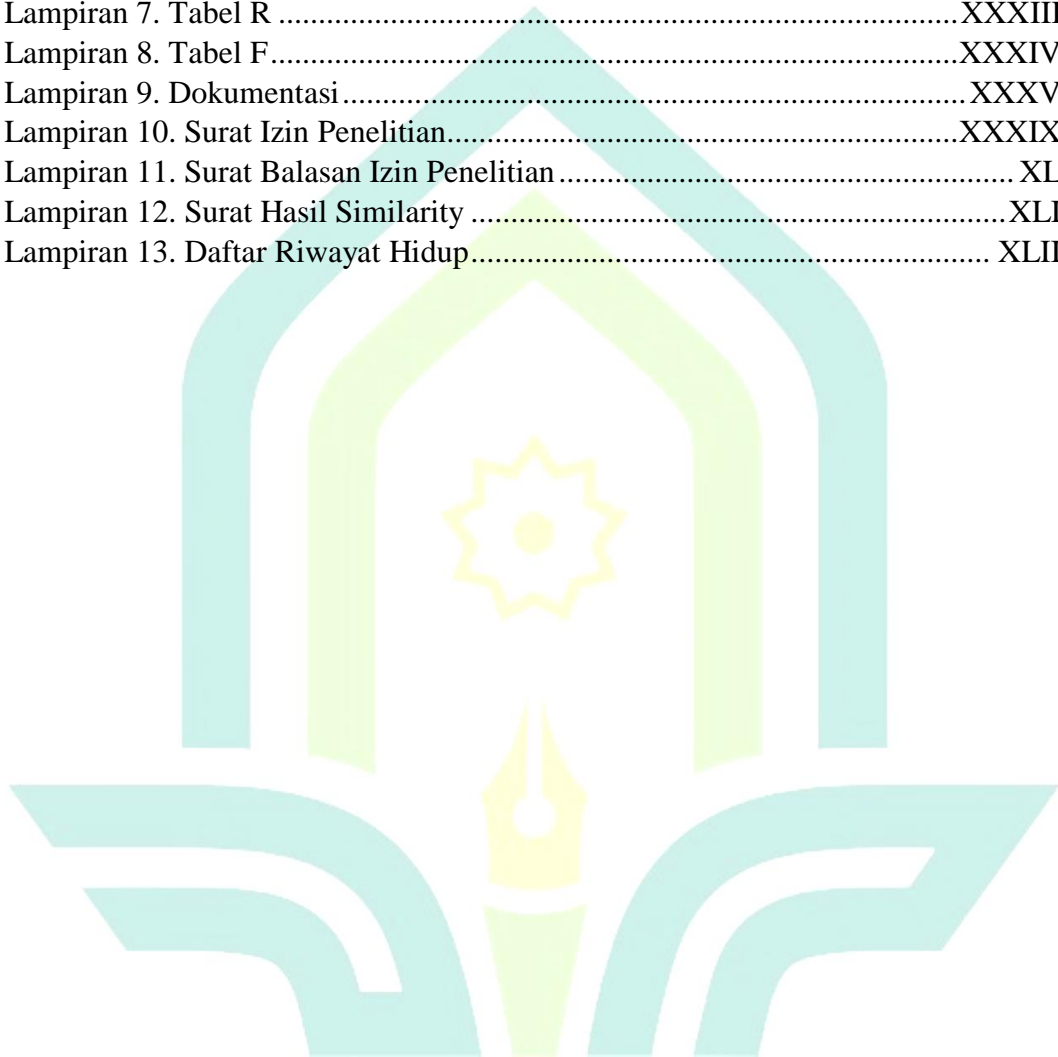
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	41
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	II
Lampiran 2. Data Mentah Hasil Kuisisioner	VII
Lampiran 3. Output Uji Validitas dan Reliabilitas.....	XXI
Lampiran 4. Output SPSS Uji Asumsi Klasik	XXIX
Lampiran 5. Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda	XXXI
Lampiran 6. Tabel t	XXXII
Lampiran 7. Tabel R	XXXIII
Lampiran 8. Tabel F.....	XXXIV
Lampiran 9. Dokumentasi.....	XXXV
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....	XXXIX
Lampiran 11. Surat Balasan Izin Penelitian.....	XL
Lampiran 12. Surat Hasil Similarity	XLI
Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup.....	XLII



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi karyawan di perusahaan harus menjadi perhatian serius untuk mengelola sumber daya manusia. Mereka dituntut profesional dalam menyelesaikan kewajiban kerja (Novrianda et al., 2012).

Motivasi merupakan daya dorong bagi pekerja. Tanpa motivasi, pekerja tidak bekerja maksimal padahal ini akan berkontribusi pada kinerja dan produktivitas. Peran motivasi kerja ditunjukkan oleh beberapa studi empiris. Menurut Burns dan Alexander (2020) motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Studi dari Wahyudi (2006); Joseph (2015) dan Bashaer dan Singh (2017) membuktikan motivasi kerja akan mengarahkan kepada peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian Olusadum dan Anulika (2018) menyebutkan bahwa motivasi ada hubungan nyata dengan kinerja karyawan. Ada peran dari lingkungan kerja terhadap pembentukan kinerja karyawan. Studi dari Badayai (2012); Lestari dan Darmawan (2014); Darmawan (2015) Mardikaningsih (2016); Sinambela dan Lestari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dibutuhkan rasa nyaman dalam aktivitas produksi yang tercipta dari sebuah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik

diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja adalah situasi atau kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan, rekan kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan sebagainya. Lingkungan kerja yang produktif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan segala pertimbangan dalam keadilan (Edy, 2008).

Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi per hari, diantaranya kurangnya kinerja dan semangat kerja karyawan, kurang maksimalnya peranan para kepala bagian (section chief) produksi mengakibatkan para karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksi setiap harinya serta yang tidak kalah berkontribusi dalam penurunan atau tidak tercapainya produktivitas adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh para karyawan

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, keyakinan agama yang kuat juga dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja keras di pekerjaan mereka karena perasaan keyakinan yang muncul dari dalam diri mereka. Religiusitas adalah penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang di ekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari (Hawari: 1998) Salah satu hal yang paling penting dalam mendukung kuatnya suatu kebudayaan dan mempunyai pengaruh yang penting dalam perilaku, dengan religiusitas yang tinggi akan memberikan kenyamanan terhadap

karyawan yang lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga dengan pembentukan pola religiusitas terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik (Makhfudotun, 2013).

Salah satu hal yang paling penting dalam mendukung kuatnya suatu kebudayaan dan mempunyai pengaruh yang penting dalam perilaku, dengan religiusitas yang tinggi akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan yang lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga dengan pembentukan pola religiusitas terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik (Makhfudotun, 2013). Seorang yang memiliki Religiusitas yang tinggi akan menjalankan kehidupan dunia semata-mata untuk mencapai Ridho-nya dengan cara menjalankan.

Religiusitas yang tinggi dapat menjadi motivasi seorang individu bekerja dengan baik, dikarenakan rasa ketaatan tersebut yang timbul dari diri seseorang, juga dapat memicu seorang individu tersebut merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya, ada perbedaan yang sangat mencolok antara pekerja yang beragama dengan yang tidak beragama, atau beragama hanya sekedar symbol, pekerja yang menjadikan agamanya sebagai pembimbing dalam setiap perilaku di dalam lingkungan kerja. (Thohir, 2001: 29)

Perusahaan ini dalam posisinya sebagai perusahaan Vendor penyedia barang sesuai dengan pesanan atau orderan dituntut untuk dapat menyediakan barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan. Oleh karena itu kinerja kerja para karyawan sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah dalam kegiatan produksinya. Kinerja karyawan yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Hasil produksi setiap harinya mengalami gejolak naik turun tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data perusahaan hasil barang jadi setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari karena jumlah order setiap bulannya yang berbeda, dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah sangat sulit dicapai melalui perhitungan jam kerja normal sehingga menuntut pihak manajemen melakukan keputusan menerapkan sistem kerja lembur demi pencapaian angka target produksi per harinya. Menurut Manajer Produksi PT. Gasaba, standar produksi per hari kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah standar angka wajib yang harus dicapai oleh karyawan, yaitu sebesar 2000 pcs pakaian per hari, tetapi juga diharapkan para karyawan mampu berproduksi melebihi standar yang ditetapkan

Tabel 1. 1 Data Produksi Gasaba Tahun 2023

No	Tanggal/Bulan/Thn	Artikel	Output/Hari
		Ibrahim	520

1	2/1/2023	Bellarus	17
2	3/1/2023	Ibrahim	106
		Bellarus	130
		Nigos	2
3	4/1/2023	Bellarus	113
		Pramuka	187
4	5/1/2023	Ibrahim	96
		Nigos	1
		Bellarus	202
		M231	94
6	6/1/2023	Bellarus	39
		M231	503
		Pramuka	340
7	9/1/2023	Bellarus	6
		M231	54
		Celana	281
		Pramuka	12
8	10/1/2023	Celana	127
		Nigos	239
		Bellarus	4
		Pramuka	3
		M231	4
9	11/1/2023	Nigos	400
10	12/1/2023	Nigos	143
		Celana	8
		Asakhi	206
	13/1/2023	Asakhi	405

11		Nigos	2
		Celana	4
12	14/1/2023	Asakhi	4
		Nigos	374
		Asakhi	2
		Nigos	300
13	16/01/2023	Asakhi	17
14	17/1/2023	Nigos	275
15	18/1/2023	Asakhi	10
		Nigos	97
16	19/1/2023	Asakhi	403
		Nigos	135
17	20/1/2023	Nigos	234
		Asakhi	557
18	21/1/2023	Asakhi	45
		Nigos	217
		Celana	95
19	24/1/2023	Celana	201
		Nigos	100
		Asakhi	31
20	25/1/2023	Celana	19
		Nigos	73
		Asakhi	20
		Hasan Syukur	2
	26/1/2023	Hasan Syukur	110
		Celana	314
		Asakhi	8

21		Nigos	1
		Asakhi	2
22	28/1/2023	Hasan Syukur	300
		Celana	41
		Asakhi	186
		Nigos	1
23	30/1/2023	Hasan Syukur	172
24	31/1/2023	Hasan Syukur	19
		Celana	5
		Asakhi	421

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal hal yang mempengaruhi Kinerja para karyawan di PT. Gasaba. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Religiuisitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Gasaba Comal.

B. Rumusan Masalah

Penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut berdasarkan penjelasan di atas.

Rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Gasaba Sukses Mandiri?

3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka dapat dituliskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja di PT Gasaba Sukses Mandiri.
2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Gasaba Sukses Mandiri.
3. Untuk mengetahui bagaimana religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan di PT Gasaba Sukses Mandiri.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

D. Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Secara teoritis penulis berharap dapat memberikan informasi bagi semua kalangan khususnya para karyawan PT Gasaba dan menjadi pertimbangan oleh perusahaan.

2. Secara praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat diharapkan bisa menjadi referensi ataupun perbandingan saat melaksanakan penelitian selanjutnya yang akan melakukan riset dalam bidang ekonomi syariah.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan kajian dan pemikiran lebih lanjut bagi semua pihak yang berkepentingan untuk masukan (pengetahuan) bagi karyawan dalam motivasi kerja, lingkungan kerja dan religiusitas guna meningkatkan kinerja kerjanya.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan penelitian dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja, religiusitas, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

E. Sistematika Pembahasan

Dibuatnya sistematika penulisan ini agar mempermudah pembaca dengan membaca keseluruhan dari hasil penelitian ini.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan dipaparkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat adanya penelitian

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan dipaparkan mengenai teori yang digunakan untuk mendiskripsikan secara teoritis variable penelitian antara lain: “Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Religiusitas”, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berfikir dan rumusan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan dipaparkan mengenai jenis, metode dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variable-variabel, populasi & sampel serta Teknik pengambilan dan analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini di dalamnya akan berisi deskripsi data, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan dipaparkan simpulan & saran, daftar pustaka beserta lampiran lainnya sebagai penunjang penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

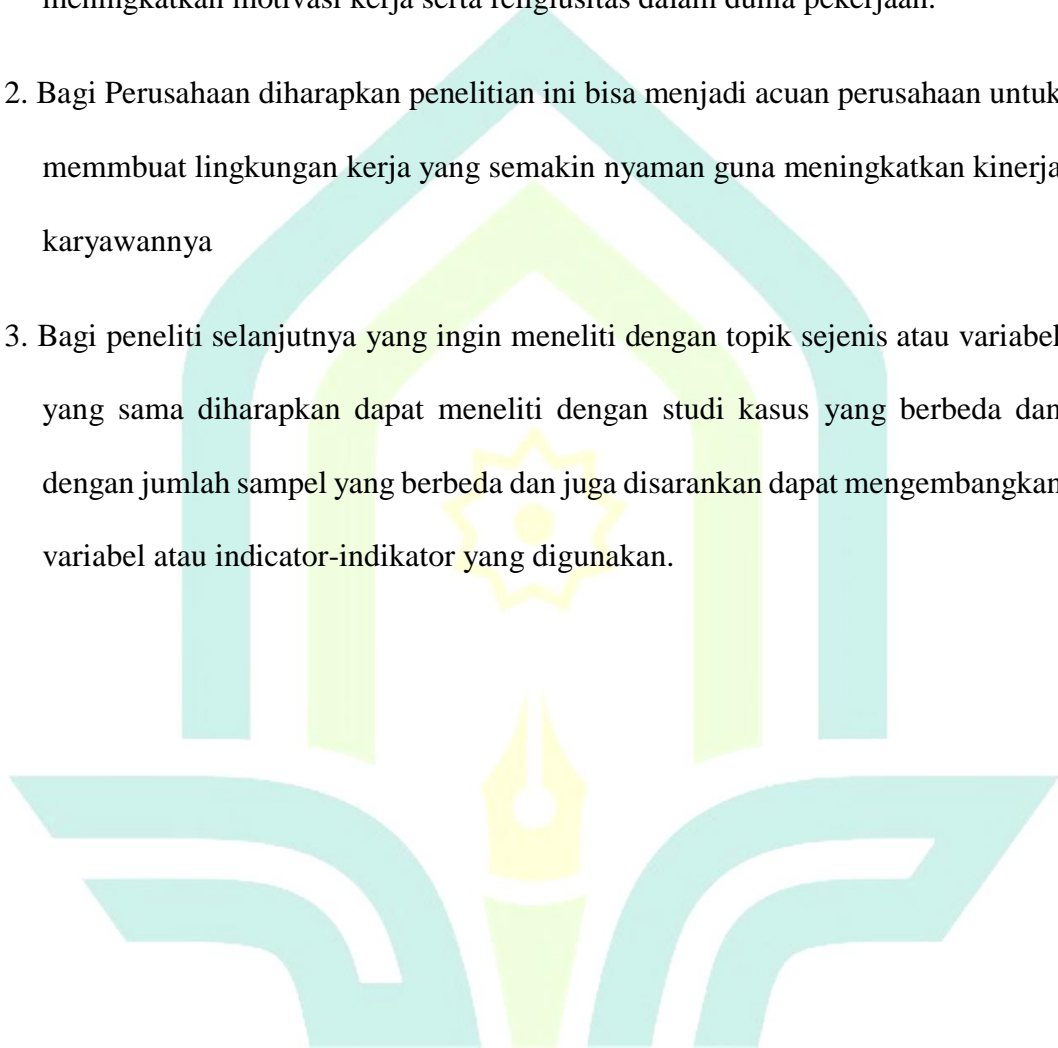
Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan maka didapatkan hasil sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t atau uji parsial yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal.
2. . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t atau uji parsial yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal
3. . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t atau uji parsial yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gasaba Sukses Mandiri Comal
4. Berdasarkan hasil Uji F diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} (54,897) > F_{tabel} (2,72)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ sehingga dapat disimpulkam bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1), Lingkungan Kerja(X_2) dan Religiusitas (X_3) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang mungkin bermanfaat diantaranya.

1. Bagi karyawan diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan motivasi kerja serta religiusitas dalam dunia pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan perusahaan untuk memmbuat lingkungan kerja yang semakin nyaman guna meningkatkan kinerja karyawannya
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik sejenis atau variabel yang sama diharapkan dapat meneliti dengan studi kasus yang berbeda dan dengan jumlah sampel yang berbeda dan juga disarankan dapat mengembangkan variabel atau indicator-indikator yang digunakan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia. Pustaka. Sidoarjo.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jawa Barat: CV. Widina Media Utama.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenamedia. Umar, Husein.
- Dessler, Gary. dalam (Edy Sutrisno, 2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dewi, dkk, E Jurnal , 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Cabang Singaraja. Universitas Bisma, 10 Juli 2016.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, malayu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. bumi aksara, Jakarta.
- Hawari , D. (1998). *L Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa* Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Tosa.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z., Yang. 2016. Copceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- Jamaluddin, A., et al. 2013. Human Resources Management Implications of Technology -based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.

- Joseph, B. 2015. The effect of employees' motivation on organizational performance. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 7(May), 62-75,62-75. Doi:10.5897/JPAPR2014.0300.
- Kamil, Islamiah. 2020. “ *Pengaruh Kemampuan Financial, Kemudahan Dan Keamanan Terhadap Perilaku Sistem Penggunaan Financial Technology*” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*. Vol 1. No 2.
- Kaye, B. & Evans, S., J. 2000. Retention:Tag, You're It! *Training & Development*, 54(4), 29-33.
- Makhfudatun, (2013). *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan BMT Demak*. Institut Negeri Islam Walisongo: Semarang.
- Mardiatnmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometric kenari muda (canarium indicum 1). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3),333-342.
- Mardikaningsih, R, & Darmawan. 2020. *Sistem Pengendalian Mutu*. Metromedia, Surabaya.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. 2012. Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Professionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1),47-58.
- Nur Fatimah Reza (2018)“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Manis Sportip Tanjung Morawa Deli Serdang Sumatera Utara “
- Priyatno, Dwi. 2010. *Cara Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Penelitian*. Yogya: Gava Media.
- PUSTAKA.Alex S, Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. Khayru. 2022.

Pengaruh Tuntutan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Professionalisme Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 18(2),157-172.

Risdawati, E., Mutmainah, I & Subowo. (2015). Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Asimetri Informasi Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Dinamika Akuntansi*: Vol.7 No.2.

Robbins, Stephen P. & Timothy A . Judge. 2015. *Organizational behavior:Concept, Controversies,applications. Development*, 16th Ed. London Pearson Education.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta

Setyowati Jurnal, 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Teller dan Customer Service. Pt Bank Panin Surabaya. Universitas Narotama Surabaya, 8 Juli 2016.

Siagian S.P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, Rineka Cipta, Jakarta. 2012, Teori.

Sidanti, E-Jurnal dkk (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Kinerja Pegawai.

Simamora, H. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE. YKPN, Yogyakarta.

Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Sofyan. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali
Sudarsono. Heri. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonisia

Sugiono.(2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sunanda, Wahidya Difta. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*,17(1), 20-36.

Trisnawati,Sule. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Kencana.

Wahyudi,I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N, Damayanti.2006.

Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya Jurnal Ekonomi dan Bisnis,4(2),95-108.

Yudiningsih dkk, E-Jurnal. 2016: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Singaraja, 8 juli 2016.

