

## PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA BAGI KARYAWAN KOPERASI BMT MANDIRI SEJAHTERA JAWA TIMUR UNIT DUKUN GRESIK

M. Syaiful Arif<sup>1</sup>Abdullah Zawawi<sup>2</sup>, Siswadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>. Institut Pesantren Sunan Drajat Lamongan

Email: MsyafilArif@gmail.com<sup>1</sup>, Abdullahzawawi@gmail.com<sup>2</sup>, Siswadi@gmail.com<sup>3</sup>,

**Abstrak:** Dalam perusahaan, pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mengendalikan karyawannya. Pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan, motivasi bisa berupa perhatian dan penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan, dengan begitu karyawan merasa diperlukan adil dan juga dapat mendorong semangat yang tinggi untuk bekerja. Begitu pula dengan lingkungan kerja, apabila kondisi kerja yang bersih, nyaman dan aman. Dengan begitu karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, dan akhirnya kinerja karyawanpun tercapai. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer di sini diperoleh dari wawancara tidak langsung yang diperoleh dari hasil kuisioner yang diisi oleh karyawan, data sekunder diperoleh dari data laporan lembag keuangan syaria'ah koperasi BMT mandiri sejahtera jawa timur. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi liner berganda, hasil analisis tersebut kemudian dianalisis dengan uji F dan uji t statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi baik (uji-t) maupun serempak (uji-F) pada tingkat kepercayaan 95%. Dan dari hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja 0,191 dan variabel motivasi 0,286 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit Dukun..

**Kata Kunci :** BMT1; *Visi dan Misi* BMT2; *Penerimaan Masyarakat Kec. Dukun Kab. Lamongan*3.

### A. Pendahuluan

Dalam era *globalisasi* memaksa para kegiatan usaha untuk tetap *survive* dalam bersaing dengan perusahaan lain dengan produk yang dihasilkan. Tuntutan akan kebutuhan konsumen yang semakin hari semakin bertambah jumlah maupun macamnya juga merupakan hal yang membuat perusahaan tersebut berusaha semaksimal mungkin memenuhi segala tuntutan itu dengan tetap menekankan prinsip *efektifitas* dan *efisien*.

Dari uraian di atas dapat diperlihatkan bahwa dalam meningkatkan produktifitas itu tergantung pada manajemen perusahaan tersebut. Maka dari itu lingkungan kerja yang menyenangkan serta adanya motivasi dari perusahaan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Peningkatan kontribusi karyawan dapat tercipta, jika secara tegas bila terbentuk suatu kejelasan metode penilaian kinerja serta adanya komunikasi timbal balik atas hasil penilaian prestasi kerja. Dalam hal ini, kinerja karyawan yang di bawah standar mungkin disebabkan oleh tidak cukup atau lingkungan dalam organisasi yang buruk. Apabila lingkungan kerja dan motivasi kurang *efektif*, maka kinerja karyawan menjadi kurang sejalan dengan tujuan organisasi tersebut.

pengertian lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Yang dimaksud dengan segala sesuatu di sini

berupa penerangan, musik, sirkulasi udara dan selanjutnya.<sup>1</sup> Dengan adanya indikator lingkungan kerja, maka para karyawan akan tenang dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja itu sangat dalam upaya memuaskan karyawan dalam situasi kerja.

Dalam mengelola organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin mestinya mampu melakukan kerja penggerak (*actuating*) terhadap bawahannya dengan baik, agar mereka dapat bekerjasama dengan baik pula dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penggerak merupakan fungsi dari manajemen, sehingga kalau organisasi ingin berjalan dengan baik, maka fungsi tersebut tentunya harus dikelola secara *efektif*.<sup>2</sup> Manajemen yang baik itu didukung oleh adanya lingkungan kerja yang baik pula. Begitu sebaliknya apa bila lingkungan itu tidak mendukung manajemen tersebut kurang maksimal.

Manajer atau pimpinan adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah bawahan. Berubung dengan itu menjadi kewajiban agar para bawahan berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu: kemampuan daya dorong dan rasa tanggung jawab. Kemampuan seseorang ditentukan oleh *kualifikasi* yang dimilikinya; antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedang daya dorong, dipengaruhi sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya<sup>3</sup>. Selain lingkungan kerja yang mendukung motivasi juga sangat penting dalam menjalankan manajemen perusahaan khususnya karyawan. Karena karyawan itu adalah omset bagi perusahaan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang, dengan berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi *stabilitas* dan *kontinuitas* perusahaan. Untuk itu diperlukan kemampuan pemimpin yang dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan perusahaan cepat *terrealisasi*. Motivasi dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor dari dalam individu itu sendiri dan faktor dari luar individu, sedangkan perilaku individu pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu guna untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Salah satu dari kebutuhan individu itu adalah kebutuhan *primer* yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi, seperti kebutuhan untuk mendapatkan gaji, upah, makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Sedangkan kebutuhan yang lainnya adalah kebutuhan sekunder yaitu kebutuhan keamanan, keselamatan, hubungan baik pada orang lain, harga diri, status, kasih sayang, perlakuan adil, penghargaan, prestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri dan setiap kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat berbeda-beda dari waktu ke waktu. Serta berbeda pula untuk setiap masing-masing individu. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik serta meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan menimbulkan dorongan serta manfaat potensi yang dimiliki guna meningkatkan hasil kerjanya.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>Baiti Mufidah, *Pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Peruri Revisi Timur Surabaya* (Skripsi, Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya, 2009), 1.

<sup>2</sup> *Ibid.*, 2.

<sup>3</sup> M. Manullang, *Management Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981), 145.

<sup>4</sup> Mufidah, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, 3.

Memotivasi karyawan dapat dilakukan dengan *menstimulasi* karyawan melalui kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi.<sup>5</sup> Karena kebutuhan-kebutuhan karyawan itu yang mendukung kinerja karyawan.

Motivasi merupakan bagian dari kegiatan manajemen, sehingga sangat diperlukan adanya penghargaan dan pembinaan dengan jalan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun kelompok. Motivasi merupakan unsur penentu bagi tercapainya tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki harapan dimana antara motivasi dan prestasi menunjukkan persepsi individu bahwa besarnya motivasi yang dilaksanakan karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja, sejalan dengan ini motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah pencapaian tujuan perusahaan dan pemenuhan kebutuhan individualnya.<sup>6</sup>

Suatu karyawan dalam peningkatan mutu kehidupan digunakan pada peningkatan partisipasi pada karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka dan hubungan dengan organisasi. Dengan demikian, bukan hanya rasa tanggung jawab karyawan ditingkatkan, akan tetapi yang sesungguhnya diharapkan terjadi ialah timbulnya rasa memiliki organisasi. Kinerja karyawan merupakan sarana pendorong bagi peningkatan produktivitas kerja dan tercapai tujuan organisasi. Untuk itu agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya harus dibina dan perlu diperhatikan karena pada dasarnya tujuan mereka bekerja secara sadar akan meningkatkan kinerjanya. Ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi atau menilai prestasi karyawan.<sup>7</sup>

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting karena sebagai penggerak untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemennya. Dalam keadaan dan situasi seperti sekarang ini, seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan kondisi lingkungan kerja yang baik pada karyawannya serta memberikan motivasi guna meningkatkan prestasi kerja. Tanpa adanya kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi terhadap karyawannya di dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan yang diinginkan tidak akan tercapai secara optimal. Mengingat pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis mengambil judul yaitu “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit Dukun Gresik**”.

## B. Metode

Jenis Penelitian termasuk jenis penelitian Verifikatif. Dimana penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran dari suatu pengetahuan dengan jalan mengamati, mencatat dan menjalankan hal-hal yang berhubungan dengan obyek penelitian.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpektif Partiship dan Kolektivitas* (Yogyakarta, Tugu Publisher, 2007), 162.

<sup>6</sup> Mufidah, *Pengaruh Kepuasan Kerja*, 3.

<sup>7</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), 135.

<sup>8</sup> Miftahul Karim, *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kinerja Guru Pada Yayasan Pondok Pesantren Al-Karimi Tebuwung Dukun Gresik* (Skripsi, Gresik: STIE PEMNAS Indonesia, 2011), 28.

### C. Temuan Data dan Diskusi

#### 1. Sejarah Berdirinya Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023

Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 merupakan lembaga keuangan syaria'ah yang menggabungkan dua bidang keuangan yang berbeda sifatnya dalam satu lembaga, yakni baitul mal yang lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, dan baitut tamwil yang dalam pendiriannya memang sengaja didirikan sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang komersil. Usaha –usaha tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari koperasi BMT Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 sebagai lembaga pendukung kegiatan ekonomi masyarakat mikro dan kecil dengan berdasarkan prinsip syaria'ah.

Secara kelembagaan, Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 merupakan lembaga non bank yang berbadan hukum koperasi, yang merupakan program binaan direktorat BSMF Dirjen Banjamsos DEPSOS RI. Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 ini bekerjasama dengan pusat inkubasi bisnis usaha kecil (PINBUK) yang mempunyai maksud dan tujuan menggalang kerjasama demi kemajuan kepentingan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut menjadi penggerak perekonomian rakyat dan membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan pada Pancasila dan undang-undang dasar 1945.

Dalam sejarahnya, sumber dana Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 berasal dari hibah senilai 125 juta yang diperuntukkan untuk usaha kecil sebagai modal pertama yang kemudian untuk dibagikan kepada 10 KUBE (Kelompok Usaha Bersama) yang masih meliputi wilayah kabupaten Gresik. Pendirian Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 adalah atas inisiatif dari Departemen Sosial yang menyarankan untuk mendirikan suatu lembaga keuangan, karena mereka merasa khawatir akan hilangnya sejumlah uang yang akan dijadikan sebagai modal utama tersebut. Atas inisiatif tersebut, lahirlah suatu gagasan untuk mendirikan suatu lembaga keuangan syaria'ah mikro (LKSM), yakni sebuah koperasi berupa Balai Usaha Mandiri Terpadu atau Baitulmal wat tamwil yang didirikan oleh 38 orang yang sekaligus menjadi anggota koperasi tersebut yang selanjutnya dalam anggaran dasar disebut dengan “Koperasi” dengan nama singkat “Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023”.

Akhirnya, dengan semangat kebersamaan para anggota Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 dalam rangka untuk menjadikan Koperasi BMT Kube Sejahtera Unit 023 sebagai lembaga keuangan mikro yang sehat, berkembang, dan terpercaya, yang mampu melayani anggota dan masyarakat sekitar dengan berkehidupan salam, penuh keselamatan, dan kesejahteraan, serta dalam rangka memperkenalkan ekonomi kerakyatan yang berbasis pada ekonomi syaria'ah, membantu para pengusaha mikro dan kecil dalam mengembangkan usahannya, dan sebagai lembaga social yang siap mengelola dana zakat, infaq dan shodaqoh, maka pada tanggal 19 Oktober 2004 Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 berdiri dan mulai beroperasi yang kemudian diresmikan oleh menteri Negara koperasi dan usaha kecil dan menengah RI. Dinas koperasi PK dan M. Kabupaten Gresik dengan keputusan nomer. 03/BH/403.62/IV/2006 pada tanggal 13 Juni 2006.

Seiring perkembangan BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 sangat pesat BMT melakukan izin untuk membuka cabang-cabang diluar kota kepada dinas koperasi provinsi Jawa Timur dengan keputusan SIUSP No: P2T/39/09.06/X/2011 pada tanggal 16 November 2011

ganti nama menjadi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 dan mulai bias beroperasi di luar kota gresik.

## **2. Lokasi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023**

Salah satu unsur yang perlu diperhatikan dan dipertahankan dalam rangka mendirikan suatu lembaga adalah pemilihan lokasi. Pemilihan suatu lembaga tersebut harus mendapatkan perhatian yang utama, karena pemilihan lokasi yang kurang tepat akan dapat menimbulkan hambatan-hambatan dalam menjalankan aktifitas usahannya.

Lokasi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 terletak di jalan raya pasar kliwon, RT 01 RW 01, karanngcangkring kecamatan Dukun, Kabupaten Gresik. Pemilihan lokasi pada Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 ini cukup strategis, karena terletak di jalur lalu lintas pusat perdagangan sehingga mudah dijangkau.

## **3. Visi dan Misi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023.**

### **a. Visi**

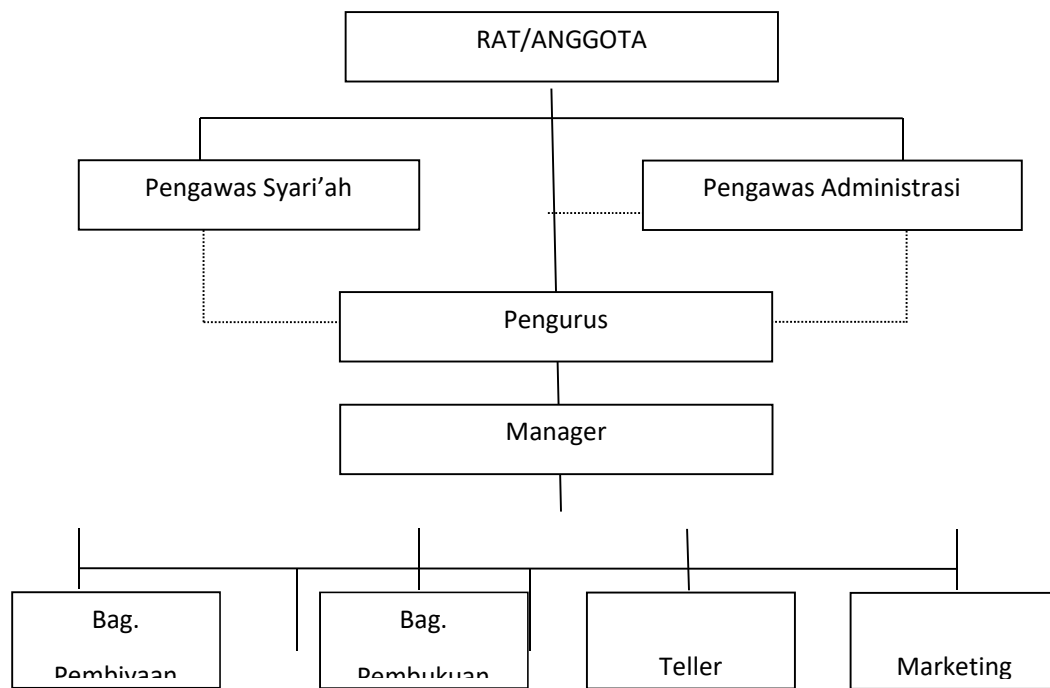
Visi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 adalah menjadi keuangan mikro yang sehat, berkembang, dan terpercaya yang mampu melayani anggota dan masyarakat sekitar berkehidupan salam, penuh keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan.

### **b. Misi**

Adapun misi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 adalah mengembangkan BMT dan Mandiri sebagai sarana gerakan pemberdayaan dan keadilan, sehingga terwujud kualitas masyarakat disekitar BMT yang salam, penuh keselamatan, kedamaian, dan kesejahteraan.

## **4. Struktur Organisasi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023**

Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerjasama beberapa orang yang mempunyai kesamaan tujuan dalam suatu organisasi. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, lancar, dan efisien, maka diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas dan tegas yang menunjukkan garis kewenangan dan tanggungjawab terhadap kinerja pada masing-masing bagian. Adapun struktur organisasi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1

Struktur Organisasi Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023

Karangcangkring Dukun Gresik

Keterangan :

: Garis intruksi

: Garis koordinasi

Keterangan :

- 1) Dewan Pengawas
  - a. Pengawas Syari'ah : H. Sudirman, S.H, M.H
  - b. Pengawas Administrasi : Sueb
- 2) Dewan Pengurus
  - a. Ketua : Mahfud, S.Pd
  - b. Sekretaris : Sukirno
  - c. Bendahara : Matokan
- 3) Dewan Pengelola
  - a. Manager : H. M. Ayyubi Chozin
  - b. Bag. Pembiayaan : Sholichatul Mar'ah
  - c. Bag. Pembukuan : Khusnul Khotimah
  - d. Teller : Suwindari
  - e. Marketing : Suprianto

## 5. Produk-produk Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023

Keberadaan koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 di tengah-tengah masyarakat merupakan suatu kehidupan untuk kemasyarakatan umat dalam rangka menjadi bank mikro yang mempunyai komitmen terhadap prinsip-prinsip syari'ah. Selain berorientasi bisnis, koperasi BMT ini juga berorientasi pada syi'ar islam. Hal inilah yang menjadikan Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 di tuntut lebih aktif, kreatif, dan inovatif terhadap berbagai perkembangan di masyarakat. Berbagai produk yang di tawarkan oleh Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Unit 023 kepada masyarakat antara lain:

- a) Produk penghimpunan dana (funding).
  - i. Tabungan mandiri sejahtera (TAMARA)
  - ii. Tabungan haji
  - iii. Tabungan pendidikan
  - iv. Tabungan qurban
  - v. Deposito Mudhorobah (Tabungan berjangkah)
  - vi. Wadi'ah
- b) Produk pembiayaan (Landing)
  - i. Pembiayaan Mudharabah
  - ii. Pembiayaan Rahn(Gadai)
  - iii. Pembiayaan Murabahah
  - iv. Pembiayaan Qardhul hasan
  - v. Pembiayaan Qord
  - vi. Ijarah (Jasa)

## 6. Diskripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur 023

Pada bagian ini akan dikemukakan keadaan umum pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur 023. Hasil analisis dari berbagai data dan dokumen, maka lingkungan kerja dan motivasi sangat perlu sekali dalam menunjang kinerja karyawan. Oleh karena itu keadaan secara umum obyek lembaga ini harus didukung dengan beberapa faktor yang penulis teliti yaitu :

### a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Bagi lembaga Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur 023 Unit Dukun ini sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena inti dari lingkungan kerja ini adalah :

- 1) Keadaan Ruangan yang nyaman
- 2) Suhu yang seimbang
- 3) Penerangan yang cukup
- 4) Ventilasi udara yang cukup
- 5) Music-musik yang sopan dan tidak mengganggu aktivitas karyawan berkerja
- 6) Tempat yang nyaman

### b. Motivasi ( $X_2$ )

Penjelasan kali ini adalah tentang motivasi, hasil analisis di Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur 023 Unit Dukun maka manajer/pimpinan harus mempengaruhi bagaimana memenej lembaga ini dengan baik salah satunya adalah karyawan agar lebih bertanggung jawab atas tugasnya yang diberikan pimpinannya. Ada beberapa faktor yang memotivasi karyawan dalam Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur 023 Unit Dukun yaitu :

- 1) Bertanggung Jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan
- 2) Disiplin dalam bekerja dan tepat waktu
- 3) Memberi upah yang seimbang atas pekerjaannya dengan member bonus
- 4) Menghargai atas pekerjaan yang dilakukan

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.00 for Windows, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi  $Y = -1,204 + 1,123X_1 + 0,522X_2 + e$ , yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi .

1. Dari uji analisis data Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT mandiri sejahtera jawa timur unit dukun gresik dengan hasil  $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 3,182$ .
2. Dari uji analisis data Motivasi ( $X_2$ ) ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT mandiri sejahtera jawa timur unit dukun gresik dengan hasil  $t_{hitung} 1,493 > t_{tabel} 3,182$ .
3. Setelah melihat hasil dari hasil data, bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai 3,348 dan Variabel Motivasi dengan nilai 1,493. Maka Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi BMT mandiri sejahtera jawa timur unit dukun gresik adalah Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).

#### E. Daftar Kepustakaan

Chasanah Iswatul, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bungah* (Skripsi, Gresik: STIE PEMNAS Indonesia, 2011)

Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*, Terjemahan, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1992).

Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2002).

Hani Handoko .T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001).

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Andi, 1998)

Karim Miftahul, *Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kinerja Guru Pada Yayasan Pondok Pesantren Al-Karimi Tebuwung Dukun Gresik* (Skripsi, Gresik: STIE PEMNAS Indonesia, 2011).

Khoiriyah Lilik, *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali jayawijaya Surakarta* (Skripsi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009).

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://www.kamusbahasaIndonesia.org>, (14-Agustus-2012).

- Manullang .M, *Management Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981).
- Maslow dalam Gito Sudarmo dan Agus Mulyono, *Prinsip Dasar Manajemen* (Yogyakarta: MPFE, 1997).
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2005).
- Mufidah Baiti, *Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Peruri Revisi Timur Surabaya*, (Skripsi, Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya, 2009).
- Nasional Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005).
- Nitasemito Alex S, *Manajemen Personalia*, (Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982).
- P Yuni, *Penerapan Nilai-nilai Islam pada Bank Bearbasis Syari'ah dan Pengaruh Terhadap Loyalitas Nasabah* (Skripsi, Bandung: Universitas Padjadjaran, 2006).
- Purnomo Hadi, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidayu* (Skripsi, Gresik: STIE PEMNAS Indonesia, 2011).
- PB Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership Dan Kolektivitas* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007).
- Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan Kedua. Bandung : CV. Alfabeta, 2001).

## F. Transliterasi

Transliterasi Arab-Indonesia Jurnal Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah Jawa Timur adalah sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	`	ط	t}
ب	b	ظ	z}
ت	t	ع	'
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h}	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sh	ء	'
ص	s}	ي	y
ض	d}		

Sumber : Kate L. Turabian, A Manual of Writers of Term Paper, Theses, and Dissertations (Chicago and London: The University of Chicago Press, 1987)

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (*mad*), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal (macron) di atas huruf, seperti a>, i>, dan u> ( , dan ). Bunyi hidup dobel (diphthong) Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw”, seperti layyinah, lawwa>mah. Kata yang berakhiran ta> *marbu>t}ah* dan berfungsi sebagai sifat (modifier) atau mud}a>filayah ditransliterasikan dengan “ah” sedangkan yang berfungsi sebagai mud}a>f ditransliterasikan dengan “at”