



ANALISIS SDI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BMT AL ITTIHAD PEKANBARU

Muhammad Iqbal¹, Rustam², & Mahyarni³

^{1,2&3}*Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

Email : mhdiqbal11jnr@gmail.com, tunrustham@gmail.com, mahyarni@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya kualitas sumber daya insani, lingkungan kerja, dan motivasi kerja Islam. Dan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Insani, dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja melalui Motivasi Kerja Islam sebagai variabel *intervening*. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Rumbai Pekanbaru dengan jumlah populasi sebanyak 701 Nasabah. Kemudian, sampel yang diambil berjumlah 88 orang. Penggalan data penelitian ini melalui angket/kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan metode SEM/PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial Kualitas Sumber Daya Insani dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja, Namun Motivasi Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Motivasi Kerja Islam tidak mengintervensi Sumber Daya Insani dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan cerminan dari prinsip keadilan dan keseimbangan dalam Islam.

Kata Kunci : Sumber Daya Insani, Lingkungan Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja Islam.

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that affect employee performance, specifically the quality of human resources, work environment, and Islamic work motivation. And to determine the effect of Human Resources, and Work Environment on Performance Improvement through Islamic Work Motivation as an intervening variable. The type of this research is descriptive research with a quantitative approach. This research was conducted in Rumbai Pekanbaru District with a population of 701 customers. Then, the sample taken amounted to 88 people. Extracting data for this study through a questionnaire. The instrument used in this study was tested with the SEM / PLS method. The results showed that, partially, the Quality of Human Resources and Work Environment had a significant effect on Performance, but Islamic Work Motivation had no effect on improving performance. Islamic Work Motivation does not intervene Human Resources and Work Environment on Performance. In the perspective of Islamic economics, employee performance is influenced by various factors, including human resources and the work environment. Quality human resources and a conducive work environment are a reflection of the principles of justice and balance in Islam.

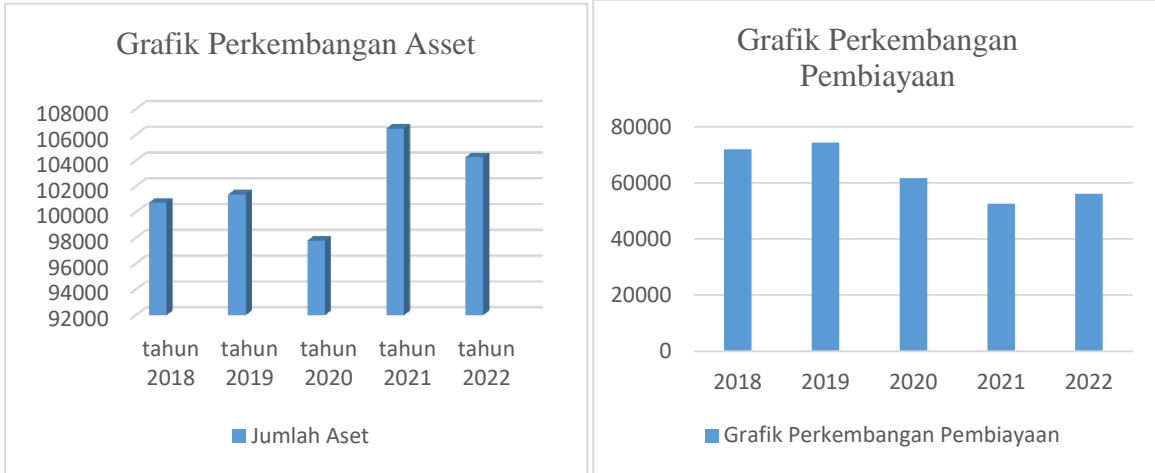
Keywords : Human Resources, Work Environment, Performance, Islamic Work Motivation.

PENDAHULUAN

Menilai kesuksesan organisasi atau pun perusahaan dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila perusahaan ingin melihat hasil dari pekerjaan yang sungguh-sungguh dilakukan oleh karyawan atau perusahaan kita dapat melihat dari laporan kinerja perusahaan tersebut.

Gambar 1. Perkembangan Asset dan Pembiayaan BMT Al-Ittihad Pekanbaru



Sumber : LPJ BMT Al-Ittihad Pekanbaru (2023)

Grafik diatas menjelaskan bahwa telah terjadinya fenomena fluktuasi dalam perkembangan asset maupun perkembangan pembiayaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Dengan adanya ketidakpastian membuat karyawan dapat mengurangi produktivitasnya. Maka dari itu peneliti bertujuan untuk mengalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya kualitas sumber daya insani, lingkungan kerja, dan motivasi kerja Islam.

Pentingnya sumber daya insani menjadi salah satu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan stabilitas perusahaan. Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya insani adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu membuat bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan

kerja yang baik, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Pentingnya motivasi individu karyawan dalam bekerja memiliki peran yang signifikan dan pada dasarnya karyawan memiliki motivasi bertujuan untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Di dalam Al Quran terdapat surat Al Ahzab ayat 31 :

﴿ وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُنَّ لِلّٰهِ وَرَسُوْلِهِۦ وَتَعَمَلْ

صٰلِحًا نُؤْتِهَآ اَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ وَاَعْتَدْنَا لَهَا رِزْقًا

كَرِيْمًا ﴿٣١﴾

Artinya : *Siapa di antara kamu (istri-istri Nabi) yang tetap taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan mengerjakan amal saleh, niscaya Kami anugerahkan kepadanya pahala dua kali lipat dan Kami sediakan*

baginya rezeki yang mulia. (Q.S. Surat al Ahzab ayat 31)

Setiap manusia yang patuh kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, disamping melakukan amal-amal saleh, maka akan di lipat gandakan baginya balasan dan pahala. Hal ini akan terus memotivasi manusia dibumi untuk tetap bekerja dan terus melakukan pekerjaan yang memiliki faedah untuk dirinya, namun tak terlepas dari aturan Islam. Hal ini sejalan dengan pendapat Frederik Herzberg yang mengatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam individu menjadi daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing individu yang mencakup, keberhasilan, penghargaan, pekerjaan kreatif yang menantang, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan.

Berdasarkan dari hasil observasi penulis dari laporan pertanggung jawaban pengurus pada BMT AL-Ittihad Pekanbaru BMT Al Ittihad memiliki visi “menjadi pusat kegiatan Islam terpadu untuk mewujudkan masyarakat madani yang makmur lahir & bathin serta sejahtera didunia akhirat”, dan misi “memacu pembinaan ummat dalam bidang pengembangan usaha muamalat Islam” serta mempunyai nilai-nilai “berkembang sesuai syariah, berakhlak mulia sesuai ajaran Al Quran dan Sunnah taat pada syariat Islam, undang-undang hukum yang berlaku menghargai nasabah sebagai bagian integral kemajuan BMT, mengutamakan *ukhuwah Islamiyah*”

Selain memiliki visi, misi dan nilai-nilai pada BMT Al Ittihad, organisasi ini memiliki pengurus yang di ketuai oleh bapak Agung Subarkat, pelaksana – manager oleh Sri Wahyudi serta memiliki karyawan 28 orang. Dengan memiliki visi misi serta beberapa karyawan di BMT Al Ittihad Pekanbaru penulis menemukan beberapa fenomena yang telah dipaparkan, sehingga BMT Al Ittihad Pekanbaru dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan akan sulit tercapai apabila kinerja karyawan kurang baik. Maka dari itu penulis membuat penelitian ini dengan judul “Analisis Kualitas Sumber Daya Insani dan

Lingkungan Kerja terhadap Peninngkatan Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT Al Ittihad Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) adalah “hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2019) faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi.

Motivasi Kerja Islam

Menurut Sitompul et al, (2020) dalam Islam motivasi lebih dikenal dengan niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu. Dalam konsep Islam motivasi kerja adalah sebagai ibadah dan tentunya untuk mengabdikan kepada sang *khalik*. Hal ini memang berbeda dengan ibadah *mahdhah*, sebab bekerja merupakan ibadah *ghair mahdhah*. Artinya, dalam kaidah ushul fiqh, manusia memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam.

Sumber Daya Insani

Kualitas sumber daya insani (SDI) merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Dessler (2013), Sumber Daya Insani yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan menjadi

penting untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani, sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok.

Hubungan Antara Variabel

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara kualitas Sumber Daya Insani dan kinerja karyawan (T1). Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja (T2). Namun, motivasi kerja Islam sebagai variabel intervening tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini (T3). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja Islam penting, faktor-faktor lain seperti kualitas Sumber Daya Insani dan lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut Priadana dan Sunarsi, (2021) jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Seperti dalam penelitian ini memiliki karakteristik variabel Sumber Daya Insani, Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Motivasi kerja Islam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini telah disajikan dua uji hipotesis yaitu hipotesis langsung dan hipotesis mediasi sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Devition (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LK – KJ	0.373	0.380	0.159	2.345	0.019
LK - M	0.511	0.517	0.176	2.906	0.004
M - KJ	0.228	0.203	0.138	1.651	0.099
SDI - KJ	0.511	0.508	0.178	2.865	0.004
SDI - M	0.449	0.442	0.179	2.504	0.012

Sumber : Data Olahan (2025)

Variabel Sumber Daya Insani terhadap Kinerja, diketahui nilai statistik variabel Sumber Daya Insani terhadap Kinerja sebesar $2,865 > 1.96$ maka hipotesis diterima. Diketahui nilai p value $0,004 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai statistik dan nilai p value dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Insani (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, diketahui nilai statistik variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar $2,345 > 1.96$ maka hipotesis diterima. Diketahui nilai p value $0,019 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai statistik dan nilai p value dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Sumber Daya Insani terhadap Motivasi Kerja Islam, diketahui nilai statistik variabel Sumber Daya Insani terhadap Motivasi Kerja Islam sebesar 2,504 > 1.96 maka hipotesis diterima. Diketahui nilai *p value* 0,012 < 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai statistik dan nilai *p value* dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Insani (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Islam (Z).

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Islam, diketahui nilai statistik variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Islam sebesar 2,906 > 1.96 maka hipotesis diterima. Diketahui nilai *p*

value 0,004 < 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan nilai statistik dan nilai *p value* dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Islam (Z).

Variabel Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja, diketahui nilai statistik variabel Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja sebesar 1,651 < 1.96 maka hipotesis ditolak. Diketahui nilai *p value* 0,099 > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan nilai statistik dan nilai *p value* dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Mediasi

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Devition (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SDI - M – KJ	0.102	0.093	0.081	1.260	0.208
LK – M - KJ	0.116	0.106	0.079	1.475	0.140

Sumber : Data Olahan (2025)

Variabel Motivasi Kerja Islam memediasi pengaruh tidak langsung Variabel Sumber Daya Insani terhadap Kinerja, diketahui nilai statistik variabel Motivasi Kerja Islam memediasi pengaruh tidak langsung Variabel Sumber Daya Insani terhadap Kinerja sebesar 1,260 < 1.96 maka hipotesis ditolak. Diketahui nilai *p value* 0,208 > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan nilai statistik dan nilai *p value* dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (Z) memediasi Variabel Sumber Daya Insani (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Variabel Motivasi Kerja Islam memediasi pengaruh tidak langsung Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, diketahui nilai statistik variabel Motivasi Kerja Islam memediasi pengaruh tidak langsung Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 1,475 < 1.96 maka hipotesis ditolak. Diketahui nilai *p value* 0,140 > 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan nilai statistik dan nilai *p value* dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Islam (Z) memediasi Variabel

Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dalam menganalisis pengaruh Sumber Daya Insani, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Islam sebagai variabel *intervening*, dalam pengelolaan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 4* menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari 88 responden dalam penelitian yang diuji dengan menggunakan uji reflektif, struktural pengukuran data terhadap semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan dan didapatkan dalam penelitian ini valid dan reliabel dibuktikan dengan nilai validitas diskriminan yang valid berdasarkan ukuran dari uji *cros loading*, AVE dan nilai validitas konvergen yang diterima baik. Selain itu juga dibuktikan oleh nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* minimal 0,6

Demikian pula hasil yang didapatkan untuk menjawab hipotesis dan pernyataan

yang ada pada rumusan masalah diuraikan serbagai berikut :

Pengaruh Sumber Daya Insani, Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BMT Al Ittihad Pekanbaru.

Secara parsial berdasarkan pengujian hipotesis pertama, bahwasanya (H_0) ditolak dan (H_1) dapat diterima, diketahui nilai statistik variabel Sumber Daya Insani sebesar $2,865 > 1.96$ dan $p\ value\ 0,004 < 0,05$. Sehingga ada pengaruh positif yang signifikan diberikan oleh Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Insani (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan pengelolaan sumber daya insani, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengelolaan motivasi, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Maendi (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. maka dengan ini dapat disimpulkan penolakan terhadap H_0 ini mengindikasikan bahwa perbaikan dalam aspek Sumber Daya Insani bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu fokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya insani untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Hal ini juga sejalan dengan pentingnya investasi dalam pengembangan Sumber Daya Insani agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa Sumber Daya Insani tidak hanya memiliki tujuan tercapainya perencanaan organisasi, tapi Sumber Daya Insani sebagai motor penggerak dalam menjalankan suatu lembaga harus disiapkan sebaik mungkin sesuai tuntunan syariah. Sehingga mereka mempunyai kemampuan dalam melayani atau menjalankan transaksi. Secara konteks agama, syariah adalah jalan menuju kehidupan yang baik. Selain itu,

syariah adalah suatu sistem Islam sebagai *Way of life* yang mengatur hubungan manusia dengan Allah SWT (*Hablumminallah*). Dan mengatur hubungan manusia dengan manusia (*Hablumminannas*) atau muamalah. Tidak sempurna keimanan seseorang jika tidak seimbang anantara kedua hubungan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BMT Al Ittihad Pekanbaru.

Secara parsial pengujian hipotesis yang kedua, (H_0) ditolak dan (H_2) diterima yaitu berpengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan nilai statistik $2,34 > 1.96$ dan $p\ value\ 0,019 > 0,05$. Sehingga ada pengaruh positif yang signifikan diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa elemen penting dalam lingkungan kerja meliputi suasana kerja, fasilitas yang disediakan, hubungan antar rekan kerja, kebijakan manajemen, serta aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja. Semua faktor ini memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan demikian, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja merupakan investasi yang penting bagi keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Andiryani et al, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja.

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BMT Al Ittihad Pekanbaru.

Secara parsial pengujian hipotesis yang ketiga, (H0) diterima dan (H3) ditolak yaitu tidak ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan nilai statistik $1,651 < 1.96$ dan $p\text{ value } 0,099 > 0,05$. Sehingga tidak ada pengaruh yang diberikan Motivasi Kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Islam (Z) tidak memiliki pengaruh. Ini berarti bahwa, meskipun terdapat hubungan yang bisa saja ada antara keduanya, data yang ada dalam pengujian ini tidak memberikan bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2022) Ariska & Iskandar (2024); Fadila (2021) Ansori & Suryaningsih (2019); Maendi (2021); Andriyani et al, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi, karakteristik sampel, serta metode yang digunakan. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya, sampel yang diteliti adalah karyawan, sedangkan dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah nasabah dari tempat penelitian. Adapun motivasi kerja Islam itu sendiri menurut Asifudin (2024) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan

arti dirinya sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya.

Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening Pada BMT Al Ittihad Pekanbaru

Hasil hipotesis keempat atau mediasi, (H0) diterima dan (H4) ditolak. Motivasi Kerja Islam tidak signifikan sebagai variabel mediasi (*intervening*) variabel Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficient* mediasi $1,260 < 1.96$ dan $p\text{-value } 0,208 > 0,05$. Maka pengaruh tidak langsung antara Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Islam tidak cukup kuat untuk ditarik kesimpulan sebagai pengaruh mediasi yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwasanya (H4) Motivasi Kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk mengintervensi Sumber Daya Insani dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penyebab kegagalan untuk menolak hipotesis nol bisa disebabkan oleh beberapa hal, antara lain :

- Pengaruh mediasi yang lemah, hubungan antara Sumber Daya Insani dan Motivasi Kerja Islam tidak cukup kuat, atau pengaruh antara Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Karyawan tidak cukup besar untuk menciptakan pengaruh mediasi yang signifikan.
- Faktor kontekstual lain, ada kemungkinan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini (misalnya, kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya) lebih berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga Motivasi Kerja Islam tidak menjadi mediator yang signifikan.

Pengaruh Sumber Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai

Variabel Intervening Pada BMT Al Ittihad Pekanbaru

Hasil hipotesis kelima atau mediasi, (H0) diterima dan (H5) ditolak. Motivasi Kerja Islam tidak signifikan sebagai variabel mediasi (*intervening*) variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficient* mediasi $1,475 < 1.96$ dan *p-value* $0,140 > 0,05$. Maka pengaruh tidak langsung antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Islam tidak cukup kuat untuk ditarik kesimpulan sebagai pengaruh mediasi yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwasanya (H5) Motivasi Kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk mengintervensi Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penyebab kegagalan untuk menolak hipotesis nol bisa disebabkan oleh beberapa hal, antara lain :

- a. Pengaruh Mediasi yang lemah, hubungan antara Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Islam tidak cukup kuat, atau pengaruh antara Motivasi Kerja Islam dan Kinerja Karyawan tidak cukup besar untuk menciptakan pengaruh mediasi yang signifikan.
- b. Faktor Kontekstual Lain, Ada kemungkinan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini (misalnya, psikologis, sosial, dan fisik dari lingkungan kerja yang dapat berdampak langsung pada bagaimana seorang karyawan bekerja) lebih berperan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga Motivasi Kerja Islam tidak menjadi mediator yang signifikan.

Kontribusi Ekonomi Syariah dalam kualitas Sumber Daya Insani dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja.

Kegiatan ekonomi menjadi aspek yang penting yang diajarkan oleh Islam kepada pemeluknya sebagai ikhtiar memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat, sebagaimana tujuan dari Islam sendiri sebagai agama rahmat bagi seluruh alam. Karena itu Islam memposisikan

kegiatan ekonomi sebagai salah satu ibadah dalam bermuamalah untuk memenuhi kebutuhan antar manusia, sehingga dalam pelaksanaannya perlu ada kontrol yang berkesinambungan dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu juga, kegiatan ekonomi dalam Islam dibolehkan (*mubah*) dengan berlandaskan *amar ma'ruf* dan *nahi mungkar* sebagai pedoman dalam menjalankan kebenaran dan meninggalkan yang dilarang. Pentingnya Sumber Daya Insani menjadi salah satu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan stabilitas Perusahaan. Sumber daya insani merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya insani adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Menurut Ndraha (1999) sumber daya insani berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence, creativity, dan imagination*; tidak semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Selain Sumber Daya Insani, ekonomi syariah juga dalam lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha karyawannya, karena mayoritas karyawan di lembaga keuangan syariah adalah agama Islam, maka harus terciptanya lingkungan kerja yang Islami karena keberadaan manusia sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam/lingkungan dan makhluk ciptaan Allah SWT lainnya. Yakni sebagai khalifah yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya, Allah SWT telah menurunkan aturan syariat system sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia

penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah SWT.

Untuk mencapai peningkatan kualitas pelayanan dan pendapatan perusahaan, penting untuk memahami bahwa motivasi individu karyawan dalam bekerja memainkan peran yang signifikan. Pada dasarnya karyawan memiliki motivasi Individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Tumbuhnya motivasi untuk bekerja memaknai kerja mampu mengurangi keinginan untuk pindah dan keluar. Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang memberikan motivasi bekerja, dengan bekerja dan berprestasi manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Pemberian motivasi mampu mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi, oleh sebab itu sangat penting bagi organisasi untuk memahami apa yang sebenarnya memotivasi karyawannya jika mereka berniat untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja dengan baik dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi karena ia ingin memenuhi kebutuhannya melalui peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel sumber daya insani, lingkungan kerja, dan motivasi kerja Islam terhadap kinerja karyawan di BMT Al-Ittihad Pekanbaru, dengan motivasi kerja Islam sebagai variabel intervening. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan *software SmartPLS 4* menunjukkan hasil bahwa, secara parsial Kualitas Sumber Daya Insani dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun Motivasi Kerja Islam tidak berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja. Motivasi Kerja Islam tidak mengintervensi Sumber Daya Insani dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia yang berkualitas dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan cerminan dari prinsip keadilan dan keseimbangan dalam Islam. Keduanya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam, meskipun penting secara teoritis, belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks yang diteliti. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau implementasi nilai-nilai Islam dalam praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi berbasis syariah, penting untuk menggabungkan pengembangan sumber daya manusia, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan nilai-nilai Islam secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Nina., Hamzah, Ramadhani., & Siagian, Riduan. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aquavue Vision Internasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), p. 24-32.
- Ansori, Fitian., & Suryaningsih, Sri Abidah. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), p. 211–217.
- Ariska, Novita Ayu., & Iskandar. 2024. Pengaruh Teamwork, Motivasi Islami dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal. *MABNY : Journal*

- Management Sharia and Business*, 4(2), p. 91-102.
- Asifudin, Ahmad. 2004. *Etos Kerja Islami*. UII Press. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2013. *Fundamentals of Human Resource Management (13th ed)*. Pearson. Boston.
- Fadila, Nurul. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi Islam pada Universitas Islam Zainul Hasan dan Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Tesis*, Megister Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Maenadi, Debi. 2021. Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia dan Kualitas Spiritual terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Kerja Islam sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Pemerintah Desa di Kecamatan Karang Rejo. *Tesis*, Program Magister Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Priadana, Sidik., & Sunarsi, Denok. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books. Tangerang.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sitompul, Saleh., Daulay, Safrul., & Ichsan, Reza Nurul. 2020. *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*. CV. Sentosa Deli Mandiri. Medan.
- Werther, W. B., & Davis, K. 1996. *Human Resources and Personnel Management (5th ed.)*. Mc Graw Hill Companies Inc. New York.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba. Jakarta.
- Yusuf, Mahmud. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), p. 181-189.