

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN MINAT KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC  
BANDA ACEH DIPONEGORO**



**Disusun Oleh:**

**RIDA CITRA DEWI  
NIM. 170603038**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M/1444 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rida Citra Dewi  
NIM : 170603038  
Program Studi : Perbankan syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UTN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 03 Januari 2023

Yang Menyatakan,



*Rida Citra Dewi*  
Rida Citra Dewi

## PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

### Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro

Disusun Oleh:

Rida Citra Dewi  
NIM. 170603038

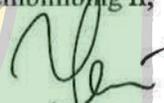
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya memenuhi syarat sebagai penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Farid Fathony Ashal Lc., M.A.  
NIP. 198604272014032002

Pembimbing II,



Evriyenni, S.E., M.Si., CTT  
NIDN. 2013048301

Mengetahui  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19771105200604200

## PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro**

Rida Citra Dewi  
NIM: 170603038

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Dinyatakan  
Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program  
Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: **Senin, 05 Desember 2022 M**  
**11 Jumadil Awal 1444 H**

**Banda Aceh,  
Dewan Penguji Sidang Skripsi**

Ketua

  
Isnaliana, S.F.I., M.A.  
NIDN. 2029099003

Sekretaris

  
Evriyenni, S.E., M.Si., CTT  
NIDN. 2013048301

Penguji I

  
Muhammad Arifin, Ph. D.  
NIP. 197410152006041002

Penguji II

  
Muksal, M.E.I  
NIP. 199009022020121008

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

  
Dr. Hafas Furqani, M.Ec  
NIP. 198006252009011009





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY Banda Aceh  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rida Citra Dewi  
NIM : 170603038  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : [170603038@student.ar-raniry.ac.id](mailto:170603038@student.ar-raniry.ac.id)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir       KKU       Skripsi

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro”** beserta perangkat yang diperlukan (bila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 02 Januari 2023

Mengetahui:

Penulis

Rida Citra Dewi  
NIM. 170603038

Pembimbing I,

Farid Fathony Ashal Lc., M.A.  
NIP. 198604272014032002

Pembimbing II,

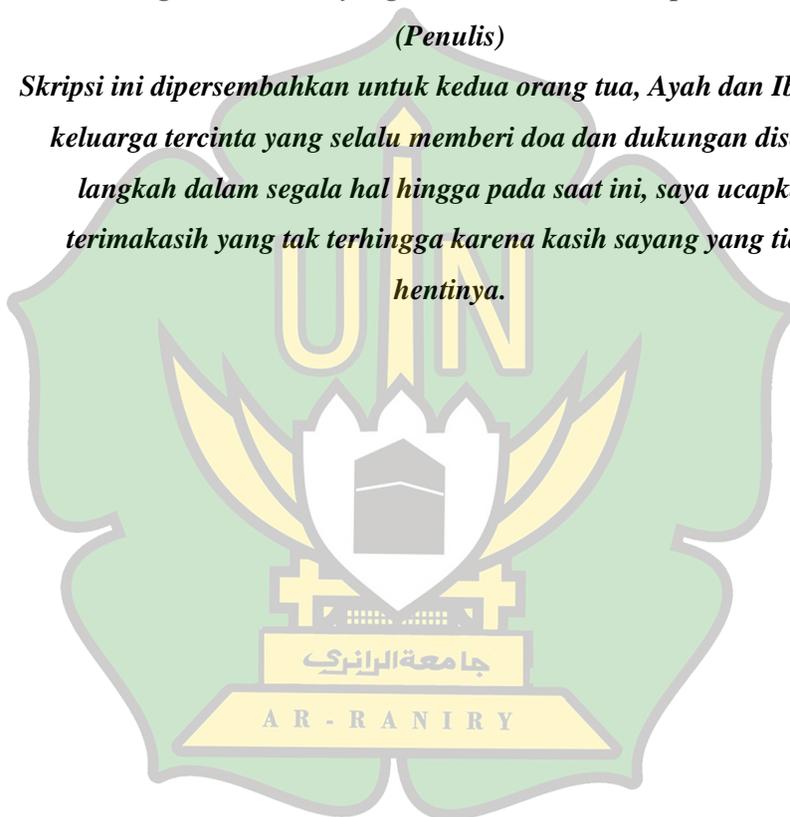
Evriyenni S.E., M.Si., CTT  
NIDN. 2013048301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Hal besar dimulai dari langkah kecil yang akan membuat dampak dikemudian hari, jangan takut mencoba untuk gagal, karena sebuah proses tidak akan pernah mengkhianati hasil, sungguh hidup ini sangat sederhana, yang rumit itu adalah cara pikirmu”*

*(Penulis)*

*Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua, Ayah dan Ibu serta keluarga tercinta yang selalu memberi doa dan dukungan disetiap langkah dalam segala hal hingga pada saat ini, saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga karena kasih sayang yang tiada hentinya.*



## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah Rabbil'alamin*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan al-Qur'an sebagai *hudallinnaas* (petunjuk bagi seluruh manusia) dan *rahmatan lil'alamin* (rahmat bagi segenap alam). Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarganya dan para sahabatnya, beliau yang telah memberikan pencerahan bagi kita hingga dapat merasakan nikmatnya iman dan Islam serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro**” untuk melengkapi salah satu persyaratan dan menyelesaikan studi pada Program S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ungkapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Ibu Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, dan Ibu Inayatillah, MA. Ek selaku

Sekretaris Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

3. Bapak Hafiizh Maulana, SP., SHI., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
4. Bapak Farid Fathony Ashal, Lc, MA selaku pembimbing I dan Ibu Evriyenni, S.E., M.Si. CTT selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ayumiati, SE., M. Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama menempuh pendidikan di program studi strata satu (S1) Perbankan Syariah.
6. Segenap Dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.
7. Kepada BSI KC Banda Aceh Diponegoro beserta pimpinan dan staff karyawan/ti, selaku objek pada penelitian saya yang sudah sangat membantu penelitian ini.
8. Teristimewa sekali kepada kedua Orang tua terhebat yang penulis sangat cintai, Ayahanda M. Iqbal dan Ibunda Darnila Wati yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan yang tak kenal lelah, doa, keikhlasan serta ridha yang beliau berikan sepanjang waktu. Tanpa doa dari

orang tua mungkin penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih kepada abang kandung penulis Sepri Anggara dan Putra Andela yang telah turut membantu biaya pendidikan penulis hingga selesai, serta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Teruntuk sahabat-sahabatku tercinta (Rianto, M Syahri Ramadhan, Siti Fadhilatul Husna, Mutia, Safitri, Afnela, Tutia, Tia, Safura, Nurul, Isna) yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis serta seluruh teman-teman lainnya yang tidak penulis sebutkan satu per satu.

Meskipun segala usaha telah dilakukan untuk penyempurnaan skripsi ini, namun penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi penulisan maupun pembahasannya. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi meningkatkan mutu dan menyempurnakan penyusunan Skripsi ini kedepannya. Semoga kita selalu mendapatkan Ridha dan Rahmat dari Allah SWT, Amin Yaa Rabbal'Alamin.

Banda Aceh, 14 Desember 2022

Penulis,

Rida Citra Dewi

**TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN**  
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

**1. Konsonan**

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Š	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ž	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Š	29	ي	Y
15	ض	D			

**2. Vokal**

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ يَ	<i>Fathah</i> dan ya	ai
◌َ وَ	<i>Fathah</i> dan wau	au

Contoh:

كيف : *kaiḥfa*

هول : *haulā*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌َ اَ / اِ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
◌ِ يَ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
◌ُ وَ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ :qāla

رَمَى :ramā

قِيلَ :qīla

يَقُولُ :yaqūlu

#### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة)hidup

Ta *marbutah* (ة)yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raudah al-atfāl/ raudatul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah

طَلْحَةُ : Ṭalḥah

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.

Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



## ABSTRAK

Nama : Rida Citra Dewi  
NIM : 170603038  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro  
Pembimbing I : Farid Fathony Ashal, Lc, MA  
Pembimbing II : Evriyenni, S.E., M.Si., CTT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer yaitu penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik total sampling atau sampel jenuh dan dianalisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan minat kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

***Kata Kunci: Motivasi, Minat Kerja, Kinerja Karyawan.***



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>14</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3 Faktor Kinerja Karyawan .....	18
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	21
2.2 Motivasi.....	22
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	22
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	26
2.2.3 Indikator Motivasi .....	31
2.2.4 Prinsip-Prinsip Dalam Memotivasi Karyawan .....	32
2.2.5 Motivasi Menurut Pandangan Islam.....	33
2.3 Minat Kerja.....	34
2.3.1 Pengertian Minat Kerja.....	34
2.3.2 Unsur-Unsur Minat Kerja.....	37

2.3.3 Faktor Timbulnya Minat.....	38
2.3.4 Indikator Minat Kerja.....	40
2.4 Penelitian Terdahulu.....	41
2.5 Kerangka Berpikir .....	51
2.5.1 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	51
2.5.2 Pengaruh Minat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	52
2.6 Hipotesis .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>55</b>
3.1 Desain Penelitian .....	55
3.2 Populasi dan Sampel.....	56
3.2.1 Populasi .....	56
3.2.2 Sampel .....	56
3.3 Sumber Data .....	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.5 Uji Instrumen.....	59
3.5.1 Uji Validitas.....	59
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	60
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	60
3.6.1 Uji Normalitas .....	60
3.6.2 Uji Multikolinearitas .....	61
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	62
3.7 Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	62
3.7.1 Definisi Variabel Penelitian .....	62
3.7.2 Variabel Independen.....	63
3.7.3 Variabel Dependen .....	63
3.8 Skala Pengukuran Variabel .....	64
3.9 Metode dan Teknik Analisis Data .....	65
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
3.10 Pengujian Hipotesis .....	66
3.10.1 Uji -t.....	66
3.10.2 Uji -F .....	67
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>69</b>
4.1 PT Bank Syariah Indonesia .....	69
4.1.1 Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia .....	70
4.1.2 Budaya/Nilai-Nilai Perusahaan .....	70
4.1.3 Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.....	71
4.2 Karakteristik Responden.....	72
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	73
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	74
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	75
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	75
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Minat Kerja ( $X_2$ ) .....	77
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
4.4 Pengujian Instrumen .....	80
4.4.1 Uji Validitas.....	80
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	83
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	83
4.5.1 Uji Normalitas .....	83
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	87
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	88
4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	92
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	94
4.6.3 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
4.7.1 Pengaruh Variabel Motivasi dan Minat kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	96
4.7.2 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
4.7.3 Variabel Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	98

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>108</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>139</b>

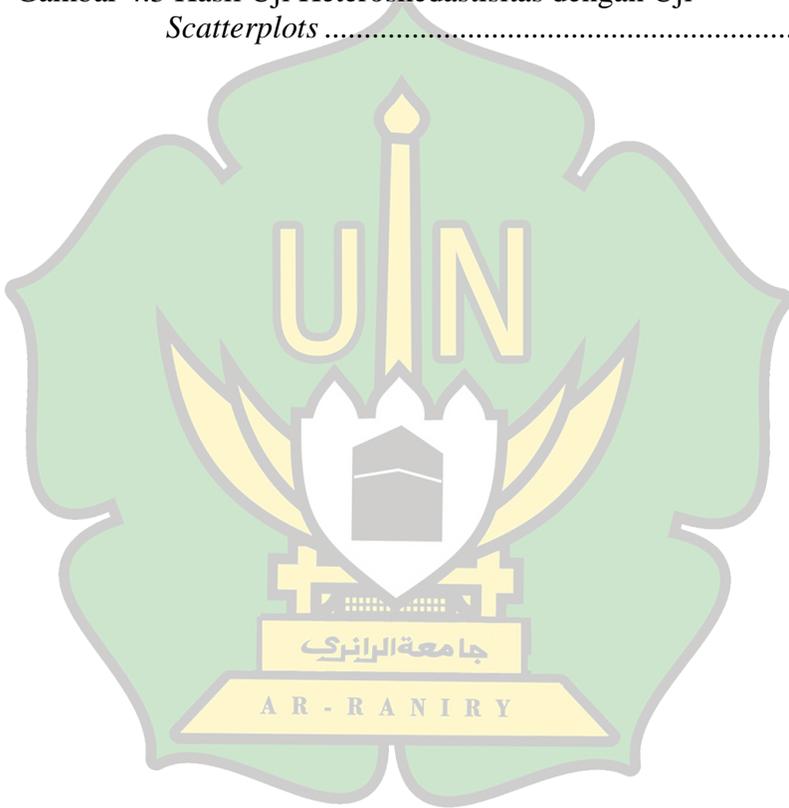


## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Sampel .....	44
Tabel 3.2	Variabel Operasional .....	50
Tabel 3.3	Skor Responden Berdasarkan Kuesioner.....	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.5	Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi.....	60
Tabel 4.6	Jawaban Responden untuk Variabel Minat Kerja .	61
Tabel 4.7	Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi..	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Minat Kerja .....	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan .....	74
Tabel 4.17	Hasil Uji Determinasi .....	75

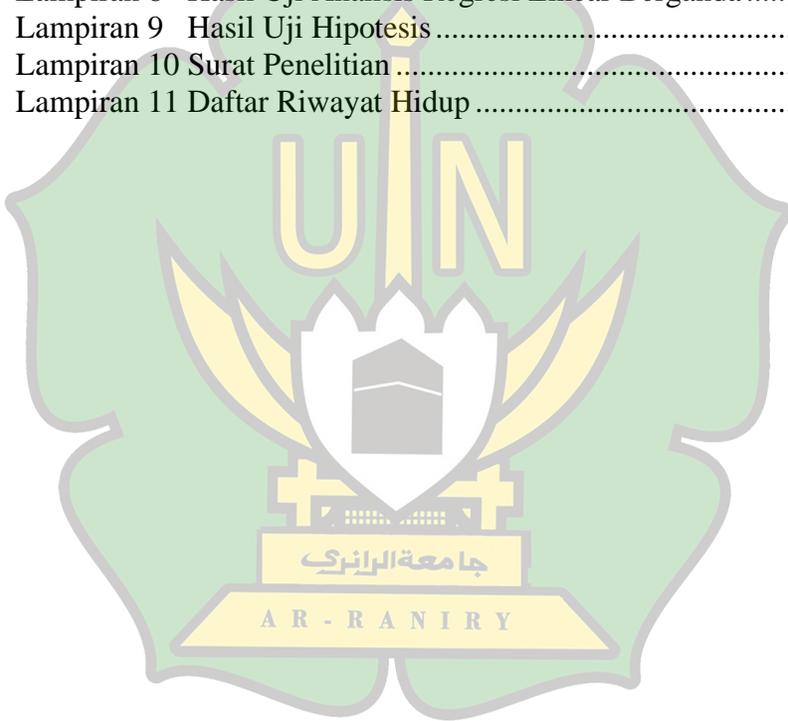
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot .....	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji <i>Scatterplots</i> .....	71



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	108
Lampiran 2	Karakteristik Responden .....	113
Lampiran 3	Data Jawaban Responden.....	114
Lampiran 4	Statistik Deskriptif Semua Variabel.....	120
Lampiran 5	Distribusi Nilai dari $T_{tabel}$ , $F_{tabel}$ , $R_{tabel}$ .....	121
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	128
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	132
Lampiran 8	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	135
Lampiran 9	Hasil Uji Hipotesis .....	136
Lampiran 10	Surat Penelitian .....	138
Lampiran 11	Daftar Riwayat Hidup .....	139



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia modern dan persaingan global saat ini salah satu kunci bagi suatu kemajuan perusahaan ditentukan penciptaan, penguasaan dan pendayagunaan teknologi. Penguasaan teknologi merupakan komponen terpenting dalam menciptakan keunggulan dalam persaingan. Untuk dapat menciptakan, menguasai dan mendayagunakan teknologi tersebut suatu negara dan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang berkemampuan untuk melakukan inovasi.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (*banker*) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin (Kasmir, 2015)

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan

dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari kinerja yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya turunnya semangat kerja. Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada dalam di dalam perusahaan tersebut. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan (Kasmir, 2015)

Setiap orang tentunya akan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan menurut bidang dan kemampuannya masing-masing, misalnya seperti seorang karyawan yang bekerja pada sebuah instansi pemerintahan, pendidikan, keuangan, kesehatan, dan lainnya. Mereka yang bekerja dapat memberikan tenaga dan pikirannya untuk menyelesaikan kewajiban dengan rasa tanggung jawab di tempat mana mereka bekerja. Hak yang didapatkan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan tidak

dapat menyelesaikan tugasnya maka ini sangat berdampak buruk bagi perusahaan maupun mereka (Aidinur, 2022)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiawan dan Wahidin, 2006)

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Mereka ada yang berlatar belakang pendidikan dari ekonomi syariah, ada juga yang bukan berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah. Namun, mereka dapat melaksanakan kerjanya masing-masing sesuai dengan apa yang telah diperintahkan. Dalam kaitannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan, pelatihan tentu sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan tugas yang diemban sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja akhir mereka yang kemudian akan menentukan tingkat kinerja pada perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanannya dalam dunia perbankan, misalnya melalui kinerja diantara karyawannya. Kinerja seorang karyawan bergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan serta menunjukkan sosialisasi yang benar. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu terhadap tindakan yang terencana (Setiawan, 2013)

Untuk mencapai hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan faktor motivasi dan minat kerja. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, motivasi dan lainnya, didalam penelitian ini peneliti mengambil motivasi dan minat sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi karyawan dituntut memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaannya. apabila karyawan tidak memiliki motivasi maka akan menyebabkan batasan potensi dari diri yang tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi secara umum dinilai dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan pada jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Apabila karyawan sudah memiliki motivasi

tinggi maka akan terciptanya komitmen menjalankan pekerjaannya dengan kualitas kinerja yang baik dan kompeten karena itu memang tanggung jawabnya dan karyawan tidak merasakan pekerjaan itu adalah sebuah beban baginya. Karyawan akan mendapatkan dampak yang positif karena mereka akan berusaha lebih giat lagi bekerja sesuai target dan aturan yang telah ditentukan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang karena memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kualitas baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam sebuah tim (Afiyati, 2018).

Seorang pimpinan atau manajer harus dapat menetapkan sasaran kerja untuk karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik selain motivasi juga dapat dilakukan peningkatan minat kerja terhadap sebuah pekerjaan. Minat kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan karena dapat mendorong kemauan atau kesungguhan

dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Dalam menentukan karir masa depan, seseorang tentunya telah mempertimbangkan berbagai perihal yang membuatnya dapat tertarik maupun tidak pada suatu karir yang akan dijalaninya. Minat adalah suatu hal yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang disenanginya tanpa ada unsur paksaan. Bisa dikatakan bahwa minat merupakan suatu dorongan yang kuat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya.

Minat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam (intrinsik) dan faktor dari luar (ekstrinsik). Faktor dari dalam (intrinsik) yang mempengaruhi minat seperti motivasi yang kuat dalam diri sendiri untuk menggapai sesuatu yang diinginkan, sedangkan faktor dari luar diantaranya adalah adanya pengaruh dari lingkungan keluarga, pendidikan formal, dan juga etika kerja yang diterapkan (Abror, 2005). Minat sangatlah berpengaruh dalam mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan, atau karir. Tidak akan mungkin orang yang tidak berminat terhadap suatu pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Minat dapat diartikan sebagai rasa senang atau tidak senang dalam suatu objek (Surya, 2003).

Pentingnya minat bagi seorang karyawan dan pemberian motivasi yang amat tinggi dari pimpinan atau manajemen yang sangat dibutuhkan. Seorang pimpinan juga harus senantiasa

melakukan dorongan kerja dan motivasi yang tinggi kepada karyawan dalam bentuk perhatian atau pemberian penghargaan setelah melakukan kerja yang maksimal. Oleh karena itu, apabila motivasi tumbuh dan berkembang secara optimal maka karyawan sudah sangat terdorong untuk membuat pekerjaan yang sudah ditugaskan masing-masing dalam bidang pekerjaannya (Nurlena, 2018)

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro dari variabel-variabel yang telah diteliti, penelitian ini mengambil variabel motivasi dan minat kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, memasuki tahun ke 2 setelah merger ke Bank Syariah Indonesia yang sebelumnya adalah Bank Syariah Mandiri menorehkan kinerja positif, dilansir dari berita di web (detikFinance, 2022) bahwa perolehan laba bersih mencapai Rp. 3,03 T atau naik 38,42% secara year on year (YoY). BSI juga menyalurkan pembiayaan yang disalurkan pada UMKM yang mendorong segmen UMKM mencapai Rp. 39,4 T secara nasional, nilai tersebut sekitar 23,05% dari total penyaluran pembiayaan BSI.

BSI KC Banda Aceh Diponegoro merupakan salah satu Bank Syariah Indonesia yang ada di Banda Aceh. Setiap karyawan diharapkan mampu menjalankan status dirinya sebagai karyawan yang baik dan bertanggung jawab dibawah tekanan bekerja didalam tim. Karyawan di bank ini berjumlah 60 orang. Dilansir di jejaring

sosial media, salah satu karyawan BSI KC Banda Aceh Diponegoro memperoleh juara 1 dalam kategori *The Best Fighter Funding and Transaction Kategori FTS – Q1 2022*. Disini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan BSI ini sangatlah baik dan menginspirasi karyawan lainnya karena dipengaruhi dari motivasi dan minat.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, bahwa sejauh ini kinerja karyawan BSI KC Banda Aceh Diponegoro selama merger sangatlah baik dan meningkat. Kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro sudah sangat bagus didalam pelayanannya kepada masyarakat dan disertai kerjasama team yang memang membuat banyak pengaruh terhadap kelancaran kerjanya. Didukung oleh faktor motivasi dan minat kerja yang tumbuh didalam diri sendiri maupun dari luar seperti faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan senang untuk melakukan pekerjaan, insentif yang diberikan dari perusahaan, tetapi hubungan antar karyawan yang masih tergantung pada individu itu sendiri. Didalam penelitian Aidinur (2022) mengatakan bahwa pada prestasi karyawan, kedisiplinan harus dilakukan oleh setiap karyawan karena itu adalah kewajiban untuk karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang muncul dalam penelitian ini adalah bahwa pada realitanya hampir semua karyawan mengalami turunnya produktivitas kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin menurun karena stress kerja yang disebabkan oleh motivasi dan minat yang kurang pada diri sendiri, lingkungan kerja yang kurang mendukung, adanya ketidakcocokkan pada sesama karyawan maupun dengan atasan yang kurang harmonis membuat karyawan kurang nyaman, ketidaknyamanan kerja yang dirasakan oleh para karyawan akan membuat sikap acuh tak acuh atau mengabaikan keadaan apa yang terjadi pada lembaga perbankan tersebut. Oleh karena itu, lembaga perbankan syariah patut lebih memperhatikan bagaimana keadaan para karyawan dalam melakukan pekerjaan agar stress kerja dapat dihindari dan bekerja lebih giat supaya produktivitas kerja lebih meningkatkan pencapaian target yang telah ditetapkan dan tujuan perusahaan akan semakin berkembang.

Pernyataan di atas diperkuat dengan salah satu penelitian dari Fachreza (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Penelitian yang dilakukan oleh Nadipah (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan, Namun pada penelitian Yulinda (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan

berpengaruh terhadap prestasi perusahaan untuk mencapai tujuan dan menjadikan perusahaan lebih baik dan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penulis dapat menuliskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro?
2. Apakah minat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro?
3. Apakah motivasi dan minat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro

2. Untuk mengetahui apakah minat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan minat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi bagi calon karyawan tentang Bank Syariah Indonesia dan menjadi suatu rujukan pengetahuan untuk mendorong minat kerja terhadap Perbankan Syariah khususnya di Bank Syariah Indonesia. Diharapkan memperoleh hasil yang dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi peneliti, pada umumnya bagi mahasiswa untuk bekerja diperbankan yang berprinsip Syariah.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan karyawan di Bank Syariah Indonesia yang paham tentang prinsip-prinsip syariah lebih meningkat. Diharapkan karyawan Bank Syariah Indonesia yang bekerja di

Perbankan Syariah lebih mendalami tentang Perbankan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Syariah.

### 3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi yang dapat digunakan sebagai referensi atau pedoman untuk penelitian selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini disajikan agar dapat mempermudah penelitian ini dalam hal pembahasan dan penulisan skripsi, Penyusunan menyajikan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab, yaitu:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang mengenai latar belakang merupakan gambaran pembahasan dari judul yang diambil peneliti, rumusan masalah yaitu permasalahan yang diambil dari latar belakang masalah, terdapat tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah, manfaat penelitian dari penelitian ini dan sistematika pembahasan yaitu gambaran secara umum mengenai isi bab dari skripsi ini.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori mencakup mengenai teori-teori atau pembahasan secara luas yang berkenaan dengan judul peneliti ambil yang berguna untuk menjawab permasalahan. Bab ini juga menguraikan hasil penelitian-penelitian

terdahulu yang berhubungan pada penelitian ini, selanjutnya berisi kerangka berfikir yaitu peneliti memberikan gambaran atau kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel pada judul yang diteliti.

### **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang metode penelitian yaitu pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencari fakta terhadap permasalahan dengan cara membuat rencana dan prosedur penelitian, sumber data, populasi dan sampel yang digunakan serta teknik pengumpulan data, dan metode analisis data dalam penelitian ini.

### **Bab IV Hasil Penelitian**

Bab ini menjelaskan gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data serta jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah. Sehingga dapat dikatakan pada bab ini peneliti membahas mengenai hasil penelitian pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

### **Bab V Penutup**

Bab ini adalah bab yang terakhir dan menjadi penutup dari penelitian yang berisi berupa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta saran-saran sebagai rekomendasi yang ditujukan untuk pihak yang terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017)

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja memiliki pengertian sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Wijono, 2013)

Menurut Silaen, dkk (2021) keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan dan manajemen pengelolanya untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu

organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik dan perusahaan juga akan mampu meningkatkan kemajuan serta dapat menghadapi para pesaing yang akan selalu berdatangan.

Seseorang mempunyai kinerja yang baik maka harus mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika perusahaan tidak mempunyai manajemen yang mengatur atau membagi tugas kepada karyawannya maka kinerja perusahaan akan membuat dampak negative dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal (Sitinjak, dkk, 2021)

Manusia yang melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan hati yang ikhlas maka akan mendapatkan imbalan atau pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S An-Nahl ayat 97 berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ  
حَيَاتًا طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan” (Q.S. An-Nahl [16]:97)

Maksud dalam Al-Qur’an Surat An-Nahl ayat 97 isinya tersebut adalah didalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Rasulullah bersabda dalam sebuah hadist diriwayatkan Imam Thabrani menerangkan kinerja karyawan yang artinya sebagai berikut:

Artinya: *Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas)* (HR. Thabrani)

Maksud dari hadist tersebut adalah karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, terarah, tuntas dan cara mendapatkannya dengan transparan merupakan perbuatan yang dicintai Allah SWT tentunya akan membuat perusahaan kearah yang lebih baik. Didalam proses tersebut seorang manager berperan

penting dalam mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*Perfomance*) adalah hasil kerja seseorang yang tercapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai tujuan, yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Untuk menentukan kinerja karyawan yang baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerja tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang diperoleh dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja (Bangun, 2012)

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) dilakukan dengan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukura sejauh mana kerja dari karyawan dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada (Silaen, dkk 2021). Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Syamsuriansyah (2020) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sisitematik dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indakator-indikator input, *output*, hasil, manfaat dan dampak.

Perbandingan antara standar kinerja dengan hasil pekerjaan seorang karyawan, seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh tercapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Bangun, 2012)

Karyawan adalah aset bagi perusahaan. Oleh sebab itu, penilaian kinerja terhadap karyawan menjadi sangat penting untuk mengukur sistem tata kelola manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan, bagi perusahaan mereka akan terus mengembangkan system penilaian kinerja karyawan (Budi, 2017)

### **2.1.3 Faktor Kinerja Karyawan**

Wibowo (2016) mengidentifikasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi, motivasi diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan

melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih baik. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian dan kemampuan

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka

akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah karyawannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya.

#### 8. Lingkungan kerja sekitar

Merupakan kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana,

serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 9. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 10. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 11. Disiplin kerja

Merupakan upaya karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

#### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

#### 3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

#### 4. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi muncul dari dalam jiwa. Dalam

psikologi, motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu yang bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya, atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat tertentu, bahkan kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau dihayati (Sardiman, 2018).

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah salah satu aspek psikis (kejiwaan) yang memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan (Sabri, 2007)

Beberapa pengertian di atas motivasi dapat dikatakan sebagai pendorong atau proses perubahan diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai satu tujuan. Jadi jelas bahwa motivasi untuk menampilkan suatu perilaku tertentu, dilandasi oleh adanya keinginan untuk mencapai atau memuaskan suatu kebutuhan. Jika karyawan bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh maka akan mendapatkan hasil yang setimpal dengan apa yang dikerjakan, sebagaimana firman Allah Swt dalam Q.S At-Taubah ayat 105 berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S. At-Taubah [9]:105)*

Maksud ayat diatas adalah mengatakan bahwa atas setiap amal perbuatan yang kita lakukan pasti akan ada imbalannya. Begitu pula dengan bekerja, jika kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka Allah akan memberikan kita imbalan yang baik pula. (Ash-Shidieqy, 2000)

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri manusia sendiri yang dapat mendorong melakukan tindakan. Sumber motivasi instrinsik itu tentu beragam, mungkin kesadaran, pemahaman, pemaknaan dan lain-lain. Dengan motivasi instinsik itu orang kemudian akan dengan mudah bisa diarahkan atau disadarkan tentang tujuan, ketertarikan, rasa ingin tahu, dan tantangannya. Berbeda dengan motivasi ekstrinsik adalah hal atau keadaan yang datang dari luar individu yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan. Bentuk motivasi ekstrinsik ini merupakan suatu dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas manusia (Latuconsina, 2014).

Beberapa pengertian di atas motivasi dapat diartikan sebagai dorongan suatu perubahan pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Salah satu teori motivasi adalah teori “Hierarki Kebutuhan” yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia. Jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak untuk melakukan sesuatu. Sardiman (2018), Kebutuhan-kebutuhan setiap individu meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis dasar, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja
2. Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
4. Kebutuhan untuk dihargai, seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu
5. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, seperti kesempatan dan kebebasan untuk

merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Adapun tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2010) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya semakin meningkat.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Sutrisno (2009:124). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern, faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan suatu pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari,

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya. Untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai

orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta

keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada di dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi, jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### 2.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010) indikator untuk mengukur motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## 2.2.4 Prinsip-Prinsip Dalam Memotivasi Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) beberapa prinsip dalam memotivasi kinerja karyawan yang lebih baik, sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi karyawan, seorang karyawan patut diberi kesempatan mengikuti untuk menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin
2. Prinsip komunikasi, pemimpin harus membicarakan segala yang berhubungan dengan target pencapaian tugas, tentunya dengan informasi yang jelas agar seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya.
3. Prinsip mengakui peran karyawan, pemimpin harus mengakui bahwa karyawan mempunyai peran dalam hal mencapai target perusahaan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin harus memberikan wewenang kepada karyawan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang diharapkan oleh manajer.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan, dengan itu karyawan merasa dihargai dalam perusahaan dan membuat karyawan akan termotivasi dengan adanya perhatian dari pemimpin.

Dari prinsip diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa prinsip motivasi yang terpenting selalu mengupayakan untuk menggerakkan karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut untuk memotivasi karyawan supaya bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan (Hayati, 2017)

### **2.2.5 Motivasi Menurut Pandangan Islam**

Motivasi dalam pandangan Islam juga dapat diartikan sebagai dorongan atau serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi setiap individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh individu itu sendiri. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan dirinya (Rivai, 2009)

Menurut Prasetyo (2015) mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukan hanya untuk mencari status, bukan untuk mencari profesi saja, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata atau hanya mengejar duniawi saja tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan

yang diberi amanah dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tidak pernah curang sedikitpun.

Dunia pekerjaan semua karyawan mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda, tetapi karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mudah untuk mewujudkan target yang akan dicapai jika tidak ada tantangan didalamnya. Adapun seorang karyawan yang merasa mendapatkan dorongan tanpa imbalan karena sudah merasa sesuai dengan pekerjaan dan hasil yang telah dicapainya (Illahi, 2019)

## **2.3 Minat Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Minat Kerja**

Secara bahasa minat bermakna perhatian kesukaan kepada suatu keinginan. Sementara secara istilah (terminologi) minat adalah sebuah kecenderungan hati yang tinggi terhadap suatu gairah atau keinginan. Minat juga diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk menentukan pilihan aktivitas. Minat merupakan rasa suka yang berlebih serta adanya rasa ketertarikan terhadap sesuatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat merupakan hal yang dilihat dalam diri sendiri dan memiliki hubungan dengan hal yang ada di luar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan maka semakin besar minat (Tiffany, 2017)

Minat ialah kesukaan (kecendrungan hati), perhatian, keinginan dan perhatian yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tanpa adanya paksaan yang menimbulkan

harapan, prasangka, perasaan dan rasa takut ataupun kecenderungan lain yang mengarahkan diri sendiri kepada sebuah pilihan tertentu (Ulfa, 2018).

Menurut Nusrifida (2011) minat juga dapat diartikan situasi seseorang sebelum melakukan sebuah tindakan, sebagai dasar minat yang menjadi pendorong untuk melakukan keinginan dan penggerak untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Jannah (2014) macam-macam minat yang dapat dibedakan, tergantung dari sudut pandang dan penggolongannya yaitu sebagai berikut:

1. Minat dapat dilihat dari arahnya dibedakan dengan dua jenis minat yaitu minat instrinsik dan minat ekstrinsik
  - a. Minat intrinsik adalah minat yang berasal dari diri sendiri (individu) untuk terdorong melakukan kegiatan tertentu. Faktor ini tidak adanya unsur paksaan dan merasa senang dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan keinginannya, hal ini merupakan minat yang mendasar.
  - b. Faktor ekstrinsik adalah minat yang berasal dari luar diri sendiri yang juga dapat mendorong seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu. Minat ini memiliki hubungan dengan tujuan yang akan dicapai.

2. Minat yang dilihat dari metode mengungkapkannya, maka minat dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu:
  - a. *Manifested interest* adalah minat yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung pada kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan atau memahami apa yang diinginkan.
  - b. *Expressed interest* adalah minat dengan cara meminta pada subjek dengan menuliskan aktivitas-aktivitas baik berupa tugas ataupun bukan tugas yang disukai, maka dari itu jawabannya bisa mengetahui minatnya.
  - c. *Tested interest* adalah minat dengan melakukan membuat kesimpulan dari jawaban tes objektif yang diberikan, jika nilai-nilai tinggi dari suatu objek maka akan menunjukkan minat yang tinggi pula.
3. Minat yang dilihat dari timbulnya maka dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:
  - a. Minat kultural atau minat sosial yang timbul dari adanya proses belajar, dengan lebih tinggi tarafnya, maka minat dari taraf tinggi merupakan hasil dari pendidikan.
  - b. Minat primitif atau biologis adalah minat yang dikarenakan suatu kebutuhan pada tubuh, misalnya pada kebutuhan perasaan nyaman, senang dan kebebasan beraktivitas.

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja adalah melakukan suatu pekerjaan (perbuatan). Hasil dari perbuatan seseorang dapat bermacam-macam misalnya kesenangan, kepuasan, imbalan material dan penghargaan dari pihak lain (Jeb, 2012)

Sedangkan minat kerja adalah suatu keinginan seseorang untuk bergabung kedalam suatu instansi atau lembaga dengan kemampuan sendiri dan mengharapkan suatu imbalan yang seimbang dengan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan. Minat dalam bekerja akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu pekerjaan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaannya (Moeliono, 2015)

### **2.3.2 Unsur-Unsur Minat Kerja**

Minat merupakan penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut makin besar minatnya. Minat menurut Walgito dalam Halimah (2019) mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kognisi (mengenal), Minat itu didahului oleh informasi dan pengetahuan mengenai objek yang diamati tersebut. Apabila seseorang telah mempunyai informasi dan pengetahuan mengenai suatu pekerjaan yang diminati

maka seseorang tersebut akan cenderung berupaya mempersiapkan diri secara matang untuk mencapai suatu pekerjaan.

2. Emosi (perasaan), Minat mengandung unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman itu disertai dengan perasaan tertentu (biasanya perasaan senang).
3. Konasi (kehendak), Merupakan kelanjutan dari unsur kognisi yang diwujudkan dalam bentuk kemauan terhadap objek yang diminati (pekerjaan).

### **2.3.3 Faktor Timbulnya Minat**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya minat, yaitu dorongan dari dalam, motif sosial, dan faktor emosional atau perasaan. (Gunawan dkk, 2018)

1. Faktor dorongan dari dalam (internal)

Faktor dorongan dari dalam artinya mengarah pada kebutuhan-kebutuhan yang muncul dari dalam individu, merupakan faktor yang berhubungan dengan dorongan fisik, motif, mempertahankan diri dari rasa lapar, rasa takut, juga dorongan ingin tahu membangkitkan minat untuk mengadakan penelitian dan sebagainya.

2. Faktor Motif Sosial

Faktor motif sosial artinya mengarah pada penyesuaian diri dengan lingkungan agar dapat diterima dan diakui oleh lingkungannya atau aktivitas untuk memenuhi kebutuhan sosial, seperti

bekerja, mendapatkan status, mendapatkan perhatian dan penghargaan. Faktor motif sosial yaitu minat dalam upaya mengembangkan diri dari dan dalam ilmu pengetahuan, yang mungkin diilhami oleh hasrat untuk mendapatkan kemampuan dalam bekerja, atau adanya hasrat untuk memperoleh penghargaan dari keluarga atau teman.

### 3. Faktor Emosional

Faktor emosional atau perasaan artinya minat yang erat hubungannya dengan perasaan atau emosi, keberhasilan dalam beraktivitas yang didorong oleh minat akan membawa rasa senang dan memperkuat minat yang sudah ada, sebaliknya kegagalan akan mengurangi minat individu tersebut (Gunawan dkk, 2018).

Faktor emosional hubungannya erat sekali dengan emosi, karena faktor ini termasuk yang kompleks dengan menyertai seseorang yang berhubungan dengan objek dan minatnya. Kesuksesan seseorang pada aktivitas disebabkan karena aktivitasnya tersebut menimbulkan perasaan suka ataupun puas, sedangkan jika kegagalan menghampiri maka mengurangi minat seseorang terhadap kegiatan yang bersangkutan (Tiffany, 2017)

### 2.3.4 Indikator Minat Kerja

Menurut Budiono (2017), Indikator minat kerja dapat diukur dalam beberapa hal sebagai berikut :

#### 1. Prinsip Syariah

Sebagai seorang *banker* memiliki pemahaman yang memadai terkait sumber nilai dari bisnis syariah yaitu nilai-nilai Islam, paradigma transaksi syariah, asas transaksi syariah dan standar perbankan syariah. Menjadi seorang *banker* yang taat syariat Islam adalah sebuah pilihan hidup. Perbankan syariah menjadi pilihan dan menjadi lahan pekerjaan yang dipilih seseorang namun pilihan tersebut sangat dipengaruhi oleh persepsi dan interpretasi yang terpikirkan oleh *banker itu* sendiri. Aspek pengetahuan menjadi pertimbangan bagi seseorang untuk bekerja di bank syariah.

#### 2. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan, gaji yang diberikan perusahaan harus diberikan dengan tepat waktu. Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan di evaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan.

Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya.

### 3. Kenyamanan dalam bekerja

Kenyamanan dalam bekerja atau lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus.

### 4. Citra Perusahaan

Citra pada dasarnya merupakan salah satu harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk membantu perusahaan dalam bertumbuh kembang. Citra yang positif akan memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan dan mendapatkan kepercayaan dari para publiknya. Hal ini berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang ada, dengan citra positif masyarakat akan lebih tertarik untuk memilih bekerja di perusahaan tersebut.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperjelas apa yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka daripada itu peneliti perlu membuat penelitian terdahulu untuk

membedakan penulisan skripsi yang akan peneliti buat dengan penelitian skripsi yang telah dibuat oleh beberapa orang sebelumnya. Adapun beberapa tulisan yang telah peneliti baca sebelumnya yang pembahasannya sejenis atau hampir sama dengan yang akan peneliti teliti untuk menjadi tinjauan pustaka dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Afiyati (2018), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Populasi pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan dan yang dapat diolah sebesar 60 responden dikarenakan 10 kuesioner rusak atau tidak lengkap. Hasil dari penelitian ini pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu variabel dependen kinerja karyawan dan yang membedakan adalah pada variabel independen yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini juga memiliki perbedaan tempat dimana penelitian ini mengambil Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta sebagai studi kasus.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Musnadi dan Majid pada tahun 2018 mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan di Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh yaitu pada karyawan sebanyak 146 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ada pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah, penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan peneliti menggunakan dua variabel dan tempat yang akan diteliti pun berbeda dari penelitian terdahulu yaitu dilakukan pada Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Illahi pada tahun 2019 bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Responden penelitian ini adalah karyawan BTN Syariah KCS Semarang yang berjumlah 73 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen pengalaman kerja dan motivasi kerja dengan studi kasus di BTN Syariah KCS Semarang.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah pada tahun 2017, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KC Semarang. Responden pada penelitian ini adalah karyawan BNI Syariah KC Semarang sebanyak 35 responden dengan *teknik random sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BNI Syariah KC Semarang. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen motivasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dan studi kasus penelitian BNI Syariah KC Semarang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Nanulaita (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan KSU Amboina Mekar yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah, penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel motivasi dan minat kerja. Studi kasus dalam penelitian ini juga berbeda.

6. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sari pada tahun 2019 yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 63 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan II Kwala Madu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen motivasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen lingkungan kerja dan penelitian ini melakukan studi kasus pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.
7. Penelitian Yulianita (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen motivasi. Namun yang membedakan variabel

independent gaya kepemimpinan dan studi kasus penelitian, peneliti terdahulu mengambil studi kasus penelitian pada CV. CIPTA NUSA Sidoarjo sedangkan peneliti pada Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro

8. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2019) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu variabel independen motivasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaanya pada variabel independen kompensasi dan gaya kepemimpinan. Studi kasus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Afiyati (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta	Penelitian ini menggunakan pendekatan survei analitik yaitu menganalisa pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengambilan data adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, interview dan metode kepustakaan.	Hasil dari penelitian ini pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta.
2	Fachreza, Musnadi, Majid (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Jenis penelitian ini adalah jenis kausal menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) dengan menggunakan metode <i>Proportionated Stratified Random Sampling</i>	Menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
3	Illahi (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di BTN Syariah Kcs Semarang)	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner (angket)	Menunjukkan bahwa secara bersama-sama menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Mutmainah (2017) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di BNI Syariah KC Semarang)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana kuesioner menjadi metode pengumpulan data.	Menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah KC Semarang. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Nanulaita (2018) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode	Menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon dipengaruhi

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ambon.	pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner.	oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan.
6	Sari (2019) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii Kwala Madu	Jenis penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, observasi dan wawancara/interview.	Menyatakan penelitian ini hasilnya adalah Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan II Kwala Madu
7	Yulianita (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karya CV. Cipta Nusa Sidoarjo	Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Yulinda (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di BNI Syariah KC Semarang)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian	Menyatakan bahwasanya motivasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi

No	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		ini adalah data primer dimana kuesioner menjadi metode pengumpulan data.	berpengaruh signifikan dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

Sumber: Data Diolah (2022)

## 2.5 Kerangka Berpikir

### 2.5.1 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mendukung seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Maka dari itu motivasi seringkali disebut sebagai faktor paling pendukung dalam perilaku seseorang. Setiap orang melakukan suatu pekerjaan pasti didorong oleh suatu faktor yang membuatnya melakukan pekerjaan tersebut (Sutrisno, 2009)

Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja karyawan dalam hal ini kinerja karyawan. Dalam pelaksanaannya karyawan harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Jika karyawan tidak mempunyai motivasi yang baik maka tujuan dari kerja tidak akan tercapai (Worang, 2019). Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling mensyaratkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Hasibuan, 2010)

Menurut Yulianita (2017) menjelaskan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Nusa Sidoarjo dan menurut Illahi (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2019) menyatakan bahwasanya motivasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.2 Pengaruh Minat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

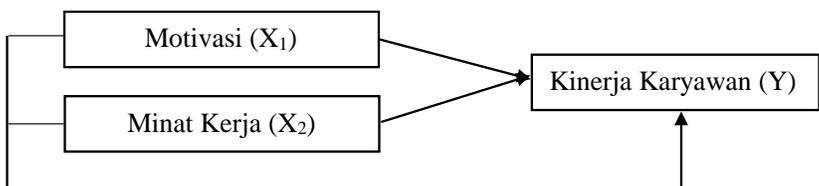
Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan dan kesukaan. Minat adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam mengambil keputusan. Minat dapat menyebabkan orang giat melakukan sesuatu yang telah menarik minatnya (Budiamin, 2017). Minat tidak terbentuk begitu saja dalam diri seseorang, melainkan muncul dari pengaruh faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern merupakan faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang karena adanya kesadaran diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain. Sedangkan faktor ekstern yaitu faktor yang mampu menumbuhkan minat seseorang akibat adanya peran orang lain dan lingkungan yang ada di sekitar seperti faktor lingkungan keluarga dan lingkungan sosial (Andrayani, 2014).

Karyawan yang memiliki minat terhadap pekerjaannya maka akan memunculkan semangat yang tinggi sehingga seseorang karyawan akan mencapai tujuan tertentu dan pekerjaan sebagai tantangan akan dinikmati. Karyawan akan selalu memiliki semangat kerja Ketika dihadapkan dengan sesuai yang diminatinya. Semakin tinggi minat karyawan terhadap pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari individu dituntut untuk dapat memiliki minat terhadap sesuatu yang sedang dikerjakannya karena minat memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu (Puspitasari, 2021)

Menurut Saroh (2019) menyatakan bahwa minat terhadap pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di Kampus Universitas Simalungun Pematang siantar. Namun menurut Afandi (2017) menyatakan bahwa variabel minat berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini, penulis membentuk sebuah kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono, 2013). Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 :

$H_0$  : Motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 :

$H_0$  : Minat kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Minat kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 :

$H_0$  : Motivasi dan minat kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Motivasi dan minat kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Yusuf (2015) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang tujuannya berupa mendeskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai sifat dan fakta populasi tertentu atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Penelitian ini akan mengacu pada hasil observasi lapangan dengan memaparkan hasil informasi dari responden yang didapatkan dengan cara membagikan kuesioner yang akan diolah dengan menggunakan statistik.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yaitu pengamatan langsung lapangan ke lokasi untuk mendapatkan data-data yang relevan dengan penelitian. Metode pengamatan penelitian lapangan (*field research*) dapat didefinisikan yaitu secara langsung mengadakan pengamatan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini (Zuriahms, 2014). Dengan metode kuantitatif akan diperoleh pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan terhadap Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

## 3.2 Populasi dan Sampel

### 3.2.1 Populasi

Menurut Rumpak (2016) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro yang berjumlah 60 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi (Sugiyono, 2012). Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai teknik total sampling atau disebut dengan sampel jenuh. Menurut Sohilait (2020) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

**Tabel 3.1**  
**Sampel**

No	Jabatan	Jumlah
1	Admin	1
2	Branch Manager	1
3	Branch Office Service Manager	1
4	Business Manager	1
5	Consumer Banking Retail Manager	2
6	Consumer Bussiness Staff	3
7	CSE	4
8	CSR	3
9	Costumer Service	2
10	Driver	5
11	FTS	4
13	General Affair Staff	1
14	MRMTL	1
15	Operational Staff - RANIRY	3
16	Pawning Appraisal	2
17	Pramubakti	2
18	RSE	6
19	Security	8
20	Sales Force	1
21	Teller	9
<b>Total</b>		<b>60</b>

Sumber: Data Diolah (2022)

### **3.3 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari para responden. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penelitian. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date* (Suryana, 2010).

Data primer pada penelitian ini adalah jawaban dari responden yang didapatkan oleh peneliti melalui kuesioner (angket) yang peneliti sebar. Angket atau kuesioner akan disebar kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, adapun penelitian lapangan merupakan penelitian dimana penulis memperoleh suatu data yang ditelitinya dari lapangan langsung yaitu pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

Dalam penelitian ini menggunakan pengisian kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Pertanyaan bersifat tertutup yaitu

pertanyaan yang disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis angket *online* menggunakan *google forms*. Teknik kuesioner ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang tertulis lalu diberikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro yang berisi tentang pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.5 Uji Instrumen**

Uji instrumen digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *person correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Ukuran atau ketentuan yang menyatakan bahwa angket tersebut valid atau tidak valid yaitu harga koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis atau  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan harga koefisien. Menurut (Ghozali, 2012) pengujian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung}$  bernilai positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut dinyatakan valid. Namun jika  $r_{hitung}$

bernilai positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel dinyatakan tidak valid.

2. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tetapi bernilai negatif maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah mengukur kestabilan alat ukur. Semua alat ukur dikatakan reliabilitas apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari *alpha*. Uji reliabilitas yang dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabilitas, dalam hal ini peneliti menggunakan rumusan *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara *alpha* ( $\alpha$ ) dengan  $r_{tabel}$ . Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Kuncoro, 2013)

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik pada penelitian ini ada tiga yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk tahap awal dalam pemilihan analisis data. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan untuk melihat uji t dan

uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar atau tidak dipenuhi maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Erlina, 2008). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test* dan analisis grafik berupa grafik histogram dan grafik P-P Plot. Uji *Kolmogorov-Smirnov test*, data berdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05. Grafik histogram dikatakan normal apabila distribusi data membentuk lonceng dan grafik P-P Plot dikatakan normal apabila penyebaran item menyebar dekat dan mengikuti garis diagonal.

### 3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Tujuan dilakukan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen dan tidak *orthogonal* atau nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Denziana, 2014). Pada uji multikolinearitas ini, penulis melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) dan *tolerance* pada model regresi. Jika, nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. maka model regresi tidak memiliki multikolinearitas atau bebas dari multikolinearitas.

### 3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas perlu dilakukan agar diketahui apakah terdapat penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas (Yusuf, 2018). Heteroskedastisitas ini menggunakan uji *koefisien korelasi Rank Spearman* dan Uji *Scatterplots*. Koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Uji *Scatterplots* dengan melihat tidak ada pola tertentu pada titik-titik di gambar, seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

## 3.7 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

### 3.7.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu atau nilai dari orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih mendalam sehingga diperoleh informasi tentang penelitian tersebut, kemudian

ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014) Berdasarkan tinjauan pustaka dan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.7.2 Variabel Independen

Variabel Independen (X) adalah variabel yang diduga menjadi penyebab atas beberapa perubahan dalam variabel dependen (Robins, 2008). Variabel Independen yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan minat kerja ( $X_2$ ). Variabel tersebut yang menjadi alasan atau yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro

### 3.7.3 Variabel Dependen

Variabel Dependen (Y) adalah respons yang dipengaruhi oleh sebuah variabel independen (Robins, 2008). Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan terhadap Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

**Tabel 3.2**  
**Variabel Operasional**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pengaruh motivasi (Variabel independe n, $X_1$ )	Motivasi merupakan kondisi yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah salah satu aspek psikis (kejiwaan) yang memiliki	1. Daya pendorong 2. Semangat kerja 3. Inisiatif	Skala likert

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	pengaruh terhadap minat untuk melakukan sesuatu (Sabri, 2001).	4. Rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010)	
Minat kerja (Variabel independen, $X_2$ )	Minat adalah kecenderungan seseorang yang tetap memperhatikan dan mengenang beberapa kegiatan secara terus-menerus yang disertai dengan rasa senang (Slameto, 1995).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prinsip Syariah</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Kenyamanan dalam bekerja</li> <li>4. Citra perusahaan (Budiono, 2017)</li> </ol>	Skala likert
Kinerja karyawan (Variabel dependen, Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Wijono, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (Mutu)</li> <li>2. Kuantitas (jumlah)</li> <li>3. Waktu (jangka waktu)</li> <li>4. Pengawasan (Kasmir, 2016)</li> </ol>	Skala likert

Sumber: Data Diolah (2022)

### 3.8 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan skala yang digunakan sebagai alat ukur sehingga alat ukur yang di gunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini nilai variabel yang diukur dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat dan efisien (Sugiyono, 2014)

Skala pengukuran yang akan digunakan oleh peneliti adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang terjadi. Maka variabel yang akan diukur menjabarkan menjadi sebuah indikator pada variabel, di mana indikator tersebut dijadikan sebagai penyusunan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2014). Maka jawaban responden dapat diberikan skor seperti pada tabel 3.3 ini:

**Tabel 3.3**  
**Skor Responden Berdasarkan Kuesioner**

Pilihan	Responden	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### **3.9 Metode dan Teknik Analisis Data**

#### **3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode ketergantungan (*dependence method*), yaitu dengan menggunakan teknis berupa analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya (Priyono, 2016). Adapun persamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(3.1)

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$  : Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  : Motivasi

$X_2$  : Minat Kerja

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan tiga pengujian yaitu yang pertama menggunakan uji-t untuk mengetahui apakah pengaruh dari masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Kedua uji-F (simultan) untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependent (terikat). Ketiga yaitu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### 3.10.1 Uji -t

Uji t dilakukan untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi (Sujarweni W, 2015) Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Sehingga dapat diketahui apakah pengaruh Motivasi

( $X_1$ ) dan Minat Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji-t sebagai berikut:

- a. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05

Apabila nilai  $sig < 0,05$  artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila nilai  $sig > 0,05$  artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji -F

Uji-F digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Bawono, 2006). Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Disamping dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  untuk menentukan  $H_0$  diterima atau tidak dapat dengan melihat nilai signifikannya di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Bawono, 2006)

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Menurut Chin (1998) nilai *R Square* terbagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Jika nilai *R Square*  $> 0,67$  maka nilai tersebut dinyatakan kuat.
2. Jika nilai *R Square*  $> 0,33$  maka nilai tersebut dinyatakan moderat.
3. Jika nilai *R Square*  $> 0,19$  maka nilai tersebut dinyatakan lemah.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 PT Bank Syariah Indonesia**

PT Bank Syariah Indonesia adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. Bank ini diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB atau bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. Bank ini merupakan hasil penggabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu. Bank Syariah Indonesia menjadi bank syariah Milik HIMBARA (Himpunan Bank Milik Negara). Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam.

Tujuan penggabungan bank syariah yaitu untuk mendorong bank syariah lebih besar sehingga dapat masuk ke pasar global dan menjadi katalis pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia. Selain itu, *merger* bank syariah dinilai dapat lebih efisien dalam penggalangan dana, operasional, dan belanja. Melalui *merger* bank syariah ini diharapkan perbankan syariah terus tumbuh dan menjadi energi baru untuk ekonomi nasional dan akan menjadi bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang sejajar dengan bank BUMN

(Badan Usaha Milik Negara) lainnya sehingga bermanfaat dari sisi kebijakan dan transformasi bank (Alhusain, 2021)

#### **4.1.1 Visi dan Misi PT. Bank Syariah Indonesia**

Adapun visi PT. Bank Syariah Indonesia adalah menjadi TOP 10 *Global Islamic Bank* (10 Teratas Bank Syariah Global)

Beberapa misi PT. Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan *asset* (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling *profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

#### **4.1.2 Budaya/Nilai-Nilai Perusahaan**

Bank Syariah Indonesia didirikan oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang saat ini menjadi pemegang saham mayoritas bank. Sejalan dengan hal itu, BSI menjadikan “AKHLAK” sebagai nilai perusahaan, selaras dengan Surat Edaran

Kementerian BUMN No. SE-7/MBU/07/2020 yang mewajibkan setiap BUMN mengimplementasikan nilai-nilai utama (*core values*) tersebut sebagai dasar pembentukan karakter Sumber Daya Manusia yang terangkum dalam AKHLAK yaitu:

1. Amanah, kami memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. Kompeten, kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. Harmonis, kami saling peduli dan mengargai perbedaan
4. Loyal, kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5. Adaptif, kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6. Kolaboratif, kami membangun kerja sama yang sinergis.

#### **4.1.3 Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro**

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro, yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No. 6, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh. Telp (655) 7551109, 7551558, Kode Pos. 23116. Pengambilan lokasi penelitian di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro dikarenakan terletak sangat strategis di Kota Banda Aceh, berada dekat dengan pusat perbelanjaan di Kota Banda Aceh yang memungkinkan para pedagang atau penjual akan sering

bertransaksi di bank ini dan membuat karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro mengalami jam sibuk.

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi ( $X_1$ ), Minat Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kuesioner disebarakan secara langsung kepada karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh Diponegoro. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	63,3%
2	Perempuan	22	36,7%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 38 karyawan dengan persentase 63,3% dan responden perempuan berjumlah karyawan dengan persentase 36,7%.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 29 tahun	30	50%
2	30 – 39 tahun	23	38,3%
3	40 - 49 tahun	7	11,7%
4	>50 tahun	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diketahui responden terbanyak berada pada usia 20-29 tahun berjumlah 30 dengan persentase 50%, responden berusia 30-39 tahun berjumlah 23 dengan persentase 38,3% dan responden berusia 40-49 tahun berjumlah 7 dengan persentase 11,7%

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/ sederajat	13	21,7%
2	D-III	2	3,3%
3	Strata 1 (S1)	42	70%
4	Strata 2 (S2)	3	5%
5	Strata 3 (S3)	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, diketahui bahwa mayoritas responden atau karyawan yang lebih banyak ialah sarjana yang berjumlah 42 karyawan dengan persentase 70%, responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir magister berjumlah 3 karyawan dengan persentase 5%, responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir Diploma III berjumlah 2 karyawan dengan persentase 3.3%, dan responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat berjumlah 13 karyawan dengan persentase 21,7%.

#### **4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	11	18,3%
2	1 – 5 tahun	36	60%
3	5 – 10 tahun	13	21,7%
4	>10 tahun	-	-
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa responden yang telah bekerja dibawah 1 tahun sejumlah 11 karyawan dengan persentase 18,3%, responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sejumlah 36 karyawan dengan persentase 60 %, dan responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun sejumlah 13 karyawan dengan persentase 21,6%.

### **4.3 Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dalam penelitian ini mengukur 4 indikator yang merupakan hasil jawaban responden yaitu meliputi daya pendorong, semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas dalam tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Total	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1			
1	<b>Daya Pendorong</b>								
	Saya merasa terdorong untuk menghasilkan kinerja yang maksimal tujuannya untuk memajukan perusahaan	39	21	-	-	-	60	465	4,65
2	<b>Semangat Kerja</b>								
	Kemajuan perusahaan memberikan semangat kepada saya untuk lebih giat bekerja	43	15	2	-	-	60	468	4,68
3	<b>Inisiatif</b>								
	Saya mempunyai kemauan atau inisiatif sendiri agar mencapai kesuksesan dalam bekerja	40	18	2	-	-	60	463	4,63
4	<b>Rasa tanggung jawab</b>								
	Saya bertanggung jawab apabila diberikan tugas dan menyelesaikannya dengan baik	40	17	1	1	1	60	457	4,57

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel motivasi (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang dan setuju 21 orang.

2. Semangat kerja yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang, setuju sebanyak 15 orang dan ragu-ragu sebanyak 2 orang.
3. Inisiatif yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang, setuju sebanyak 18 orang dan ragu-ragu sebanyak 2 orang.
4. Rasa tanggung jawab yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang, setuju 17 orang dan pada ragu-ragu sebanyak 1 orang, tidak setuju sebanyak 1 orang dan sangat tidak sebanyak 1 orang.

#### 4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Minat Kerja ( $X_2$ )

Variabel minat kerja ( $X_2$ ) dalam penelitian ini mengukur 4 indikator yang merupakan hasil jawaban responden yaitu meliputi prinsip syariah, gaji, kenyamanan dalam bekerja, citra perusahaan. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas dalam tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Untuk Variabel Minat Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	ST	Total	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1			
1	Prinsip Syariah								
	Didalam melakukan pekerjaan saya tidak pernah melanggar prinsip Syariah	39	18	1	2	-	60	457	4,57
2	Gaji								
	Saya senang apabila gaji selalu diberikan tepat waktu sesuai ketentuannya	39	19	1	1	-	60	460	4,60

No	Pernyataan	SS	S	R R	TS	ST S	Total	Skor	Rata- Rata
		5	4	3	2	1			
3	Kenyamanan dalam bekerja								
	Saya merasa nyaman bekerja Ketika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan	43	15	-	2	-	60	465	4,65
4	Citra perusahaan								
	Saya senang bekerja apabila citra perusahaan dimata masyarakat sangat baik	43	16	-	1	-	60	468	4,68

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel minat kerja ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut:

1. Prinsip Syariah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang dan setuju 18 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang, dan tidak setuju sebanyak 2 orang.
2. Gaji yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang, setuju sebanyak 19 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang, dan tidak tidak setuju sebanyak 1 orang.
3. Kenyamanan dalam bekerja yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang, setuju sebanyak 15 orang dan tidak setuju sebanyak 2 orang.
4. Citra perusahaan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang, setuju 17 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang.

### 4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini mengukur 4 indikator yang merupakan hasil jawaban responden yaitu meliputi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pengawasan. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas dalam tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	ST	Total	Skor	Rata-Rata
		5	4	3	2	1			
1	Kualitas (Mutu)								
	Saya selalu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan teliti agar hasilnya berkualitas	44	13	1	-	2	60	462	4,62
2	Kuantitas (Jumlah)								
	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan target kerja yang selalu tercapai.	43	16	-	1	-	60	468	4,68
3	Waktu (jangka waktu)								
	Saya melakukan pekerjaan dengan waktu yang cepat tanpa melalaikan waktu	45	12	2	-	1	60	467	4,67
4	Pengawasan								
	Saya selalu menaati peraturan perusahaan tanpa perlu adanya pengawasan	46	13	1	-	-	60	475	4,75

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu) yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 orang dan setuju 13 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.
2. Kuantitas (jumlah) yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang, setuju sebanyak 16 orang, dan tidak setuju sebanyak 1 orang.
3. Waktu (jangka waktu) yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang, setuju sebanyak 12 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.
4. Pengawasan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 46 orang, setuju 13 orang dan ragu-ragu sebanyak 1 orang.

#### **4.4 Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila hasil pada pengujian ini sesuai dengan kriteria maka pengujian dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan secara stastik, dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jumlah data yang

digunakan untuk uji validitas sebanyak 60 responden (N=60) dengan demikian nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5% (N-2) adalah 0,254. Variabel dinyatakan valid apabila  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan. Variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Minat Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas pada variabel motivasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 22 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi**

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
X1.1	0,525	0,254	Valid
X1.2	0,805	0,254	Valid
X1.3	0,813	0,254	Valid
X1.4	0,729	0,254	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel motivasi dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 22. Kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$ , dimana  $r_{\text{tabel}}$  adalah 0,254. Hasil uji validitas pada variabel minat kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 22 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Minat Kerja**

<b>Item Variabel</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Hasil</b>
X2.1	0,740	0,254	Valid
X2.2	0,796	0,254	Valid
X2.3	0,763	0,254	Valid
X2.4	0,811	0,254	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel minat kerja dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 22. Kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  adalah 0,254. Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 22 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Item Variabel</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Hasil</b>
Y1	0,644	0,254	Valid
Y2	0,849	0,254	Valid
Y3	0,849	0,254	Valid
Y4	0,803	0,254	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel minat kerja dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 22. Kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  adalah 0,254.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 dengan hasil dan tampilan sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Tem	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	4	0,676	Reliabel
2	Minat Kerja (X2)	4	0,776	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	4	0,754	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada semua variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, minat kerja dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima, karena nilai *Cronbach's Alpha* tidak kurang dari 0,60.

#### 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdapat tiga pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal.

Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013)

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui SPSS 22 Pada penelitian ini nilai signifikan diambil sebesar 5% (0,05). Apabila nilai signifikan suatu variabel lebih kecil dari 5% (0,05) maka variabel tersebut tidak terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari pada 5% (0,05) maka variabel tersebut normal (Ari dan Abdullah, 2013). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

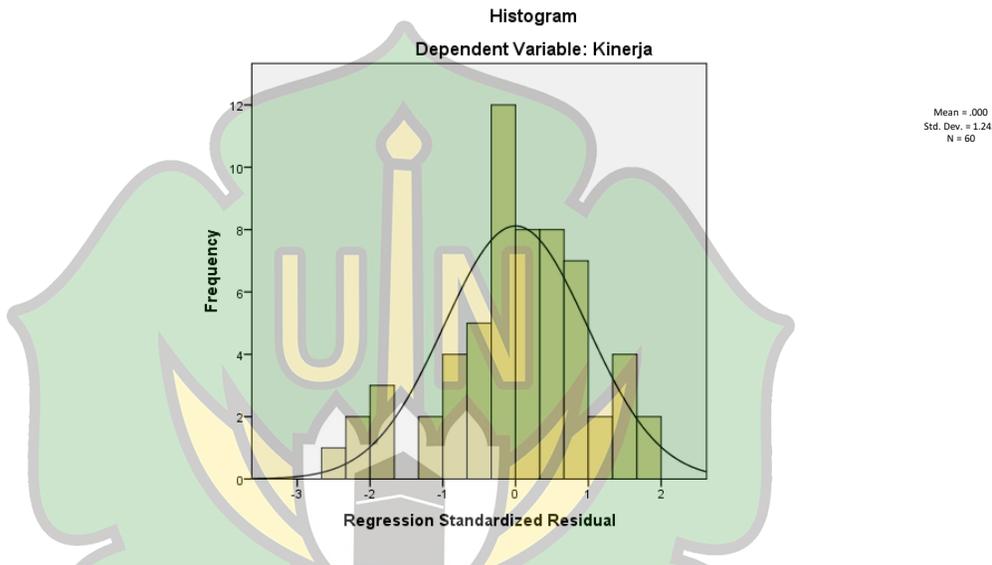
<b>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24503941
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,059
	Negative	-,129
Test Statistic		,129
Exact Sig. (2.-tailed)		,248
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,248, lebih besar dari 0,05. Maka data

pada penelitian ini memiliki nilai residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas juga bisa dilihat pada histogram gambar 4.1 berikut:

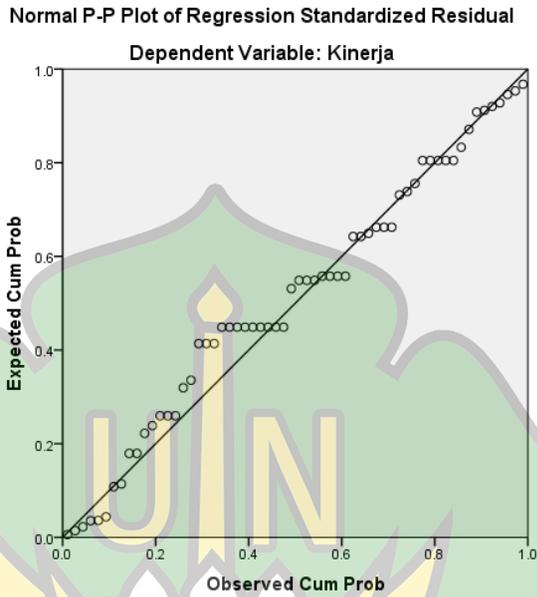
**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**



Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Gambar 4.1 di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), itu artinya tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015). Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kiri atau ke kanan sehingga grafik tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot**



Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Grafik P-P Plot dapat dipahami dengan melihat penyebaran item pada garis diagonal pada grafik. Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2016). Berdasarkan gambar di atas grafik P-P Plot memberikan penjelasan lengkungnya menunjukkan bentuk P-P Plot menyebar disekitar garis regresi. Grafik P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara melihat adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factro* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari dari *Tolerance* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2001). Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardizes Coefficients		Standardizes Coefficients	Collinearity Stastics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,728	2,035			
	X1	,347	,106	,294	,851	1,176
	X2	,625	,091	,618	,851	1,176

a. Dependent Variabel: Total

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,851 dan variabel minat kerja sebesar 0,851 artinya nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Nilai VIF pada

motivasi sebesar 1,176, variabel minat kerja sebesar 1,176 tersebut lebih kecil dari 10. Pada hasil *output* data tersebut maka pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas (Ghozali, 2013). Heteroskedastisitas ini menggunakan uji *koefisien korelasi Rank Spearman* dan Uji *Scatterplots*. *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Uji *Scatterplots* dengan melihat tidak ada pola tertentu pada titik-titik di gambar, seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Rank Spearman**

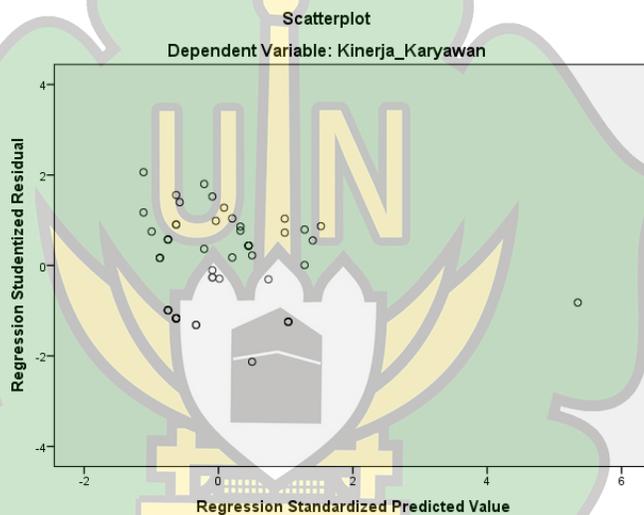
<b>Correlations</b>					
			Unstandar dized Residual	Motiva si	Min at Kerj a
Spearman' rho	Unstandar dized Residual	Correlati on Coefficie nt	1,000	-,018	- ,155
		Sig. (2- tailed)	,	,893	,238
		N	60	60	60
	Motivasi	Correlati on Coefficie nt	-,018	1,000	,330
		Sig. (2- tailed)	,893	.	,010
		N	60	60	60
	Minat Kerja	Correlati on Coefficie nt	-,155	,330*	1,00 0
		Sig. (2- tailed)	,238	,010	,
		N	60	60	60
*.Correlation is significant at the 0,005 level (2-tailed).					

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Dari hasil tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Uji

Heteroskedastisitas juga bisa diuji melalui uji *scatterplots* dengan melihat tidak ada pola tertentu pada titik-titik di gambar, seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil uji *scatterplots* dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Scatterplots**



Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *Scatterplots* menunjukkan tidak ada pola tertentu pada titik-titik di Gambar 4.3 seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

#### 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro akan dianalisis dengan menggunakan alat ukur regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardizes Coefficients		Standardizes Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,728	2,035		,358	,722
	X1	,347	,106	,294	3,280	,002
	X2	,625	,091	,618	6,888	0,00

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan hasil uji pengolahan data tabel 4.15 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,728 + 0,347 X_1 + 0,625 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (0,728)

Konstanta bernilai positif sebesar 0,728 artinya jika variabel motivasi dan minat kerja sama dengan 0 maka variabel kinerja karyawan bernilai 0,728.

2. Koefisien regresi variabel motivasi

Motivasi bernilai positif sebesar 0,347, artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347.

3. Koefisien regresi variabel minat kerja

Variabel minat kerja bernilai positif sebesar 0,625 artinya setiap kenaikan 1 satuan minat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625.

#### 4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat kepercayaan tertentu (Bawono, 2006). Uji t digunakan untuk menguji dari setiap variabel independen, apakah motivasi ( $X_1$ ), variabel minat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).  $t_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah 2,002 ( $\alpha/2$ ;  $n-k-1 = 0,025$ ; 57).

1. Hasil uji parsial pada variabel motivasi ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas yang diolah melalui

aplikasi SPSS versi 22. Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai sig variabel motivasi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung}: 3,280 > t_{tabel}: 2,002$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel motivasi bernilai positif sebesar 0.347, artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347.

2. Hasil uji parsial pada variabel minat kerja ( $X_2$ ) juga dapat dilihat pada tabel 4.15 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 22. Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel minat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai sig variabel minat kerja sebesar  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung}: 6,888 > t_{tabel}: 2,002$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel minat kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel minat kerja bernilai positif sebesar 0,625, artinya setiap kenaikan 1 satuan

minat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625.

#### 4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142,726	2	71,363	44,476	,000 <sup>b</sup>
	Residual	91,457	57	1,605		
	Total	234,183	59			
a. Dependent Variable: Total						
b. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Motivasi						

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,476 dan nilai sig. sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 ( $F_{tabel} = (2;n-k), (2;58)$ ). Nilai probabilitas (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan minat kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

### 4.6.3 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 <sup>a</sup>	,609	,596	1,26669
a. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Motivasi				

Sumber: Hasil Output SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dijelaskan bahwa, output SPSS 22 dari tabel koefisien determinasi ( $R$ ) di atas diketahui bernilai 0,781. Sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,596, pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  dinyatakan moderat karena nilai  $R^2$  sebesar  $0,596 > 0,33$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan minat kerja berpengaruh sebesar 0,596 yaitu 59,6% terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, sedangkan sisanya 40,4% ( $100-59,6$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, prestasi dan lainnya.

## **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.7.1 Pengaruh Variabel Motivasi dan Minat kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, dan minat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

Pada uji simultan dinyatakan bahwa variabel motivasi dan minat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Pada uji determinasi diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,596, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan minat kerja berpengaruh sebesar 0,596 yaitu 59,6% terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. sedangkan sisanya 40,4% ( $100-59,6$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### **4.7.2 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada uji parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Penelitian ini dilakukan pada 60 responden. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai sig variabel motivasi  $0,02 < 0,05$  dan  $t_{hitung}: 3,280 > t_{tabel}: 2,002$ . Hal ini

menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%.

Motivasi secara umum dinilai dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan pada jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Apabila karyawan sudah memiliki motivasi tinggi maka akan terciptanya komitmen menjalankan pekerjaannya dengan kualitas kinerja yang baik dan kompeten karena itu memang tanggung jawabnya dan karyawan tidak merasakan pekerjaan itu adalah sebuah beban baginya. Karyawan akan mendapatkan dampak yang positif karena mereka akan berusaha lebih giat lagi bekerja sesuai target dan aturan yang telah ditentukan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang karena memiliki karyawan-karyawan yang mempunyai kualitas baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam sebuah team (Afiyati, 2018).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa adanya tujuan untuk memajukan perusahaan menjadikan karyawan merasa sangat terdorong sehingga karyawan memotivasi dirinya untuk meningkatkan kinerja, kemajuan perusahaan memberikan semangat untuk melakukan kerja dengan lebih giat, kemauan atau inisiatif agar mencapai kesuksesan dalam bekerja juga menambah motivasi

dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanggung jawab apabila diberikan tugas dan menyelesaikan dengan baik juga akan menambah motivasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2017) dan Sari (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015).

#### **4.7.3 Variabel Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada uji parsial variabel minat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai sig variabel minat kerja  $0,002 < 0,05$  dan  $t_{hitung}: 6,888 > t_{tabel}: 2,002$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%.

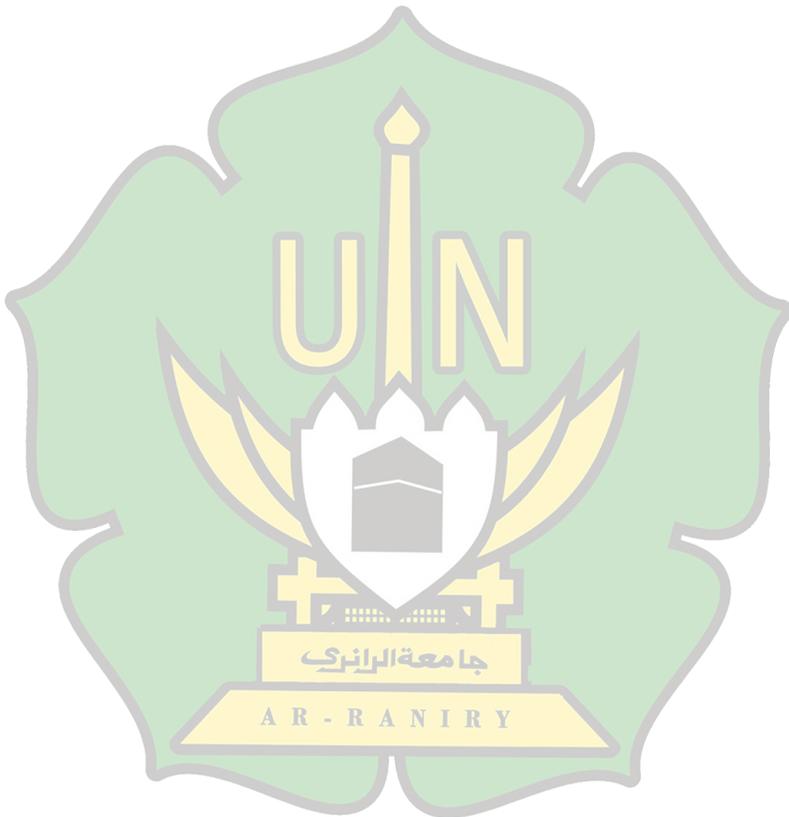
Minat kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan karena dapat mendorong kemauan atau kesungguhan dalam

melakukan sebuah pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Dalam menentukan karir masa depan, seseorang tentunya telah mempertimbangkan berbagai perihal yang membuatnya dapat tertarik maupun tidak pada suatu karir yang akan dijalaninya. Minat adalah suatu hal yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang disenanginya tanpa ada unsur paksaan. Bisa dikatakan bahwa minat merupakan suatu dorongan yang kuat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa didalam melakukan pekerjaan dengan tidak melanggar prinsip syariah, menerima gaji apabila selalu tepat waktu sesuai ketentuan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat, lingkungan bekerja yang kondusif memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Citra perusahaan yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Saroh (2019) menyatakan bahwa minat terhadap pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Minat menunjukkan bahwa seseorang lebih cenderung menyukai terhadap suatu hal daripada hal yang lainnya disertai perasaan senang, adanya perhatian fokus dalam

melakukan suatu kegiatan yang menjadi sasaran dengan tujuan untuk mencapai tujuan. Minat tidak dibawa sejak lahir melainkan diperoleh kemudian dari diri sendiri (Djaali, 2007).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 60 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Motivasi bernilai positif sebesar 0,347, artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347.
2. Variabel minat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. variabel minat kerja bernilai positif sebesar 0,625 artinya setiap kenaikan 1 satuan minat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,625
3. Berdasarkan uji simultan, variabel motivasi dan minat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro. Hasil uji determinasi, menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,596. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan minat kerja berpengaruh sebesar 0,596 yaitu 59,6% terhadap kinerja

karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro, sedangkan sisanya 40,4% (100-59,6) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah:

### 1. Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan menambahkan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat mengubah objek penelitian di bank lainnya.

### 2. Saran Praktis

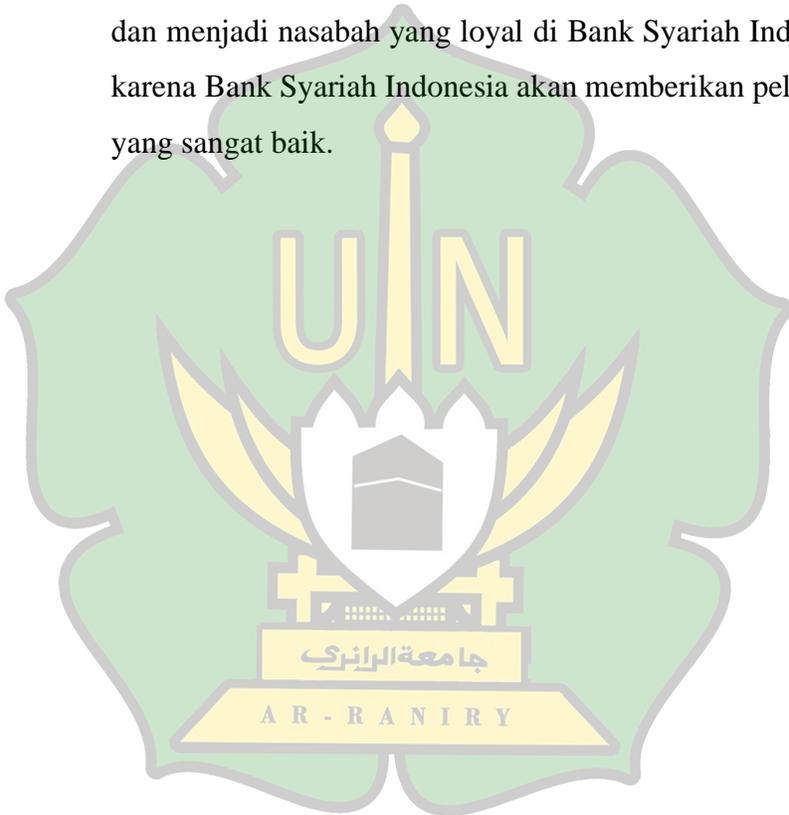
#### a. Bagi Pihak Bank

Bagi pihak Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro alangkah lebih baiknya jika selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk meningkatkan minat kerja agar kinerja karyawan yang diciptakan mengalami peningkatan yang sangat pesat agar tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila

bank memiliki kinerja perusahaan yang baik, sehingga selain memperhatikan karyawan tidak lupa juga meningkatkan fasilitas dan layanan kepada nasabah.

b. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat disarankan untuk dapat menabung dan menjadi nasabah yang loyal di Bank Syariah Indonesia, karena Bank Syariah Indonesia akan memberikan pelayanan yang sangat baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abror , Abdurrahman. (2000) . *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Tiara Wacana
- Al-Quran Dan Terjemahan
- Budi Setiyawan, & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI.
- Bungin, B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Djoko Wijono, Fransiskus Ady, (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2, Juni 2013.
- Eko Setio Budi. *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tridharma Kencana, Jurnal of Applied Business and Economic*, Vol 3, No .3, Mar 2017, 170.
- Fachreza, Dkk. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Jurnal : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP.Semarang.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Edisi Ketiga)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Illahi, Avita Puji. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di Btn Syariah Kcs Semarang*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

- Ishak Dan Hendri Tanjung (2003). *Manajememen Motivasi*. Penerbit: PT Grasindo, Jakarta.
- Jannah, Nur. (2014). *Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Menjadi Nasabah*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo
- Kasmir. (2014). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi*. Jakarta: PT Radja Grafindo.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi (Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis)*. Jogjakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Penerbit : Remaja Dostkarya, Bandung.
- Moeliono, Anton, Dkk. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Mutmainah, Nurul. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Di BNI Syariah Kc Semarang)*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nusrifida. (2011). *Pengaruh Pengetahuan Mahasiswa Tentang Perbankan syariah Terhadap Minat Menabung Di Perbankan syariah*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Riau Pekanbaru
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing
- Rivai, Veitzal. (2009). *Islamic Human Capital dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islamia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sabri, M. Alisuf. (2007). *Pengantar Psikologi Umum Dan Perkembangan*, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya.

- Sardiman, A.M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Cetakan ke 24. Jakarta: Rajawali.
- Sari, Erlinda (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Setiawan, Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1 Nomor 4.
- Siagian, S. P (2008). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sidanti, heni. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Silaen, Novia Ruth, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Jawa Barat: Widhina Bakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penebit Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Suryana, (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4, No 4: 73-81
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta.

- Teuku M. H. Ash-Shidieqy. (2000) *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, Semarang: Pustaka Rizky Putra. Jilid II, hlm. 1617.
- Ulfa, Mariah. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Syariah Terhadap Minat Pengunjung Pada Penginapan Pondok Musafir Tulungagung*. Skripsi. Tulungagung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri.
- Wilson, Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. ( Jakarta: Erlangga 2012). 231
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Yolanda, Yuli. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Yogyakarta*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Yulianita, Arini. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Yulinda, Yola. 2019. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Yusuf, Muhammad. (2018). *Analisis Data dalam Penelitian*. Bogor: Penerbit :IPB Pres

جامعة البرانيري

A R - R A N I R Y

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH MOTIVASI DAN MINAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC BANDA ACEH DIPONEGORO

Yang terhormat karyawan/i Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

Perkenalan nama saya Rida Citra Dewi, sedang melakukan penelitian dalam menyelesaikan skripsi pada jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan minat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro.

Penulis mengharapkan kesediaan karyawan/i agar sudi kiranya menjadi responden dalam penelitian ini. Anda dapat memberi tanda *check list* (✓) pada jawaban yang dianggap paling tepat. Data yang penulis peroleh nantinya hanya akan penulis gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi dan tidak dipublikasikan. Atas partisipasi dan kesediaan waktunya penulis mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Rida Citra Dewi

### a. Karakteristik Responden

Isilah kuesioner berikut ini dengan tanda *check list* (✓) pada pilihan yang tepat.

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki

Perempuan

2. Usia :  20 – 29 tahun  40

– 49

30 – 39 tahun

>50 tahun

3. Pendidikan terakhir :  SMA/SMK/ sederajat

Diploma 3

Strata 1

Strata 2

A R - R A  Strata 3

4. Lama Bekerja :  <1 Tahun  1 –

5 Tahun

5 – 10 Tahun

>15 tahun

## b. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pernyataan satu persatu.
2. Isialah pernyataan tersebut dengan sesuai dan isilah pernyataan pada identitas responden dengan cara memberikan *check list* (✓) pada kolom jawaban.
3. Setiap pertanyaan pada kuesioner hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternative jawaban, setiap butir pertanyaan berikut ini terdiri dari 5 pilihan jawaban :  
5 = Sangat Setuju (SS)  
4 = Setuju (S)  
3 = Ragu-Ragu (RR)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Jika sudah selesai menjawab, silahkan baca kembali apakah jawaban yang diberikan sudah sesuai atau belum.

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada setiap butir pertanyaan:

### 1. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa terdorong untuk menghasilkan kinerja yang maksimal tujuannya untuk memajukan perusahaan					
2	Kemajuan perusahaan					

	memberikan semangat kepada saya untuk lebih giat bekerja					
3	Saya mempunyai kemauan atau inisiatif sendiri agar mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4	Saya bertanggung jawab apabila diberikan tugas dan menyelesaikannya dengan baik					

## 2. Variabel Minat kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Didalam melakukan pekerjaan saya tidak pernah melanggar prinsip Syariah					
2	Saya senang apabila gaji selalu diberikan tepat waktu sesuai ketentuannya					
3	Saya merasa nyaman bekerja ketika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan					
4	Saya senang bekerja apabila citra perusahaan dimata masyarakat sangat baik					

### 3. Variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan teliti agar hasilnya berkualitas					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan target kerja yang selalu tercapai.					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan waktu yang cepat tanpa melalaikan waktu					
4	Saya selalu menaati peraturan perusahaan tanpa perlu adanya pengawasan					



## Lampiran 2: Karakteristik Responden

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	63,3%
2	Perempuan	22	36,7%
Total		60	100%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 29 tahun	30	50%
2	30 – 39 tahun	23	38,3%
3	40 - 49 tahun	7	11,7%
4	>50 tahun	-	-
Total		60	100%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/ sederajat	13	21,7%
2	D-III	2	3,3%
3	Strata 1 (S1)	42	70%
4	Strata 2 (S2)	3	5%
5	Strata 3 (S3)	-	-
Total		60	100%

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	11	18,3%
2	1 – 5 tahun	36	60%
3	5 – 10 tahun	13	21,7%
4	>10 tahun	-	-
Total		60	100%

**Lampiran 3 : Data Jawaban Responden**

Motivasi				Total X.1
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
5	5	3	5	18
4	5	5	5	19
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
4	5	5	4	18
4	4	4	5	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	3	18
5	5	4	2	16
5	3	3	1	12
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19



Minat Kerja				Total X.2
5	5	5	4	19
4	4	5	5	18
3	3	5	5	16
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
2	5	5	4	16
2	2	2	2	8
5	5	2	5	17
5	4	5	5	19
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20

5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	4	5	4	18
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
4	4	4	5	17
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20

Kinerja Karyawan				Total X.2
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	4	4	4	17
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	4	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
1	5	5	5	16
3	2	1	3	9
1	5	5	5	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20

5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	3	5	17
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	4	4	5	17
5	4	3	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19

### Lampiran 4: Statistik Deskriptif Variabel

Statistics												
	X1.	X1.	X1.	X1.	X2.	X2.	X2.	X2.				
	1	2	3	4	1	2	3	4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.6	4.6	4.6	4.5	4.5	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	4.7
Median	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Std. Deviation	.48	.53	.55	.76	.69	.61	.65	.56	.82	.56	.70	.47
Variance	.23	.28	.30	.58	.48	.38	.43	.32	.68	.32	.49	.22
Range	1	8	4	9	7	0	5	2	1	2	7	5
Minimum	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2
Maximum	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



**Lampiran 5: Distribusi Nilai dari  $T_{\text{tabel}}$ ,  $F_{\text{tabel}}$ ,  $R_{\text{tabel}}$**

**1. Tabel yang digunakan untuk melihat  $T_{\text{tabel}}$**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## 2. Tabel yang digunakan untuk melihat $F_{\text{tabel}}$

df untuk penye- but (N2)	d f														
	u														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	16.1	19.9	21.6	22.5	23.0	23.4	23.7	23.9	24.1	24.2	24.3	24.4	24.5	24.5	24.6
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.58	9.28	9.14	9.07	8.99	8.88	8.88	8.88	8.79	8.76	8.74	8.73	8.73	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.36	6.21	6.14	6.06	6.00	6.00	5.94	5.94	5.91	5.88	5.88	5.86
5	6.61	5.79	5.45	5.19	5.04	4.95	4.88	4.84	4.77	4.74	4.70	4.66	4.64	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.38	4.27	4.24	4.15	4.14	4.06	4.03	4.00	3.98	3.98	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.11	3.96	3.87	3.77	3.73	3.66	3.64	3.60	3.57	3.55	3.55	3.51
8	5.32	4.47	4.08	3.84	3.69	3.59	3.54	3.49	3.43	3.33	3.33	3.28	3.25	3.25	3.22
9	5.12	4.27	3.88	3.64	3.49	3.39	3.32	3.27	3.21	3.11	3.11	3.06	3.03	3.03	3.00
10	4.96	4.11	3.72	3.48	3.33	3.23	3.16	3.10	3.04	2.94	2.94	2.89	2.86	2.86	2.83
11	4.87	3.99	3.60	3.36	3.21	3.11	3.04	2.98	2.92	2.82	2.82	2.77	2.74	2.74	2.71
12	4.78	3.88	3.49	3.25	3.10	3.00	2.93	2.87	2.81	2.71	2.71	2.66	2.63	2.63	2.60
13	4.69	3.79	3.40	3.16	3.01	2.91	2.84	2.78	2.72	2.62	2.62	2.57	2.54	2.54	2.51
14	4.60	3.70	3.31	3.07	2.92	2.82	2.75	2.69	2.63	2.53	2.53	2.48	2.45	2.45	2.42
15	4.51	3.61	3.22	2.98	2.83	2.73	2.66	2.60	2.54	2.44	2.44	2.39	2.36	2.36	2.33
16	4.42	3.52	3.13	2.89	2.74	2.64	2.57	2.51	2.45	2.35	2.35	2.30	2.27	2.27	2.24
17	4.33	3.43	3.04	2.80	2.65	2.55	2.48	2.42	2.36	2.26	2.26	2.21	2.18	2.18	2.15
18	4.24	3.34	2.95	2.71	2.56	2.46	2.39	2.33	2.27	2.17	2.17	2.12	2.09	2.09	2.06
19	4.15	3.25	2.86	2.62	2.47	2.37	2.30	2.24	2.18	2.08	2.08	2.03	2.00	2.00	1.97
20	4.06	3.16	2.77	2.53	2.38	2.28	2.21	2.15	2.09	1.99	1.99	1.94	1.91	1.91	1.88
21	4.07	3.17	2.78	2.54	2.39	2.29	2.22	2.16	2.10	2.00	2.00	1.95	1.92	1.92	1.89
22	4.08	3.18	2.79	2.55	2.40	2.30	2.23	2.17	2.11	2.01	2.01	1.96	1.93	1.93	1.90
23	4.09	3.19	2.80	2.56	2.41	2.31	2.24	2.18	2.12	2.02	2.02	1.97	1.94	1.94	1.91
24	4.10	3.20	2.81	2.57	2.42	2.32	2.25	2.19	2.13	2.03	2.03	1.98	1.95	1.95	1.92
25	4.11	3.21	2.82	2.58	2.43	2.33	2.26	2.20	2.14	2.04	2.04	1.99	1.96	1.96	1.93
26	4.12	3.22	2.83	2.59	2.44	2.34	2.27	2.21	2.15	2.05	2.05	2.00	1.97	1.97	1.94
27	4.13	3.23	2.84	2.60	2.45	2.35	2.28	2.22	2.16	2.06	2.06	2.01	1.98	1.98	1.95
28	4.14	3.24	2.85	2.61	2.46	2.36	2.29	2.23	2.17	2.07	2.07	2.02	1.99	1.99	1.96
29	4.15	3.25	2.86	2.62	2.47	2.37	2.30	2.24	2.18	2.08	2.08	2.03	2.00	2.00	1.97
30	4.16	3.26	2.87	2.63	2.48	2.38	2.31	2.25	2.19	2.09	2.09	2.04	2.01	2.01	1.98
31	4.17	3.27	2.88	2.64	2.49	2.39	2.32	2.26	2.20	2.10	2.10	2.05	2.02	2.02	1.99

32	4.1 5	3.2 9	2.9 0	2.6 7	2.5 1	2.4 0	2.3 7	2.2 4	2.1 9	2.1 4	2.1 0	2.0 7	2.0 4	2.0 1	1.9 9
33	4.1 4	3.2 8	2.8 9	2.6 6	2.5 0	2.3 9	2.3 0	2.2 3	2.1 8	2.1 3	2.0 9	2.0 6	2.0 3	2.0 0	1.9 8
34	4.1 3	3.2 8	2.8 8	2.6 5	2.4 9	2.3 8	2.2 9	2.2 3	2.1 7	2.1 2	2.0 8	2.0 5	2.0 2	1.9 9	1.9 7
35	4.1 2	3.2 7	2.8 7	2.6 4	2.4 9	2.3 7	2.2 9	2.2 2	2.1 6	2.1 1	2.0 7	2.0 4	2.0 1	1.9 9	1.9 6
36	4.1 1	3.2 6	2.8 7	2.6 3	2.4 8	2.3 6	2.2 8	2.2 1	2.1 5	2.1 1	2.0 7	2.0 3	2.0 0	1.9 8	1.9 5
37	4.1 1	3.2 5	2.8 6	2.6 3	2.4 7	2.3 6	2.2 7	2.2 0	2.1 4	2.1 0	2.0 6	2.0 2	2.0 0	1.9 7	1.9 5
38	4.1 0	3.2 4	2.8 5	2.6 2	2.4 6	2.3 5	2.2 6	2.2 9	2.1 4	2.1 9	2.0 5	2.0 2	2.0 0	1.9 9	1.9 4
39	4.0 9	3.2 4	2.8 5	2.6 1	2.4 6	2.3 4	2.2 6	2.2 9	2.1 3	2.1 8	2.0 4	2.0 1	2.0 8	1.9 5	1.9 3
40	4.0 8	3.2 3	2.8 4	2.6 1	2.4 5	2.3 4	2.2 5	2.2 8	2.1 2	2.1 8	2.0 4	2.0 0	2.0 7	1.9 5	1.9 2
41	4.0 8	3.2 3	2.8 3	2.6 0	2.4 4	2.3 3	2.2 4	2.2 7	2.1 2	2.1 7	2.0 3	2.0 0	2.0 7	1.9 4	1.9 2
42	4.0 7	3.2 2	2.8 3	2.5 9	2.4 4	2.3 2	2.2 4	2.2 7	2.1 4	2.1 7	2.0 6	2.0 3	1.9 9	1.9 6	1.9 4
43	4.0 7	3.2 1	2.8 2	2.5 9	2.4 3	2.3 2	2.2 3	2.2 6	2.1 3	2.1 6	2.0 2	2.0 9	1.9 6	1.9 3	1.9 1
44	4.0 6	3.2 1	2.8 2	2.5 8	2.4 3	2.3 1	2.2 3	2.2 6	2.1 0	2.1 5	2.0 1	2.0 8	1.9 5	1.9 2	1.9 0
45	4.0 6	3.2 0	2.8 1	2.5 2	2.4 2	2.3 1	2.2 2	2.2 5	2.1 0	2.1 5	2.0 1	2.0 7	1.9 4	1.9 2	1.9 0
46	4.0 5	3.2 0	2.8 1	2.5 2	2.4 2	2.3 0	2.2 2	2.2 0	2.1 0	2.1 4	2.0 0	2.0 7	1.9 4	1.9 1	1.9 0
47	4.0 5	3.2 0	2.8 0	2.5 1	2.4 1	2.3 0	2.2 1	2.2 4	2.1 0	2.1 4	2.0 0	2.0 6	1.9 3	1.9 1	1.9 0
48	4.0 4	3.1 0	2.8 0	2.5 1	2.4 0	2.2 0	2.2 1	2.2 4	2.1 0	2.1 2	2.0 0	2.0 6	1.9 2	1.9 0	1.9 0
49	4.0 4	3.1 0	2.7 0	2.5 0	2.4 0	2.2 0	2.2 0	2.2 0	2.1 0	2.1 2	2.0 0	2.0 6	1.9 1	1.9 0	1.9 0
50	4.0 2	3.1 0	2.7 0	2.5 0	2.4 0	2.2 0	2.2 0	2.2 7	2.1 0	2.1 2	2.0 0	2.0 5	1.9 1	1.9 0	1.9 0
51	4.0 2	3.1 0	2.7 0	2.5 0	2.4 0	2.2 0	2.2 0	2.2 7	2.1 0	2.1 2	2.0 0	2.0 5	1.9 1	1.9 0	1.9 0
52	4.0 3	3.1 8	2.7 8	2.5 8	2.3 8	2.2 8	2.2 8	2.1 7	2.1 2	2.0 2	2.0 1	1.9 1	1.9 1	1.9 1	1.8 1
53	4.0 2	3.1 7	2.7 7	2.5 7	2.3 7	2.2 7	2.2 7	2.1 2	2.1 2	2.0 2	2.0 1	1.9 1	1.9 1	1.9 1	1.8 1
54	4.0 2	3.1 7	2.7 7	2.5 7	2.3 7	2.2 7	2.2 7	2.1 2	2.1 2	2.0 2	2.0 1	1.9 1	1.9 1	1.9 1	1.8 1
55	4.0 2	3.1 6	2.7 7	2.5 4	2.3 8	2.2 7	2.2 8	2.1 1	2.1 6	2.0 1	2.0 7	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
56	4.0 1	3.1 6	2.7 7	2.5 4	2.3 7	2.2 7	2.2 8	2.1 1	2.1 5	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
57	4.0 1	3.1 6	2.7 7	2.5 4	2.3 8	2.2 6	2.2 8	2.1 1	2.1 5	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
58	4.0 1	3.1 6	2.7 6	2.5 3	2.3 7	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 5	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
59	4.0 1	3.1 5	2.7 6	2.5 3	2.3 7	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
60	4.0 0	3.1 5	2.7 6	2.5 3	2.3 7	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
61	4.0 0	3.1 5	2.7 6	2.5 3	2.3 7	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
62	4.0 0	3.1 5	2.7 6	2.5 3	2.3 7	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
63	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
64	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
65	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
66	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
67	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
68	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
69	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
70	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
71	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
72	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
73	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
74	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.5 3	2.3 6	2.2 6	2.2 7	2.1 0	2.1 4	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1
75	3.9 0	3.1 4	2.7 5	2.4 2	2.3 2	2.2 2	2.2 2	2.1 1	2.1 6	2.0 1	2.0 6	1.9 2	1.9 1	1.9 1	1.8 1

76	3.97	3.12	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.11	2.72	2.40	2.32	2.22	2.12	2.01	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

### 3. Tabel yang digunakan untuk melihat $R_{\text{tabel}}$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652

20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354

<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589

## Lampiran 6: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.483**	.275*	-.005	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.972	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.483**	1	.575**	.361**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.275*	.575**	1	.500**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	-.005	.361**	.500**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.972	.005	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
X1_Total	Pearson Correlation	.525**	.805**	.813**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 22

### Hasil Uji Reliabilitas X<sub>1</sub>

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	4

Sumber: Hasil Output SPSS 22

### Hasil Uji Variabel Minat Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.497**	.291*	.461**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.000	
	N	60	60	60	60	
X2.2	Pearson Correlation	.497**	1	.484**	.504**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	
	N	60	60	60	60	
X2.3	Pearson Correlation	.291*	.484**	1	.605**	
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.000	
	N	60	60	60	60	
X2.4	Pearson Correlation	.461**	.504**	.605**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		
	N	60	60	60	60	
X2_Total	Pearson Correlation	.740**	.796**	.763**	.811**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>)

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	4

Sumber: Hasil Output SPSS 22

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y_Total
Y1	Pearson Correlation	1	.279*	.243	.271*	.644**
	Sig. (2-tailed)		.031	.062	.036	.000
	N	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.279*	1	.791**	.709**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.031		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.243	.791**	1	.710**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.271*	.709**	.710**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60

Y_Total	Pearson					
	Correlation	.644**	.849**	.849**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

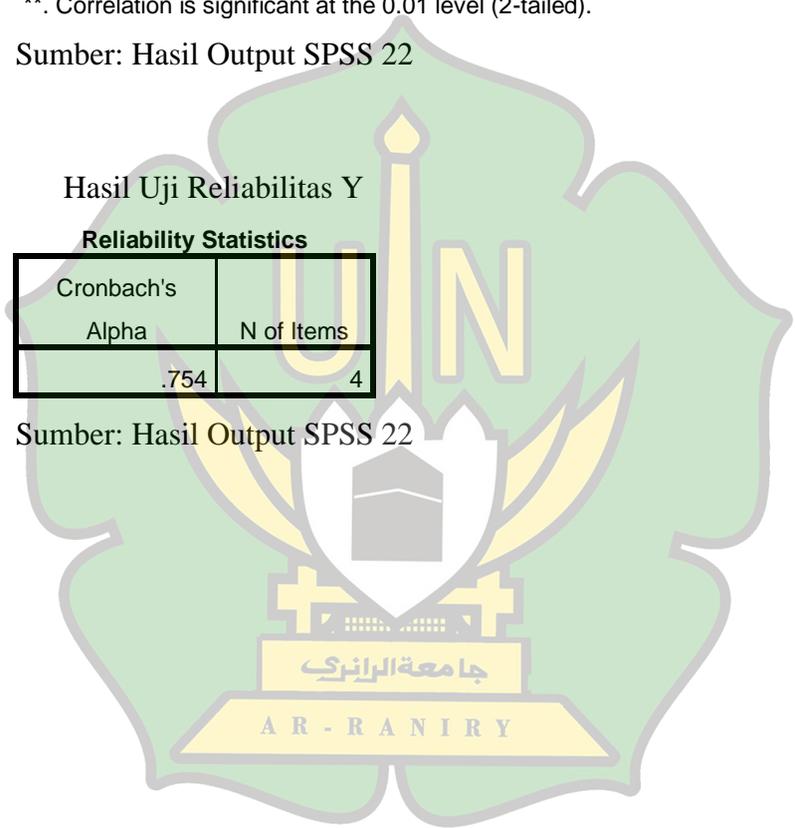
Sumber: Hasil Output SPSS 22

### Hasil Uji Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	4

Sumber: Hasil Output SPSS 22



## Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

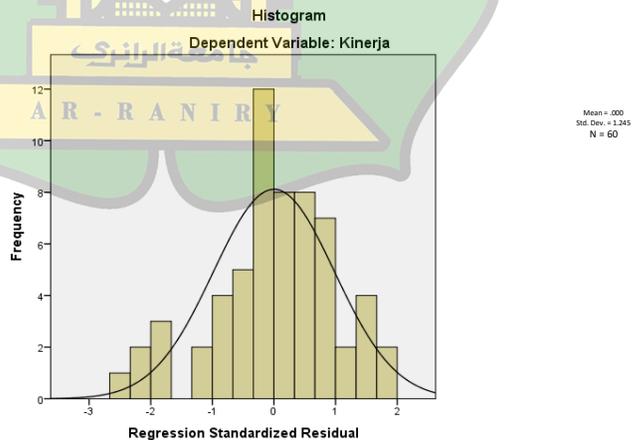
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24503941
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.059
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.248
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

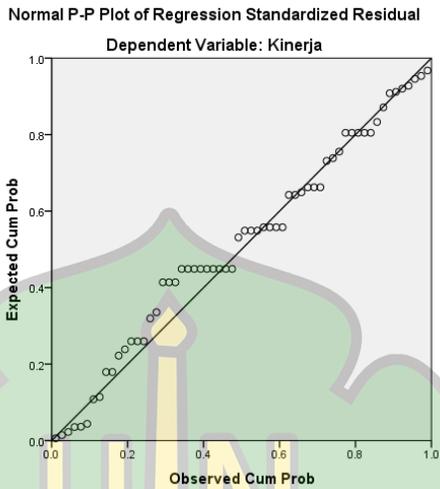
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS 22



Sumber: Hasil Output SPSS 22



Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.728	2.035		.358	.722		
Motivasi	.347	.106	.294	3.280	.002	.851	1.176
Minat Kerja	.625	.091	.618	6.888	.000	.851	1.176

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 22

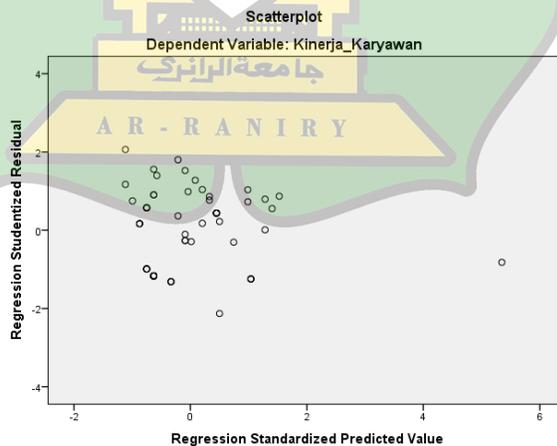
## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi	Minat Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.018	-.155
		Sig. (2-tailed)	.	.893	.238
		N	60	60	60
Motivasi		Correlation Coefficient	-.018	1.000	.330*
		Sig. (2-tailed)	.893	.	.010
		N	60	60	60
Minat Kerja		Correlation Coefficient	-.155	.330*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.238	.010	.
		N	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 22



Sumber: Hasil Output SPSS 22

## Lampiran 8: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.728	2.035		.358	.722
	Motivasi	.347	.106	.294	3.280	.002
	Minat Kerja	.625	.091	.618	6.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 22



## Lampiran 9: Hasil Uji Hipotesis

### Hasil Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.728	2.035		.358	.722
	Motivasi	.347	.106	.294	3.280	.002
	Minat Kerja	.625	.091	.618	6.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 22

### Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.726	2	71.363	44.476	.000 <sup>b</sup>
	Residual	91.457	57	1.605		
	Total	234.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Output SPSS 22

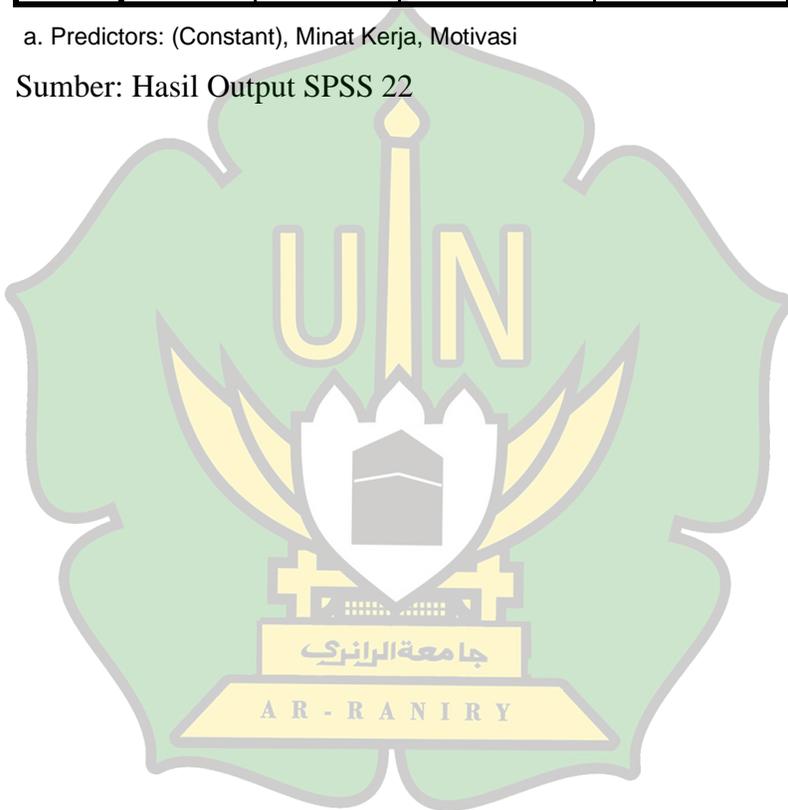
## Hasil Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.609	.596	1.26669

a. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Output SPSS 22



## Lampiran 10 : Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 1044/Un.08/FEBI.I/TL.00/04/2022

Lamp : -

Hal : ***Penelitian Ilmiah Mahasiswa***

Kepada Yth,

Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **RIDA CITRA DEWI / 170603038**

Semester/Jurusan : X / Perbankan Syariah

Alamat sekarang : Desa Tanjung Deah, Kec. Darussalam, Kab. Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Pengaruh Motivasi dan Minat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banda Aceh Diponegoro***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 23 Juni 2022 - R A N I R Y  
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 08 Juli 2022

Dr. Hafas Furqani, M.Ec.

## Lampiran 11 : Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### Riwayat Hidup

Nama : Rida Citra Dewi  
NIM : 170603038  
Tempat/ Tgl. Lahir : Barat Daya/ 23 Januari 2000  
Agama : Islam  
Kebangsaan : Indonesia  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Desa Barat Daya, Kec. Kluet Selatan Kab.  
Aceh Selatan  
No. Hp : 085296928754  
Email : ridacitradewircd@gmail.com

#### Riwayat Pendidikan

SD/MIN : SD Negeri 6 Labuhan Haji, Lulus tahun  
2011  
SMP/MTs : SMP Negeri 1 Labuhan Haji, Lulus Tahun  
2014  
SMA/SMK : SMK Negeri 1 Kluet Selatan, Lulus tahun  
2017  
Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Lulus 2022

#### Data Orang Tua

Nama Ayah : M. Iqbal  
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil  
Nama Ibu : Darnila Wati  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat Orang Tua : Desa Barat Daya, Kec. Kluet Selatan, Kab.  
Aceh Selatan