

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)**



Disusun Oleh:
NURLENA
NIM. 140603102

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M / 1439 H**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)**



Disusun Oleh:

**NURLENA
NIM. 140603102**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M / 1439 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Nurlena
NIM : 140603102
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

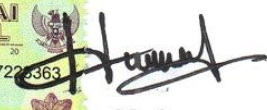
1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan 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 dipertanggungjawabkan 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 UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 13 November 2018

Yang Menyatakan

 
Nurlena

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

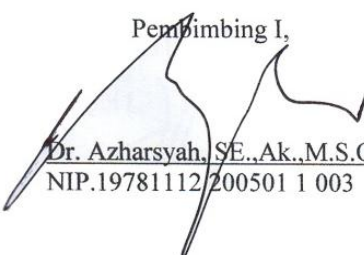
Dengan Judul:
**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan**
(Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng
Banda Aceh)

Disusun Oleh:

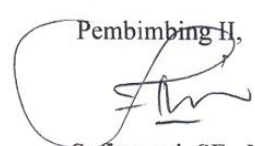
Nurlena
NIM: 140603102

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada
Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,


Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M.
NIP.19781112/200501 1 003

Pembimbing II,


Sufitrayati, SE., M.Si

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah, 


Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP: 19720907 200003 1 001



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, Email: library@ar-raniry.ac.id

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nurlena

NIM : 140603102

Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : nurlenar46@gmail.com

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 ☐

yang berjudul:

**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)**

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 : 13 November 2018

Penulis

Nurlena

Mengetahui
Pembimbing I

Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M.
NIP.19781112/200501 1 003

Pembimbing II

Sufitrayati, SE., M.Si

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Selawat beserta salam tak lupa penulis sanjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad Chalil., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.

3. Dr. Azharsyah, SE., Ak., M.S.O.M. selaku pembimbing I yang telah memberikan kemudahan dan dukungan sehingga terselesainya skripsi ini. Dan Sufitrayati, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Farid Fathony Ashal. Lc., selaku penguji I dan Jalilah, S. HI., M. Ag selaku penguji II dalam sidang Munaqasyah skripsi.
5. Muhammad Arifin, Ph.D, selaku ketua LAB dan Akmal Riza, M. Si selaku Sekretaris LAB yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
6. Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak., CA selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan, serta seluruh dosen dan staf pengajar jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayahanda tercinta Bahrin Ahmad dan Ibunda tersayang Nursyidah yang selalu memberikan semangat, doa, nasehat, dan motivasi yang tiada habisnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta kepada Abang dan kaka tersayang Bahrizal, Burhanuddin, Nurlaini, Railiza dan Raudhah yang senantiasa selalu memberikan semangat dan dukungan secara moral kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan jurusan perbankan syariah leting 2014 yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis. Khususnya kepada sahabat-sahabatku Miszora Novita, Rouzatul Jannah, Hayatun Nadhirah, Cut leni Narisyah, Shara Sharvina, Zahara Fitriyani, Zauwil Hanika, Darmita Devi Djohan, Murniati serta kepada Ichsan dan Muhammad Fadhil.

Bantuan itu semua dipulangkan kepada Allah SWT untuk memberikan ganjaran dan pahala yang setimpal. Dalam penyusunan skripsi ini penulis berupaya semaksimal mungkin agar skripsi ini menjadi sempurna. Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk menjadikan skripsi ini lebih baik.

Banda Aceh, 13 November 2018

Penulis,

Nurlena

A R - R A N I Y

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	S	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	Z	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	ع	'
14	ص	S	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
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

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 / يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	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 : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

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

طَلْحَةُ : *Talḥah*

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

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Nurlena
NIM : 140603102
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/
Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada PT. Bank Syariah
Mandiri KCP Ulee Kareng Banda
Aceh)
Tanggal Sidang : 29 Oktober 2018
Tebal Skripsi : 125 halaman
Pembimbing I : Dr. Azharsyah, SE.,Ak.,M.S.O.M
Pembimbing II : Sufitrayati, SE., M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Ulee Kareng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

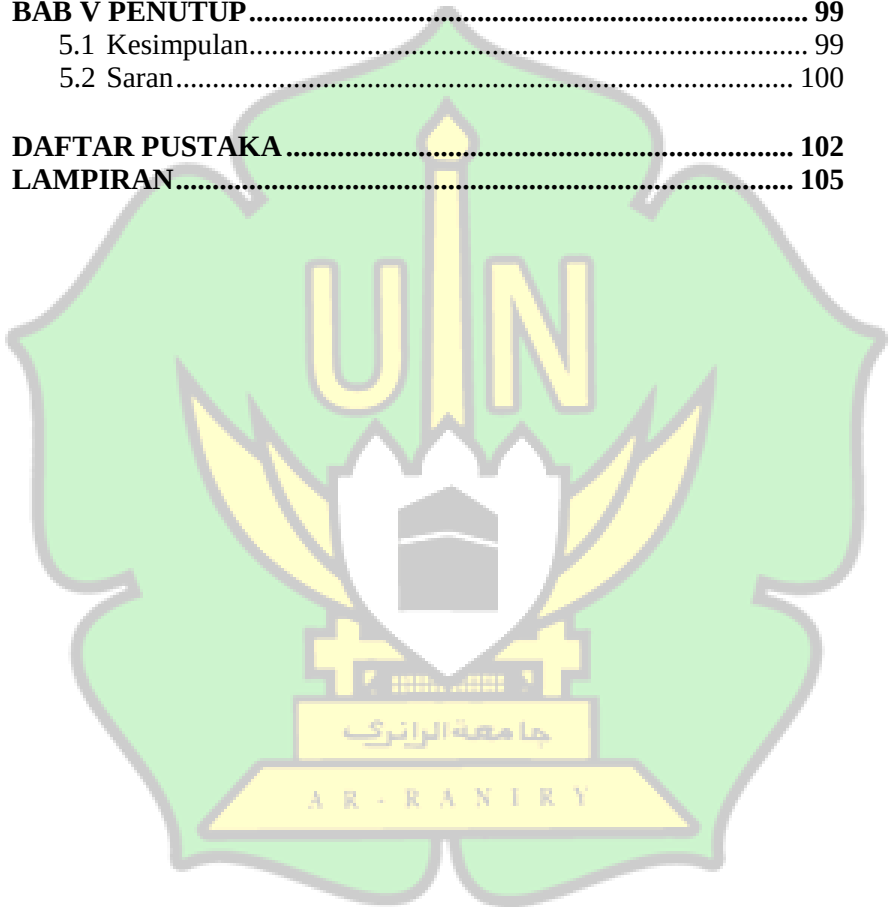
Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN.....	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Motivasi	11
2.1.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2 Fungsi Motivasi.....	13
2.1.3 Teori Motivasi.....	15
2.1.4 Motivasi dalam perspektif Islam.....	20
2.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.3 Kinerja.....	24
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	26
2.3.3 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan	27
2.4 Penelitian Terkait	34
2.5 Kerangka Pemikiran.....	39
2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	40
2.6 Hipotesis.....	4

BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Jenis Sumber Data	42
3.3 Populasi Dan Sampel.....	43
3.4 Variabel Penelitian	43
3.4.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)	43
3.4.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel).....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Skala Pengukuran Variabel	47
3.7 Uji Instrumen.....	47
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	48
3.8 Uji Asumsi Klasik	49
3.8.1 Uji Normalitas	49
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.8.3 Uji Multikolinearitas	50
3.9 Metode Analisis Data	51
3.9.1 Statistik Deskriptif	51
3.9.2 Analisis Regresi Berganda	52
3.9.3 Pengujian Hipotesis.....	52
3.9.4 Uji T	52
3.9.5 Uji F	53
3.9.6 Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah Bank Mandiri Syariah	55
4.1.2 Visi dan Misi Bank Mandiri Syariah	57
4.1.3 Produk dan Layanan Bank Mandiri Syariah	64
4.2 Deskripsi Responden	72
4.3 Analisis Deskriptif.....	74
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	85
4.4.1 Uji Validitas	85
4.4.2 Uji Reliabilitas	87
4.5 Uji Asumsi Klasik	88
4.5.1 Uji Normalitas.....	88
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas.....	88
4.5.3 Uji Multikolinearitas	89
4.6 Hasil Regresi Linear Berganda.....	90

4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	92
4.7 Uji F.....	92
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	93
4.9 Pembahasan.....	94
BAB V PENUTUP.....	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	105



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Absensi Karyawan BSM KCP Ulee Kareng	7
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1	Operasional variabel matrik pengembangan instrumen ...	45
Tabel 3.2	Skala Likert	47
Tabel 4.1	Deskripsi Responden.....	73
Tabel 4.2	Pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum	75
Tabel 4.3	Saya mendapatkan jaminan asuransi keselamatan	76
Tabel 4.4	Perusahaan memberikan reward pada saya atas hasil kerja yang memuaskan	76
Tabel 4.5	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja	78
Tabel 4.6	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas.....	79
Tabel 4.7	Karyawan merasa aman dan nyaman dengan perlengkapan kerja.....	79
Tabel 4.8	Temperatur udara ruangan kerja sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan	79
Tabel 4.9	Penerangan ditempat kerja sudah cukup baik	80
Tabel 4.10	Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari kebisingan baik.....	81
Tabel 4.12	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	82
Tabel 4.13	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan teliti dan baik	83
Tabel 4.14	Saya berusaha lebih keras daripada seharusnya	83
Tabel 4.15	Saya memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan Pekerjaan	84
Tabel 4.16	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.....	85
Tabel 4.17	Hasil Uji Validitas.....	85
Tabel 4.18	Uji Reabilitas.....	87
Tabel 4.19	Hasil Uji Normalitas	88
Tabel 4.20	Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4.21	Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.23	Uji Regresi Linier Berganda	91
Tabel 4.24	Hasil Uji F	93
Tabel 4.25	koefisien determinasi	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2	Jawaban Responden.....	109
Lampiran 3	Uji Validitas.....	110
Lampiran 4	Tabel r.....	113
Lampiran 5	Uji Reliabilitas.....	114
Lampiran 6	Uji Normalitas.....	115
Lampiran 7	Uji Heteroskedastisitas.....	116
Lampiran 8	Uji Multikolinearitas.....	117
Lampiran 9	Statistik Deskriptif.....	118
Lampiran 10	Analisis Regresi Linier Berganda.....	119
Lampiran 11	Uji Parsial (Uji t).....	120
Lampiran 12	Tabel t.....	121
Lampiran 13	Uji Simultan (Uji F).....	122
Lampiran 14	F tabel.....	123
Lampiran 15	Uji Determinasi (R ²).....	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi serta persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing maka perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson dalam Kusuma, 2013).

Setiap organisasi, baik skala kecil maupun besar dan mempunyai orientasi profit dan non profit mempunyai harapan akan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wibowo (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memahami apasaja faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja keras.

Soedarmayanti (dalam Tampubolon, 2014) memberikan definisi mengenai kinerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya dirumuskan bahwa kinerja dibentuk oleh dua faktor yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Motivasi berhubungan dengan kemauan atau keinginan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan.

Siagian (1989: 138) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang bertanggung jawab dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor yakni: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yakni

rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2009: 838).

Memotivasi karyawan merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini akan berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2009).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja termasuk hal yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu terlihat dalam kinerja seorang karyawan. Setiap perusahaan penting untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Nitisemito dalam Almustofa (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Jika lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan kinerja dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Soedarmayanti dalam Almustofa (2014) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara dan suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Pendapat lain tentang lingkungan kerja adalah sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2006). Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting.

Mengingat pentingnya lingkungan tempat bekerja dan pemberian motivasi yang tinggi maka wujud perhatian dari pimpinan ataupun manajemen sangat diperlukan. Pimpinan organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja dan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai. Dengan demikian apabila motivasi dapat tumbuh dan berkembang secara tepat maka sudah dapat dipastikan bahwa manusia akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin sesuai potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu bentuk organisasi yang sangat memperhatikan kinerja karyawan adalah organisasi perbankan diantaranya yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM). Bank Syariah Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan

Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia (Bank Syariah Mandiri, 2016).

Salah satu misi Bank Syariah Mandiri adalah “untuk mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat”. Untuk itu, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, Bank Syariah M bertanggung jawab untuk membimbing tenaga kerja dengan memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik agar bersedia memberikan ide secara optimal.

Pada dasarnya Bank Syariah Mandiri sudah memberikan motivasi maupun lingkungan kerja yang baik. Contohnya seperti memberikan semangat kerja berupa upah atau gaji setiap bulan, keamanan kerja, kondisi kerja yang memadai dan kualitas hubungan personal. Akan tetapi hal tersebut belum memberikan dampak bagi sebagian kecil karyawan yang ada pada bank tersebut. Hal ini dapat terlihat dari segi absensi karyawan setiap bulannya. Di mana masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Berikut adalah data absensi karyawan pada tahun 2016:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee
Kareng

Bulan	Absensi	Persentase absensi
Januari	-	-
Februari	1	0,5%
Maret	1	0,5%
April	4	2%
Mei	6	28%
Juni	5	22%
Juli	7	35%
Agustus	4	16%
September	11	47%
Oktober	4	17%
November	13	56%
Desember	7	25%

Sumber : BSM KCP Ulee Kareng, 2016

Pada data absensi di atas dapat kita lihat bahwa jumlah absensi karyawan pada bank tersebut sangat berfluktuasi. Masih terlalu banyak karyawan yang tidak hadir tanpa atau adanya keterangan serta cuti. Hal ini terlihat dari tingkat kenaikan dan penurunan absensi karyawan pada bank tersebut. Ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Oleh karena itu, rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan yang absen, sakit maupun cuti dapat mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tentang motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, dan menjadi wadah untuk memperoleh wawasan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. Praktis

- a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi atau masukan yang dapat digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dari hasil kajian, nantinya dapat diharapkan bisa menjadi sebagai bahan pertimbangan oleh pihak manajemen sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dari penulisan skripsi ini yang menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang melandasi penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisa terhadap permasalahan yang ada kemudian di lanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam Bab ini dibahas secara lebih mendalam tentang uraian penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil dan interpretasi yang diperoleh dari penelitian

BAB V: PENUTUP

Bab lima berisi penutup yang berisi simpulan dari adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam kamus Bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Oleh karena itu faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila dia menginginkan atau membutuhkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan perbuatan tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan atau apa yang dibutuhkan.

Hasibuan (1999) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Siagian (1995) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, dan menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang

menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. (Sutrisno, 2009:110).

Motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling tergantung dan interdependen sebagai berikut:

- a. Kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta di mana terjadi ketidakseimbangan fisiologikal. Misalnya, kebutuhan fisiologikal terjadi ketika sel tubuh memerlukan energy dan mersa lapar. Kebutuhan sikologikal terjadi ketika seseorang merindukan keluarganya. Kedua menghasilkan kebutuhan akan makanan dan kebutuhan bertemu dengan keluarganya.
- b. Dorongan (*drives*) atau motif (*motives*). Dorongan atau motif dua istilah yang di pakai dengan arti yang sama muncul untuk mengangkat kebutuhan. Dorongan atau motif fisiologinya dan psikologikal berorientasi pada tindakan dan menyediakan energi untuk mencapai insentif. Dorongan berada pada lubuk yang paling dalam dari proses motivasi. Kebutuhan akan makanan di terjemahkan menjadi dorongan lapar dan haus. Kebutuhan akan keluarga diterjemahkan menjadi kebutuhan akan afiliasi
- c. Insentif (*incentives*). Insentif adalah apa saja yang akan menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan menyeimbangkan kembali ketidakseimbangan fisiologikal dan psiologikal dang mengurangi dorongan. Makan, minum dan bertemu keluarga merupakan insentif

memenuhi kebutuhan dan menurungu dorongan (Wirawan, 2013:676).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu dorongan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan tersebut terhadap hal semacam itulah yang menambah motivasi, motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadi motor pendorong untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan (Arifin, 2010:31).

2.1.1 Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai fungsi penting bagi kepemimpinan, organisasi dan para individu anggota organisasi. Fungsi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Mendorong para anggota organisasi untuk bekerja dan bertindak. Tanpa motivasi orang tidak akan bertindak, bergerak dan bekerja baik untuk dirinya sendiri atau untuk organisasi. Hanya tenaga kerja, atau para pengikut yang mempunyai motivasi kerja dapat dimanfaatkan oleh pemimpin untuk bekerja. Oleh karena itu, tugas utama pemimpin adalah membangun keinginan, kemauan dan antusiasme atau motivasi para pengikutnya untuk bekerja,

bertindak dan bergerak untuk merealisasi visi dan misi pemimpin. Tinggi rendahnya motivasi pegawai menentukan tinggi rendahnya upaya berbagai perilaku pegawai. Misalnya motivasi kerja pegawai memengaruhi semangat kerja, disiplin kerja dan etos kerja pegawai. Akan tetapi untuk menghasilkan kinerja tinggi pegawai harus mempunyai keterampilan, kompetensi dan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Karakteristik pribadi tersebut diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Kinerja pegawai juga ditentukan oleh sejumlah faktor-faktor lain yang terjadi di lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain budaya organisasi, iklim organisasi, manajemen kinerja, tersedianya bahan mentah dan peralatan kerja. Semua faktor-faktor pendukung tersebut menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

- b. Meningkatkan level efisiensi para pegawai dan organisasi. Pegawai yang termotivasi melaksanakan pekerjaannya menurunkan biaya supervise karena tak perlu diperintah dan diawasi untuk melaksanakan tugas rutinnya. Pegawai yang termotivasi melaksanakan tugasnya akan bekerja secara maksimal tidak hanya bekerja untuk sekedar memenuhi standar kinerja minimalnya. Kinerja para pegawai yang tinggi menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi.
- c. Stabilitas tenaga kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin

kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai karakteristik seperti itu kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi pindah kerja ke lain organisasi dan akan bekerja sampai pensiun. Dengan demikian kuantitas dan kualitas tenaga kerja organisasi akan stabil (Wirawan, 2013:679).

2.2.2 Teori Motivasi

2.1.3.1 Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H Maslow

Teori mendasar Maslow adalah bahwa keputusan itu tersusun dalam suatu hirarki kebutuhan. Tingkat kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisiologi dan tingkat kebutuhan tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan ini diartikan sebagai berikut.

- a. Kebutuhan fisiologis, akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari sakit.
- b. Kebutuhan akan keamanan (*safety and security*), kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Kebutuhan rasa memiliki (*belongingness*), social dan cinta, kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi sesama manusia.
- d. Kebutuhan penghargaan (*estems*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self- actualization*), kebutuhan ini akan memenuhi diri sendiri dengan

penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi diri.

2.1.3.2 Teori Kebutuhan Belajar dari McClelland

McClelland mengemukakan bahwa teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar (*learning concets*). McClelland mengemukakan bahwa ada tiga macam kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement* di singkat N Ach).

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standard kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan in, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliaton*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari (Sutrisno, 2009:128-129).

2.1.3.3 Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg mengembangkan teori dua-faktor tentang motivasi kerja yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor-faktor yang membuat orang puas atau sering disebut faktor-faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor-faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik dan intrinsik. Penelitian Herzberg melahirkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut.

Pertama adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job content*) yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan, apabila kondisi ini tidak ada. Sebaliknya jika kondisi ini ada maka hal itu tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi ini merupakan faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga faktor-faktor kesehatan, karena faktor-faktor tersebut di perlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah, yakni tingkat tidak adanya ketidakpuasan atau terdapat kepuasan kerja.

Kedua serangkaian kondisi intrinsik, yaitu kepuasan pekerjaan (*job content*) apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan staisfiers atau motivators yang faktor-faktornya bisa meliputi, yakni: (1) prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab(*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), dan

kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) (Arifin, 2010 :40-41).

2.1.3.4 Teori X dan Y

Teori “x” dan “y” ini dikemukakan oleh McGregor yang mengemukakan bahwa terdapat adanya dua macam sikap yang mendasar dari setiap orang, dikemukakan oleh Gibson et al (1997) yaitu:

- a. Sikap dasar yang didasari oleh teori “X”

Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berfikir dan memilih atau mengambil keputusan sendiri. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman saja. Dalam hal ini motivasi kerja hanya untuk mendapatkan uang atau finansial (*financial motive*). Tinjauan ini dapat disejajarkan dengan faktor kesehatan (*Hygiene factor*) dari teori dua faktor. Pimpinan organisasi yang mendasarkan pada teori ini akan melakukan pengawasan yang sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan berstruktur secara rapi dan secara teliti. Sedangkan pelaksanaan atau pekerja tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tersebut tanpa kebebasan dan kemudian memberikan hukuman atau paksaan ganjaran atau hadiahnya.

Kebijaksanaan pimpinan yang berdasarkan teori “X” ini mengandung bahaya bahwa pengawasan yang terlalu ketat dengan tanpa kebebasan akan menimbulkan perlawanan dan ketidakpuasan kerja. Teori “X” ini banyak menunjukkan kebenaran pada organisasi yang masih berpendidikan rendah yang pada umumnya mereka masih mendasarkan diri pada motif kebutuhan fisiologis dan rasa aman saja.

b. Sikap dasar yang di dasari oleh teori “Y”

Teori “Y” berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja, karena bekerja merupakan factor alamiah bagi orang dewasa seperti halnya bermain bagi anak-anak kecil. Oleh karena itu, sebenarnya di manapun dan kapanpun saja setiap orang dewasa akan selalu mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan olehnya maupun tujuan organisasi. Pencerminan dari pimpinan yang menetapkan teori “Y” ini adalah berupaya memberikan kelonggaran yang lebih besar kepada bawahan atau pegawai untuk berinisiatif, mengembangkan kreasi-kreasi mereka guna selalu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu, pimpinan akan lebih bersigat terbuka (*open management*), yaitu berusaha memberikan informasi yang di perlukan untuk

meningkatkan kegiatan kerja baik diminta maupun tidak diminta oleh bawahannya. Gejala seperti ini akan semakin banyak dijumpai pada organisasi atau perusahaan-perusahaan yang sudah memiliki pendidikan yang lebih tinggi. Pada umumnya, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang atau pegawai semakin cenderung untuk mendekati kebenaran teori “Y”, sebaliknya semakin rendah pendidikan yang diperoleh dari seseorang atau pegawai maka akan semakin cenderung mendekati teori “X” (Arifin, 2010:46-47).

2.1.4 Motivasi dalam perspektif Islam

Motivasi sangat berkaitan erat dengan adanya niat. Niat merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan. Bekerja untuk mencari nafkah dalam Islam merupakan suatu kewajiban. Oleh karena itu, setiap Muslim harus memiliki motivasi ataupun dorongan dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk mencari nafkah semata namun juga sebagai kewajiban beribadah kepada Allah karena pada dasarnya mencari nafkah merupakan bagian dari ibadah. Oleh karena itu bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Dalam Q.S Al Jumu' ah 62/10 Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan dengan baik bahwa bagi mereka akan mendapatkan ampunan dan rejeki yang melimpah.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Departemen Agama RI, 2001 : 1489)

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Supriadi (2013) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2007) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik ditimbulkan

oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Soedarmayati (2004) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Tiffin dan Mc Cormic (Aminah, 2010) menjelaskan beberapa aspek dalam lingkungan fisik antara lain:

- a) Peralatan kerja. Perlengkapan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja
- b) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang cukup di dalam ruangan sangat diperlukan terutama jika di dalam ruangan penuh pegawai
- c) Penerangan atau pencahayaan. Fasilitas penerangan dalam ruangan yang cukup memadai akan mendukung kelancaran dalam bekerja.
- d) Kebisingan. Suara gaduh, bising yang ada dalam lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi.
- e) Tata ruangan kerja. Penataan, pewarnaan, dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan saat melakukan pekerjaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi baik skala kecil maupun besar dan mempunyai orientasi profit dan non profit mempunyai harapan akan kinerja yang tinggi. Indikator keberhasilan kerja sangat tergantung pada tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Echlos dan Shadily (1986) Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan performance. Hal ini mengacu pada arti kata performance yaitu kinerja, pelaksanaan kerja, penyelenggaraan kerja. Mengacu pada definisi tersebut maka istilah kinerja dapat digunakan secara bergantian.

Rue dan Byars (1995) mendefinisikan kinerja sebagai: *The degree of accomplishment of the tasks that make up on employee's job. It reflects how an employee is fulfilling the recruitment of a job. Often confused with effort, which ferers to energy expended, performance is measurement terms of result.* “(derajat tingkat pemenuhan tugas yang dibuat bersadarkan pada pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan bagaimana karyawan

menyelesaikan suatu pekerjaan. Istilah kinerja sering dikacaukan dengan usaha, yang mengacu pada energy membelanjakan, capaian adalah terminology pengukuran hasil).

Kinerja didefinisikan oleh Nawawi (2000) sebagai “suatu kegiatan peningkatan kualitas atau mutu kerja dari seorang pegawai yang dinantinya ikut menentukan penilaian atas suatu jabatan terhadap seseorang personil “. Berdasarkan definisi sangat jelas bahwa kinerja menunjukan kualitas atau mutu kerja pegawai dan dijadikan sebagai dan dijadikan sebagai dasar pemberian jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan sebaliknya pegawai yang kinerjanya rendah kemungkinan akan diturunkan jabatannya (demosi) atau dipindahkan pada departemen lain (mutasi).

Robbin (1993) memberikan penjelasan mengenai faktor penentu kinerja dalam kerangka yang lebih luas. Dinyatakan bahwa terdapat tiga faktor kinerja, yaitu kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan merupakan faktor yang bukan termasuk kedalam internal bawahan tetapi semata-mata tergantung kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan atau pemberi kerja.

Menurut Siagian, kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok. Ditinjau dari segi keperilakuan, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan bertindak, dan berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk mengetahui kinerja karyawan maka perlu diadakan penelitian, terhadap kinerja itu sendiri. Dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan pihak organisasi dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan.

2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Tampubolon (2014:11-14) manfaat dilakukannya penilaian kinerja secara terus menerus oleh organisasi adalah:

- a. Mendorong peningkatan kinerja
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan dan kebijakan lainnya.
- c. Untuk kepentingan mutasi kerja pegawai
- d. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian kinerja.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai.

2.3.3 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Ravianto (Dalam Tampubolon 2014) menjelaskan ada beberapa butir penilaian kinerja karyawan:

- a. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadikan tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris selain mengetik surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan sistem dokumentasi yang andal untuk surat-surat keluar dan surat-surat masuk untuk memudahkan pencarian kembali dokumen tersebut bila sewaktu-waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena akan memengaruhi efisiensi pekerjaan administrasi manajer.
- b. Sejauh mana karyawan mampu membuat jadwal pekerjaannya. Hal ini penting dinilai sebab akan memengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Misalnya seorang pemeliharaan mesin-mesin produksi harus mampu membuat jadwal kerja mesin-mesin sehingga dapat di pantau secara berkala. Hal ini penting untuk menunjang proses produksi.
- c. Sejauh mana karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya seorang tukang ketik yang berkinerja baik akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pengecekan oleh diri sendiri atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan

yang bersangkutan. Hal ini memengaruhi kinerja tukang ketik yang bersangkutan.

- d. Tingkat produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seseorang karyawan. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja yang bersangkutan harus dinilai baik, sepanjang mutu setiap hasil pekerjaannya juga baik. Misalnya, karyawan teknik bagian pengelasan baja. Semakin banyak jumlah meter dari baja yang dilas, disertai mutu pengelasan yang baik. Maka kinerja karyawan tersebut baik.
- e. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai. Hal tersebut berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya karyawan pengelas baja. Bila pengetahuan teknis engelasan baja di kuasanya dengan baik, maka mutu pakerjaan las baja dan kecepatannya mendekati standar kinerja yang telah ditetapkan.
- f. Ketergantungan kepada orang lain perlu dinilai. Kemandirian seorang karyawan biasanya disertai dengan tingkat inisiatif yang tinggi sehingga kinerja umumnya mendekati standar kinerja yang ditetapkan. Misalnya sudah mandiri, maka bila menemui kesulitan dia akan mencari solusi sendiri. Sedikit mungkin dia akan meminta bantuan

atasan maupun teman kerjanya. Jadi, andaikan dia diminta untuk mengelas kapal di bawah laut maka dia akan menganalisis dan mencari strategi-strategi untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain. Karyawan yang mandiri seperti itu biasanya mempunyai kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

- g. Kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat memengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi. Misalna karyawan yang bertugas memeriksa dan memperbaiki rel-rel kereta api, dengan naluri manusia mereka akan menyadari bahwa pekerjaannya harus mempunyai kualitas suatu persen baik dan benar karena salah dalam melaksanakan pekerjaannya akan berakibat fatal. Kegagalan dalam pekerjaan ini berdampak pada perusahaan kereta api yang menjadi tumpuan pekerjaan dan penghasilannya.
- h. Kemampuan berkomunikasi dengan karyawan maupun dengan atasannya memengaruhi kinerjanya. Seorang karyawan yang bersifat pendiam, belum tentu tidak dapat berkomunikasi dengan atasannya terkait dengan pekerjaannya. Pengertian komunikasi disini tidak ada hubungannya dengan sifat banyak bicara ataupun pendiam seseorang, tetapi kemampuan menerima atau menyampaikan

informasi secara benar dan tepat. Kelancaran karena mampu menyampaikan informasi dari seorang karyawan dapat memengaruhi kinerja, terutama kinerja kelompok.

- i. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain sangat berpengaruh dalam menentukan kinerjanya. Dapat bekerja sama dengan baik mencerminkan sikap saling percaya antarteman dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak dapat bekerja sama secara kolektif dengan kolagen umunya tidak memiliki rasa saling percaya antarteman dan akan berakibat kinerjanya tidak baik pula.
- j. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasan kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja karyawan. Memang tidak semua orang dapat berbicara dalam rapat walaupun mungkin saja kerjanya dalam praktik sehari-hari sangat baik. Namun demikian pada tingkat manajerial tertentu di perlukan karyawan yang dapat dengan jelas berbicara dalam rapat.
- k. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja umunya mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Misalnya seorang pimpinan proyek pembangunan sarana telekomunikasi dia harus dapat membuat jadwal perencanaan proyek untuk seluruh sub pelaksanaan pekerjaannya sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan sinkron antar sub

pekerjaan sehingga proyek pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan terintegrasi dalam waktu yang paling efisien.

1. Kemampuan memimpin (*leadership*) juga merupakan factor penilaian kinerja terutama untuk karyawan tingkat pimpinan tertentu yang harus memobilisasi dan memotivasi teman-teman kerjanya untuk bekerja lebih baik.

Sejumlah faktor lainnya yang dapat dilihat untuk melihat kinerja karyawan, sebagaimana di kutip Mondy, dkk (1995) dalam Purwanggo (2005) dari antara lain:

- a. Waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan untuk membuat produk atau jasa tertentu. Faktor ini sangat penting untuk keunggulan bersaing perusahaan. Unsur unsur meliputi : a) tindakan karyawan mengindikasikan pemahaman mengenai derajat kepentingan kecepatan lingkungan, b) karyawan melakukan pekerjaan yang bagus, c) karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal, d) karyawan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.
- b. Jumlah produk, yaitu banyaknya output produk atau jasa dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- c. Jumlah biaya yang dikeluarkan, yaitu banyaknya biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan jumlah tertentu.

- d. Kualitas produksi, yaitu kesesuaian spesifikasi terhadap barang atau jasa yang di produksi terhadap standar kualitas dari produk tertentu. Kualitas tidak dapat dikorbankan demi kecepatan. Faktor kualitas dilihat dari unsur-unsur sebagai berikut: a) karyawan bangga terhadap pekerjaannya, b) karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal, c) karyawan mencari cara-cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya.
- e. Kualitas layanan, yaitu tingkat layanan yang dilakukan penyedia barang dan jasa kepada konsumen. Untuk memberikan produk yang cepat dan yang berkualitas kadang dapat membuat kualitas layanan jadi buruk. Hal ini dapat dilihat melalui hal-hal berikut: a) tindakan karyawan dapat mengidentifikasi pemahaman pentingnya melayani kepada para pelanggan, b) karyawan menunjukkan keinginannya untuk melayani orang dengan baik, c) karyawan merespon pelanggan tepat waktu, d) karyawan memberikan lebih daripada yang diminta oleh pelanggan. (Tampubolon, 2014: 96)

2.3.4 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Bernadin (Robbins, 2013:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sabagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat di mana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain di ukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing- masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.4 Penelitian Terkait

Berikut beberapa penelitian terdahulu dari para peneliti yang berkaitan dengan judul skripsi yang penulis cantumkan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Yofanda Budi Pratama (2015) dengan judul ***“Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kabupaten sleman”***. Tujuannya yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Di mana instrumen penelitian ini berupa kuisisioner dan teknik analisis yang digunakan yaitu regresi berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM kabupaten sleman dan secara bersama-sama. Guna memperoleh kinerja yang baik maka pimpinan harus lebih memperhatikan lagi saran dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini fokus pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu, penelitian ini juga melihat adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Himawan Candra hadinata (2014) dengan judul ***“Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah”***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian populasi. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji validitas dan realibilitasnya sedangkan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Persaman dalam penelitian ini terletak pada variabel terikat yaitu fokus pada kepuasan kerja karyawan.
3. Messa Media Gusti (2012) dengan judul ***“Pengaruh kedisiplinan, Motivasi Kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN Purworejo Paska Sertifikasi”***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil

penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keisiplinan, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMKN 1 purworejo Paska Sertifikasi.

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan di Bank Mandiri Syariah (BSM) cabang Banda Aceh. Persamaan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda

4. Vicky Ambrawati (2016) dengan judul ***“Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)”***. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Data dikumpulkan melalui kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh.

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu dilakukan di Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh. Sedangkan persamaannya yaitu variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

5. Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun”***. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja motivasi dan kinerja pegawai. Analisis data menggunakan metode regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian variabel independennya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Persamaan dalam penelitian ini adalah ingin melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana terdapat di dalam Tabel 2.1 ringkasan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Temuan Penelitian Terkait

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Yofanda Budi Pratama (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sleman”	Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini juga melihat adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan perbedaannya dilakukan di Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh.
2	Himawan Candra Hadinata (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah”	Terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan metode kuantitatif. Terletak pada variabel terikat yaitu fokus pada kepuasan kerja karyawan
3	Messa Media Gusti (2012)	Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN Purworejo Paska Sertifikasi	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan, motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.	Sama sama ingin melihat adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda
4	Vicky Ambrawati (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro).	Ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dilakukan pada Bank Syariah Cabang Banda Aceh

Tabel 2.1 – Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
5	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulya ni (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel pemediasi kepuasan kerja ada PDAM Kota Madiun	motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, tidak ada motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Ingin melihat adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independennya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Sumber: Data Diolah 2018

2.5. Kerangka Pemikiran

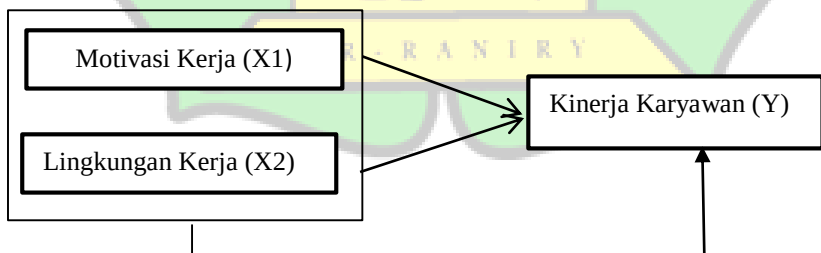
2.5.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2009: 146). Oleh karena itu pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dihargai. Motivasi dapat di pastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2013: 389-390).

2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, 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 para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembah, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. (Sutrisno, 2009: 118).

Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini, peneliti membentuk sebuah kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

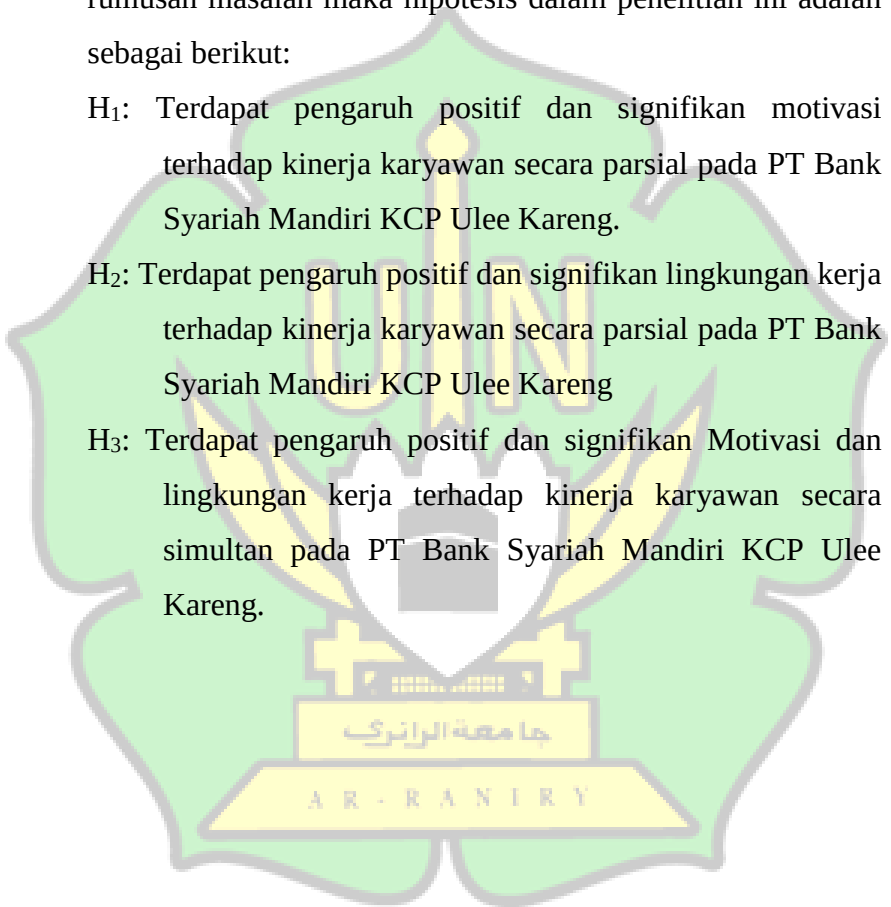
2.6 Hipotesis

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

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif (*quantitative methods*) yaitu dengan menganalisa secara matematis untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah. Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara menyebarkan berbagai pertanyaan yang berbentuk kuesioner kepada responden. Selanjutnya tujuan dan arah dalam penelitian yang digunakan bersifat deskriptif untuk menggambarkan bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Jenis Sumber Data

Data penelitian dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti: nama, usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari karyawan pada PT Bank Mandiri Syariah cabang Banda Aceh yang berkaitan dengan

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT Bank Mandiri Syariah cabang Banda Aceh tentang data tingkat absensi, karyawan masuk, karyawan keluar, jumlah karyawan dan pelatihan.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Bank Mandiri Syariah KCP Ulee Kareng. Sedangkan sampelnya adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank Mandiri Syariah KCP Ulee Kareng.

Menurut pendapat Arikunto (2010) jika penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasinya. Dalam penelitian ini populasinya terdapat 32 orang karyawan pada Bank Bank Mandiri Syariah KCP Ulee Kareng. Jadi penulis menggunakan metode teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih mendalam sehingga diperoleh informasi tentang penelitian tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau memengaruhi variabel dependen. Variabel *independen* dapat juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur dengan Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)

1) Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Sutrisno, 2009:146)

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan

aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. (Sari & Oria, 2012:72)

3.4.2 Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2012:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Bank Mandiri Syariah cabang Banda Aceh.

Secara ringkas, operasionalisasi variabel dan matrik pengembangan instrumen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel dan matrik pengembangan instrument

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
Motivasi (X1) Menurut Maslow (dalam Kusuma, 2013)	a. Kebutuhan fisiologi	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum
	b. Kebutuhan rasa aman	Saya mendapatkan jaminan asuransi keselamatan
	c. Kebutuhan penghargaan	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan
	d. Kebutuhan sosial	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja
	e. Kebutuhan aktualisasi diri	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas
Lingkungan Kerja (X2) Tiffin dan MC Cormic (dalam Aminah, 2010)	a. Peralatan kerja	Karyawan merasa aman dan nyaman dengan perlengkapan kerja
	b. Sirkulasi udara	Temperatur udara ruangan kerja sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan
	c. Penerangan	Penerangan ditempat kerja sudah cukup baik
	d. Kebisingan	Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari kebisingan
	e. Tata ruangan kerja	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik

Tabel 3.1 – Lanjutan

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (dalam Pratama, 2015)	a. Kuantitas	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
	b. Kualitas	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan baik
	c. Waktu produksi	Saya berusaha dengan lebih keras daripada seharusnya
	d. Efektivitas	Saya memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan
	e. Kemandirian	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan

Sumber Data: Diolah 2018

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang akan dilakukan dengan langsung terjun lapangan terhadap objek penelitian dalam hal untuk memperoleh dan mengumpulkan data. Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrument berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner merupakan *instrument* untuk mengumpulkan data dengan menyerahkan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Jawaban yang diberikan oleh responden bersifat tertutup karena tidak adanya alternatif dalam memberikan jawaban oleh para responden dan hanya terbatas pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari pernyataan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor: Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 (Sugiyono, 2013: 94)

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor Jawaban	Makna Jawaban
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Setuju
4	Sangat setuju

Sumber: (Sugiyono, 2013: 94)

3.7 Uji Coba Instrumen

Uji coba dalam suatu penelitian dilakukan guna untuk mengetahui kesahihan (*validitas*) dan juga keandalan (*reliabilitas*). Angket/kuesioner yang sebelumnya telah dibentuk kemudian dilakukan uji validitas guna untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid. Selain itu juga dilakukan uji reliabilitas guna untuk memastikan bahwa instrument yang dibentuk dapat diandalkan untuk melanjutkan penelitian yang akan dilakukan.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1995) validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas ini pada dasarnya digunakan untuk melihat kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi dalam objek penelitian, sehingga data yang diperoleh benar-benar valid. Menurut Ghazali (2012) uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrument yang digunakan dalam penelitian guna untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relative konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali (Singarimbun, 1995). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap. Dalam mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*

(α)(Ghozali, 2012). Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliable

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak (Ghozali, 2011). Pengujian normalis dapat dilakukan dengan analisis grafik, analisis grafik merupakan salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.

Jika terdapat keraguan pada uji normalitas melalui grafik maka dapat dilakukan dengan teknik *Kolmogrov-Smirnov* yang menggunakan taraf signifikansi $> 5\%$ ($p=0,05$), (Nurgiyanto, 2012). Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS 20 *for windows*.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdasititas. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 134).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005: 91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam

model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF)

Menurut Ghozali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, Jika nilai Toleransi $<0,10$ atau VIF >10 maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika *tolerance* $>0,10$. Dan VIF >10 maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik bantuan dengan program pengolah data statistik IBM SPSS versi 20.

3.9.1 Statistik Deskriptif

Secara umum Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan besar kecilnya pengaruh tingkat variabel-variabel *dependen* dan *independen* dalam penelitian. Pada dasarnya yang dimaksud dengan analisis deskriptif adalah untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan hasil data dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden dalam penelitian ini.

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda dengan tiga variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Analisis data regresi linier berganda digunakan karena dalam penelitian ini terdiri lebih dari empat variabel bebas dan hanya ada satu variabel terikat. Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan.

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Independen
X_1	= Motivasi
X_2	= Lingkungan Kerja
e	= Epsilon (<i>error term</i>)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

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

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

- b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05

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

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

3.10.2 Uji F

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini adalah menunjukkan apa semua variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependent secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie, 2012).

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Santosa dan Ashari, 2005).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Syariah Mandiri

Latar belakang didirikannya Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah dengan adanya krisis ekonomi dan moneter pada tahun 1997-1998 kemudian disusul dengan krisis multi-dimensi yang memberikan dampak negatif yang sangat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat bahkan dunia usaha. Namun di sisi lain membawa hikmah sekaligus berkah tersendiri Sistem Perbankan Syariah di Indonesia. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis yang luar biasa. Akhirnya pemerintah mengambil inisiatif untuk merestruksi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank Indonesia.

Salah satunya adalah PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB melakukan berbagai upaya untuk keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya penggabungan merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat terjadinya krisis moneter pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (merger) 4 (empat) Bank milik pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim dan Bapindo, menjadi satu, satu Bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk untuk menyelamatkan

perekonomian dunia. Kemudian menempatkan dan menetapkan PT Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Setelah melakukan penggabungan, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Tujuan dari pembentukan tim tersebut adalah untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri. Kemudian diberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan peluang bank umum untuk melayami transaksi syariah (dual banking system). Di saat itulah Tim Pengembangan Perbankan Syariah melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Selanjutnya Tim Pengembangan Perbankan Syariah mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri yang tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH No. 23 tanggal 8 september 1999 (Bank Syariah Mandiri, 2017).

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal

1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia (Bank Syariah Mandiri, 2017).

4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

a. Visi

Bank Syariah Terdepan dan Modern (The Leading & Modern Sharia Bank) (Bank Syariah Mandiri, 2016):

- 1) Untuk nasabah BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan. (bank terpercaya memberikan produk dan layanan yang terbaik).
- 2) Untuk Pegawai BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional (profesionalisme, integritas dan team work).
- 3) Untuk investor institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan. (laba tumbuh & berkelanjutan).

b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan (Bank Syariah Mandiri, 2016).

4.1.3 Produk dan Layanan Bank Syariah Mandiri

Produk/Jasa BSM dapat dikategorikan menjadi 3 (tiga) produk/jasa sebagai berikut (Bank Syariah Mandiri, 2017):

a. **Produk Pendanaan**

Adapun produk pendanaan yang terdapat pada PT. Bank Syariah Mandiri antara lain (Bank Syariah Mandiri, 2017):

- 1) Tabungan BSM
Tabungan dalam mata uang rupiah dengan akad *Mudharabah Mutlaqah* yang penarikannya sesuai syarat tertentu yang disepakati.
- 2) BSM Tabungan Berencana

Tabungan berjangka dengan *nisbah* bagi hasil berjenjang dan kepastian bagi penabung maupun ahli waris untuk memperoleh dananya sesuai target waktu dan dengan perlindungan asuransi gratis.

3) BSM Tabungan Simpatik

Tabungan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *wadiah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat tertentu yang disepakati.

4) BSM Tabungan Mabruur

Tabungan untuk membantu masyarakat untuk merencanakan ibadah haji & umrah.

5) BSM Tabungan Mabruur Junior

Tabungan untuk membantu masyarakat untuk merencanakan ibadah haji & umrah untuk anak.

6) BSM Tabungan Dollar

Tabungan dalam mata uang Dollar yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan dengan menggunakan slip penarikan.

7) BSM Tabungan Investa Cendekia (TIC)

Tabungan berjangka yang diperuntukkan bagi masyarakat dalam melakukan perencanaan keuangan, khususnya pendidikan bagi putra/putri.

8) BSM Tabungan Perusahaan

Tabungan yang hanya berfungsi untuk menampung kelebihan dana rekening giro yang dimiliki

institusi/perusahaan berbadan hukum dengan menggunakan fasilitas *autosave*.

9) BSM Tabungan Kurban

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu nasabah dalam merencanakan ibadah kurban dan aqiqah.

10) BSM Tabungan Pensiun

Tabungan dalam mata uang rupiah hasil kerjasama BSM dengan PT Taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri Indonesia.

11) BSM Tabunganku

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

12) BSM Deposito

Produk investasi berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan.

13) BSM Deposito Valas

Produk investasi berjangka yang penarikannya hanya dapat dilakukan setelah jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan dalam bentuk valuta asing.

14) BSM Giro

Simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, atau alat perintah bayar lainnya dengan prinsip *wadiah yad adh-dhamanah*.

15) BSM Giro Valas

Simpanan dalam mata uang dollar amerika yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan prinsip *wadiah yad adh-dhamanah*.

16) BSM Giro Singapore Dollar

Simpanan dalam mata uang dollar Singapore yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan prinsip *wadiah yad adh-dhamanah*.

17) BSM Giro Euro

Simpanan dalam mata uang euro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan prinsip *wadiah yad adhdhamanah*.

18) BSM Simpanan Pelajar iB: Tabungan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di Indonesia, dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

19) Sukuk Negara Retail

Bank Syariah Mandiri sebagai Agen Penjual di Pasar Perdana, menawarkan produk Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) yang bersifat Retail atau yang dikenal dengan istilah Sukuk Negara Retail. Sukuk Negara Retail adalah Surat Berharga Syariah Negara (Sukuk Negara) yang dijual kepada individu atau perseorangan Warga Negara Indonesia melalui Agen Penjual di Pasar Perdana dalam

negeri. Penunjukan Bank Syariah Mandiri sebagai Agen Penjual Sukuk Negara Retail ditetapkan oleh Pemerintah. Produk Sukuk Negara Retail yang ditawarkan oleh Bank Syariah Mandiri SR 001 – SR 010.

20) Reksa Dana

Bank Syariah Mandiri telah terdaftar sebagai Agen Penjual Efek Reksa Dana (APERD) berdasarkan Surat Tanda Terdaftar Nomor: 25/BL/STTD/APERD/2007 dari Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan tanggal 24 April 2007. Reksa Dana adalah wadah yang dipergunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal untuk selanjutnya diinvestasikan dalam Portofolio Efek oleh Manajer Investasi. Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal, Reksa Dana dapat berbentuk Perseroan Tertutup atau Terbuka dan Kontrak Investasi Kolektif. Bentuk hukum Reksa Dana yang dipasarkan melalui Bank Syariah Mandiri adalah Kontrak Investasi Kolektif. Adapun produk Reksa Dana yang ditawarkan melalui Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut:

a. Reksa Dana Mandiri Investa Syariah Berimbang (MISB) Produk Reksa Dana Syariah yang dikeluarkan oleh PT Mandiri Manajemen Investasi (MMI), jenis Reksa Dana Campuran (*balanced fund*) yaitu wadah yang digunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal (investor)

untuk selanjutnya diinvestasikan oleh Manajer Investasi dalam portofolio Efek Saham Syariah, Efek Pasar Uang Syariah dan Obligasi Syariah.

b. Reksa Dana Mandiri Investa Atraktif Syariah (MITRA Syariah) Produk Reksa Dana Syariah yang dikeluarkan oleh PT Mandiri Manajemen Investasi (MMI), jenis Reksa Dana Saham (*equity fund*) yaitu wadah yang digunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal (investor) untuk selanjutnya diinvestasikan oleh Manajer Investasi minimal 80% dalam *portofolio* Efek Saham Syariah.

c. Reksa Dana Syariah BNP Paribas Pesona Syariah (BNPP PS) Produk Reksa Dana Syariah yang dikeluarkan oleh PT BNP Paribas Investment Partners, jenis Reksa Dana Saham (*equity fund*) yaitu wadah yang digunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal (investor) untuk selanjutnya diinvestasikan oleh Manajer Investasi minimal 80% dalam *portofolio* Efek Saham Syariah.

21) Tabungan Saham Syariah

Tabungan Saham Syariah adalah Rekening Dana Nasabah berupa produk tabungan yang khusus digunakan untuk keperluan penyelesaian transaksi Efek (baik berupa kewajiban maupun hak Nasabah), serta untuk menerima hak

Nasabah yang terkait dengan Efek yang dimilikinya melalui Pemegang Rekening KSEI.

b. Produk Pembiayaan

Adapun produk pembiayaan yang terdapat pada PT. Bank Syariah Mandiri antara lain (Bank Syariah Mandiri, 2017):

- 1) BSM Pembiayaan Mudharabah
Pembiayaan atas seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah ditanggung oleh bank. Keuntungan yang diperoleh dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.
- 2) BSM Pembiayaan Musyarakah
Pembiayaan khusus untuk modal kerja, yaitu dana dari bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.
- 3) BSM Pembiayaan Murabahah
Pembiayaan berdasarkan akad jual beli antara bank dan nasabah. Bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan *margin* keuntungan yang disepakati. Dapat dipergunakan untuk keperluan usaha (investasi, modal kerja) dan pembiayaan konsumen.
- 4) BSM Pembiayaan Istishna
Pembiayaan pengadaan barang dengan skema Istishna adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, dan panjang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pengadaan barang (obyek *istishna*), di mana masa angsuran melebihi

periode pengadaan barang (*goods in process fi* dan bank mengakui pendapatan yang menjadi haknya pada periode angsuran, baik pada saat pengadaan berdasarkan persentase penyerahan barang, maupun setelah barang selesai dikerjakan.

- 5) Pembiayaan dengan Skema IMBT (Ijarah Muntahiyah Bittamliik) Pembiayaan *Ijarah Muntahiyah Bittamliik* adalah fasilitas pembiayaan dengan skema sewa atas suatu obyek sewa antara bank dan nasabah dalam periode yang ditentukan yang diakhiri dengan kepemilikan barang di tangan nasabah.

- 6) PKPA

Pembiayaan kepada Koperasi Karyawan untuk Para Anggota (PKPA) adalah penyaluran pembiayaan kepada koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan consumer para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan kepada koperasi karyawan.

- 7) BSM Implan

Pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan/anggota Kopkar yang pengajuannya dilakukan secara massal (kolektif).

- 8) BSM Pembiayaan Griya

BSM pembiayaan griya adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah

tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan developer dengan sistem murabahah.

9) BSM Pembiayaan Pemilikan Rumah Sejahtera Syariah Tapak.

Pembiayaan BSM Pemilikan rumah Sejahtera Syariah Tapak adalah pembiayaan berdasarkan prinsip dengan dukungan Fasilitas Likuiditas Pembiayaan Perumahan (FLPP) yang pengelolaannya dilaksanakan oleh Kementerian Perumahan rakyat yang diterbitkan oleh bank pelaksana yang beroperasi secara syariah kepada masyarakat berpenghasilan rendah dalam rangka pemilikan rumah Sejahtera Syariah Tapak yang dibeli dari orang perseorangan dan/atau badan hukum.

10) BSM Pembiayaan Griya PUMB-KB

Pembiayaan Griya BSM Pinjaman uang Muka Perumahan Kerjasama Bank (PuMP-KB) adalah pembiayaan dengan dukungan pendanaan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada BSM untuk pemilikan atau pembelian rumah kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan.

11) BSM Optima Pembiayaan Pemilikan Rumah

Pembiayaan Griya BSM Optima adalah pembiayaan pemilikan rumah dengan tambahan benefit berupa adanya fasilitas pembiayaan tambahan yang dapat diambil nasabah pada waktu tertentu sepanjang coverage atas agunannya masih dapat meng-cover total pembiayaannya dan dengan memperhitungkukupan debt to service ratio nasabah.

12) BSM Pensiun

Pembiayaan BSM Pensiun adalah pembiayaan yang diberikan kepada para pensiunan atau pegawai yang ≤ 6 bulan lagi akan pensiun (pra pensiun) atau janda pensiun dan telah menerima SK pensiun.

13) BSM Alat Kedokteran

Pembiayaan BSM alat Kedokteran adalah pembiayaan untuk pembelian barang modal atau peralatan penunjang kerja di bidang kedokteran.

14) BSM Oto

Pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor berupa mobil baru dan bekas berdasarkan prinsip syariah.

15) BSM Eduka

Pembiayaan BSM eduka adalah pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan biaya pendidikan.

16) Pembiayaan Dana Berputar

Fasilitas pembiayaan modal kerja dengan prinsip musyarakah yang penarikan dananya dapat dilakukan sewaktu-waktu berdasarkan kebutuhan riil nasabah.

17) Pembiayaan Umrah

Pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umroh, seperti untuk tiket, akomodasi, dan persiapan biaya umroh lainnya dengan akad *ijarah*.

18) Pembiayaan dengan Agunan Investasi Terikat Syariah Mandiri

Pembiayaan dengan agunan berupa dana investasi (*cash collateral*) yaitu pemilik dana (*investor*) memberikan batasan kepada Bank mengenai tempat, cara, dan objek investasinya.

19) BSM Pembiayaan Warung Mikro

Pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan usaha dan multiguna dengan maksimal pembiayaan sampai dengan RP100 Juta dengan akad murabahah dan ijarah.

20) Gadai Emas BSM

Pembiayaan yang menggunakan akad *qardh* dengan jaminan berupa emas yang diikat dengan akad *rahn*, di mana emas yang diagunkan disimpan dan dipelihara oleh Bank selama jangka waktu tertentu dengan membayar biaya pemeliharaan atas emas sebagai objek *rahn* yang diikat dengan akad *ijarah*.

21) Cicil Emas BSM

Pembiayaan kepemilikan emas dengan menggunakan akad Murabahah.

c. Produk Layanan

Adapun produk layanan yang terdapat pada PT. Bank Syariah Mandiri antara lain (Bank Syariah Mandiri, 2017):

1) BSM Card

Merupakan sarana untuk melakukan transaksi penarikan, pembayaran, dan pemindahbukuan dana pada ATM BSM, ATM Mandiri, ATM Bersama, ATM Prima maupun ATM MEPS (Malaysia). Selain itu juga berfungsi sebagai kartu debit yang dapat digunakan untuk transaksi belanja di merchant-merchant yang menggunakan EDC Bank Mandiri atau Prima Debit (BCA).

2) BSM ATM

Mesin Anjungan Tunai Mandiri yang dimiliki oleh BSM BSM ATM dapat digunakan oleh nasabah BSM, nasabah bank anggota Prima, nasabah bank anggota ATM Bersama, dan nasabah anggota Bancard (Malaysia).

3) BSM Call 14040

Layanan perbankan melalui telepon dengan nomor akses 14040 atau 021 2953 4040, yang dapat digunakan oleh nasabah untuk mendapatkan informasi terkait layanan perbankan.

4) BSM Mobile Banking

Merupakan produk layanan perbankan yang berbasis teknologi SMS telepon selular (ponsel) yang memberikan

kemudahan untuk melakukan berbagai transaksi perbankan di mana saja, kapan saja.

5) *BSM Mobile Banking Multiplatform*

Merupakan saluran distribusi yang dimiliki oleh BSM untuk mengakses rekening yang dimiliki nasabah dengan menggunakan teknologi GPRS/EDGE/3G/BIS dan WIFI melalui smartphone.

6) *BSM Net Banking*

Merupakan fasilitas layanan bank yang dapat digunakan nasabah untuk melakukan transaksi perbankan (ditentukan bank) melalui jaringan internet menggunakan komputer/smartphone.

7) *BSM Notifikasi*

Layanan untuk memberikan informasi segera dari setiap mutasi transaksi nasabah sesuai dengan jenis transaksi yang didaftarkan oleh nasabah yang dikirimkan melalui media SMS atau *email*.

8) *MBP (Multi Bank Payment)*

Merupakan layanan untuk mempermudah pembayaran kepada institusi (lembaga pendidikan, asuransi, lembaga khusus, lembaga keuangan non-bank) melalui menu pemindahbukuan di ATM bank manapun.

9) *Bpi (BSM Pembayaran Institusi)*

Merupakan layanan pembayaran yang terhubung ke institusi secara *real time on line*.

10) BPR *Host to Host*

Merupakan bentuk kerjasama BSM dengan BPR/BPRS yang memungkinkan nasabah BPR/BPRS untuk mempunyai kartu ATM yang dapat digunakan di ATM BSM, ATM BM, ATM Bersama dan ATM Prima.

11) BSM E-Money

Merupakan kartu prabayar berbasis *smart card* yang diterbitkan oleh Bank Mandiri bekerjasama dengan BSM.

12) Transfer D.U.I.T.

Jasa pengiriman uang dari luar negeri ke semua bank dan Kantor Pos di Indonesia secara cepat dan mudah.

13) Transfer Valas

Layanan transfer valuta asing (valas) antar rekening bank di Indonesia atau luar negeri dalam 130 mata uang.

14) Western Union

Jasa pengiriman uang domestik atau antar-negara dengan jaringan outlet yang luas dan tersebar di seluruh dunia.

15) Fer Nusantara

Jasa pengiriman uang antar-daerah di dalam negeri (domestik) ke seluruh pelosok nusantara secara cepat dan mudah.

16) Multibiller

Merupakan layanan penerimaan pembayaran tagihan jasa Layanan nya melalui channel BSMNet.

17) Pengembangan Fitur-Fitur E-Channel

Dalam upaya memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, BSM konsisten dalam pengembangan teknologi menggunakan *E-Channel*. Fitur-fitur yang telah dikembangkan antara lain:

- BSM Token adalah kode rahasia berupa *One Time Password* (OTP) via SMS yang digunakan untuk melakukan otorisasi transaksi nasabah dalam bertransaksi di BSM Net Banking

18) Layanan Zakat

Merupakan layanan yang memberikan kemudahan bagi nasabah untuk melakukan penyaluran zakat berbasis aplikasi (Bank Syariah Mandiri, 2017).

4.2 Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja ada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng. Jumlah populasinya adalah 32 karyawan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Kuisisioner dibagikan kepada setiap responden yang dijumpai langsung di Bank Syariah KCP Ulee Kareng pada saat jam kerja. Berikut gambaran karakteristik responden:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

Jenis_Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	15	46,0
Perempuan	17	54,0
Total	32	100,0
Usia		
18-25 tahun	11	34,0
26-35 tahun	12	38,0
36-45 tahun	7	22,0
>46 tahun	2	6,0
Total	32	100,0
Pendidikan		
Diploma 3	6	72,0
Strata 1	23	9,0
Strata 2	3	19,0
Total		100,0
Lama Bekerja		
<1	2	6,0
1-5 tahun	16	50,0
6-10 tahun	10	31,0
>10 tahun	4	13,0
Total	32	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui jenis kelamin karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 17 orang (54%). Sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 15 orang (46%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng di dominasi oleh karyawan perempuan.

Usia karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 12 orang (38%). Sedangkan sisanya yang berusia 18 – 25 tahun berjumlah 11 orang (34%), berusia 36 – 45 tahun berjumlah 7 orang (22%), dan yang berusia di atas 46 tahun berjumlah 2 orang (6%).

Pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 23 orang (72%). Sedangkan sisanya adalah Diploma 3 yang berjumlah 6 orang (19%), dan Strata 2 (S2) berjumlah 3 orang (9%).

Lama berkerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah memiliki lama waktu bekerja 1 - 5 tahun berjumlah 16 orang (50%). Sedangkan sisanya adalah 6 - 10 tahun dengan jumlah 10 orang (31%), di atas 10 tahun berjumlah 4 orang (13%) dan di bawah 1 tahun berjumlah 2 orang (6%).

4.3 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif ini penulis menyajikan pendapat responden berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng.

1. Motivasi

Untuk melihat hasil kuisioner dari variabel motivasi, maka ditampilkan jawaban 32 responden terhadap lima pertanyaan tentang

motivasi. Peneliti akan menjelaskan hasil kuisisioner yang telah dianalisis. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi:

Tabel 4.2
Motivasi 1
Pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	13	40.6	40.6	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas terlihat sekitar 50% atau 16 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa pendapatan mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum. Dan 40,6% dari responden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju 9,4% atau sebanyak 3 orang. Hal ini dapat terlihat mayoritas responden menyatakan pendapatan yang mereka terima dari perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

Tabel 4.3
Motivasi 2
Saya mendapatkan jaminan asuransi keselamatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	13	40.6	40.6	43.8
	Sangat Setuju	18	56.2	56.2	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat sekitar 56,2% atau 18 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mendapatkan jaminan asuransi keselamatan asuransi keselamatan. Dan 40,6% dari reponden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sekitar 3,1% . Berdasarkan data di atas terlihat bahwa rata-rata mereka memberikan jawaban bahwa mereka mendapatkan jaminan atas asuransi keselamatan.

Tabel 4.4
Motivasi 3
Perusahaan memberikan reward pada saya atas hasil kerja yang memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	18.8	18.8	18.8
	Setuju	16	50.0	50.0	68.8
	Sangat Setuju	10	31.2	31.2	100.0

Tabel 4.4 - Lanjutan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat sekitar 50% atau 16 orang dari responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan reward atas hasil kerja yang memuaskan. Dan 31,2% dari reponden sangat setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 18,8%. Ini membuktikan bahwa para karyawan mendapatkan reward atas hasil kerja yang memuaskan.

Tabel 4.5**Motivasi 4**

Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	25.0	25.0	25.0
	Sangat Setuju	24	75.0	75.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat sekitar 75% atau 24 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja. Dan sisanya sebanyak 25% dari reponden setuju akan hal tersebut. Ini membuktikan bahwa karyawan sangat nyaman dengan pimpinan perusahaan yang tidak membedakan setiap karyawannya.

Tabel 4.6
Motivasi 5
Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	40.6	40.6	40.6
	Sangat Setuju	19	59.4	59.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat sekitar 59,4% atau 19 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan diberikan kebebasan untuk melakukan kreativitas. Dan sisanya sebanyak 40,6% dari reponden setuju akan hal tersebut. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Untuk melihat hasil kuisiонер dari variabel lingkungan kerja, maka ditampilkan jawaban 32 responden terhadap lima pertanyaan tentang lingkunga kerja. Dengan perhitungan menggunakan SPSS peneliti akan menjelaskan hasil kuisiонер yang telah dianalisis. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.7
Lingkungan kerja 1
Karyawan merasa aman dan nyaman dengan perlengkapan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	9.4	9.4	9.4
	Setuju	10	31.2	31.2	40.6
	Sangat Setuju	19	59.4	59.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat sekitar 59,4% atau 19 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa aman dan nyaman dengan perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan. Dan 30,2% dari responden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju 9,4% atau sebanyak 3 orang. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja pada Bank Mandiri Syariah KCP Ulee Kareng sangat nyaman dengan perlengkapan yang telah disediakan.

Tabel 4.8
Lingkungan kerja 2
Temperatur udara ruangan kerja sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.2	6.2	6.2
	Setuju	9	28.1	28.1	34.4
	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0

Tabel 4.8 – Lanjutan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat sekitar 65,6% atau 21 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa temperatur udara ruangan kerja sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan. Dan 28,1% dari responden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju 6,2% atau sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju bahwa temperatur udara ruangan kerja sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan.

Tabel 4.9
Lingkungan kerja 3
Penerangan ditempat kerja sudah cukup baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.2	6.2	6.2
	Setuju	15	46.9	46.9	53.1
	Sangat Setuju	15	46.9	46.9	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat sekitar 46,9% atau 15 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa penerangan ditempat kerja sudah cukup baik. Dan 46,9% dari responden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju 6,2% atau sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju dan setuju bahwa penerangan ditempat kerja sudah

cukup baik dengan begitu karyawan dapat melakukan aktivitas secara maksimal.

Tabel 4.10
Lingkungan kerja 4
Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari kebisingan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat sekitar 65,5% atau 21 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja nyaman dan bebas dari kebisingan. Dan sisanya sebesar 34,4% atau sekitar 11 orang menyatakan setuju akan hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan lingkungan kerja sudah nyaman dan bebas dari kebisingan, oleh karena itu karyawan akan lebih fokus dalam bekerja.

Tabel 4.11
Lingkungan kerja 5
Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	40.6	40.6	40.6
	Sangat Setuju	19	59.4	59.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat sekitar 59,4% atau 19 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa warna ruangan tempat skaryawan bekerja sudah cukup baik. Dan sisanya sebesar 40,6% atau sekitar 13 orang menyatakan setuju akan hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyetujui bahwa ruangan tempat mereka bekerja pada Bank Mandiri Syariah KCP Ulee Kareng sudah cukup baik dan membuat karyawan merasa nyaman.

3. Kinerja

Selanjutnya untuk melihat hasil kuisiонер dari variabel, maka ditampilkan jawaban 32 responden terhadap lima pertanyaan tentang lingkungan kerja. Dengan perhitungan menggunakan SPSS peneliti akan menjelaskan hasil kuisiонер yang telah dianalisis. Berikut hasil persentase jawaban untuk masing-masing pertanyaan pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.12
Kinerja 1
Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Sangat Setuju	25	78.1	78.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat sekitar 78,1% atau 25 orang dari responden menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan bahwa pekerjaan yang dihasilkan telah mencapai target yang ditetapkan

perusahaan. Dan sisanya sebesar 21,9% atau sekitar 7 orang menyatakan setuju akan hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup berhasil dalam mencapai target yang ditetapkan.

Tabel 4.13
Kinerja 2
Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	21.9	21.9	21.9
	Sangat Setuju	25	78.1	78.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat sekitar 75,0% atau 24 orang dari responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan baik. Dan sisanya sebesar 25% atau sekitar 8 orang menyatakan setuju akan hal ini.

Tabel 4.14
Kinerja 3
Saya berusaha lebih keras daripada seharusnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	11	34.4	34.4	37.5
	Sangat Setuju	20	62.5	62.5	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat sekitar 62,5% atau 20 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan sudah berusaha lebih keras dari pada seharusnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Dan 34,4% atau sekitar 11 orang dari responden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju 3,1% atau sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju bahwa mereka sudah berusaha lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.15
Kinerja 4
Saya memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	15.6	15.6	15.6
	Sangat Setuju	27	84.4	84.4	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat sekitar 84,4% atau 27 orang dari responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan sisanya sebesar 15,6% atau sekitar 5 orang menyatakan setuju akan hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bank Mandiri Syariah KCP Ulee Kareng memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.16
Kinerja 5
Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	7	21.9	21.9	25.0
	Sangat Setuju	24	75.0	75.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.16 terlihat sekitar 75% atau 24 orang dari responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan. Dan 21,9% atau sekitar 7 orang dari responden setuju akan hal ini dan responden yang menyatakan tidak setuju 3,1% atau sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju bahwa mereka mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan. Tentu hal ini harus dipertahankan agar dapat mencapai target perusahaan.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas instrumen dimaksud ntuk mendapatkan alat ukur yang sah dan terpercaya. Setiap butir item pernyataan dikatakan valid apabila nilai koefisien validitas item (*item total correlation*) sama

dengan atau lebih dari 0,349. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Item Total Correlation (r-hitung)	r- Tabel	Keterangan
Motivasi (X_1)	M1	0,727	0,3494	Valid
	M2	0,749	0,3494	Valid
	M3	0,791	0,3494	Valid
	M4	0,675	0,3494	Valid
	M5	0,433	0,3494	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	LK1	0,568	0,3494	Valid
	LK2	0,710	0,3494	Valid
	LK3	0,367	0,3494	Valid
	LK4	0,635	0,3494	Valid
	LK5	0,513	0,3494	Valid
Kinerja (Y)	K1	0,518	0,3494	Valid
	K2	0,477	0,3494	Valid
	K3	0,571	0,3494	Valid
	K4	0,565	0,3494	Valid
	K5	0,670	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, hasil uji validitas menggunakan bantuan SPSS 20, menunjukkan bahwa seluruh item total correlation memiliki nilai lebih besar dari r tabel artinya seluruh

pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Di mana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar $>0,60$ sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha $<0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X_1)	6	0,770	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	6	0,704	Reliabel
Kinerja (Y)	6	0,708	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. karena nilai seluruh Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual data yang terkumpul berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai *asympt. sig. (2-tailed)* atau *p-value* lebih besar dari 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas data penelitian ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sign	Keterangan
Motivasi	0,114	Normal
Lingkungan kerja	0,214	Normal
Kinerja	0,261	Normal

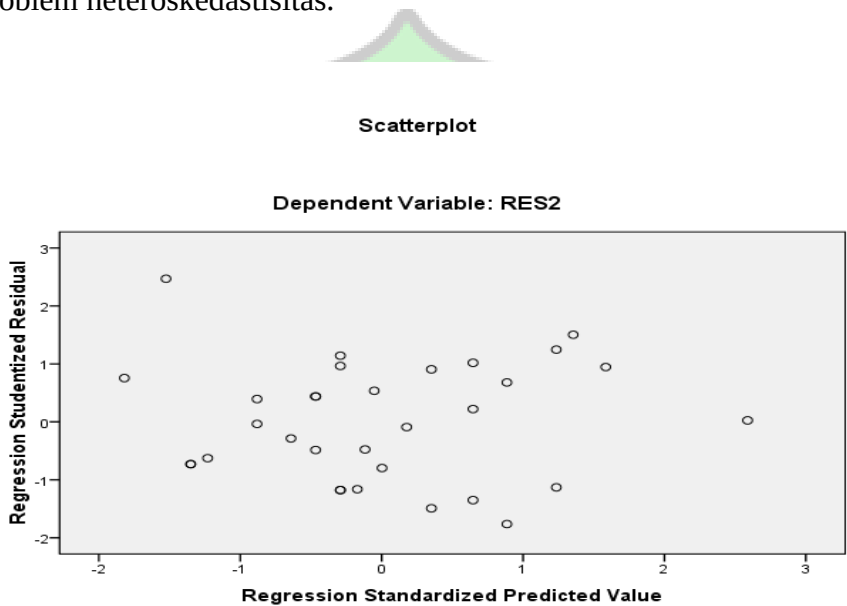
Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan tiap-tiap variabel $> \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data pada penelitian ini berdistribusi normal. Kenormalan suatu data merupakan syarat wajib dalam regresi linier.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya kesamaan residual pada semua data pengamatan. Pada penelitian ini uji statistik yang digunakan untuk mengetahui kehomogenan data yaitu dengan cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola

tertentu (naik turun, mengelompok jadi satu) maka menjadi problem heteroskedastisitas. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.



Gambar 4.1
Grafik Scatterplot

4.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada atau tidak adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil.

Multikolinearitas pada data terjadi ketika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* > dari 0,1. Berikut hasil uji multikolinearitas pada peneilitian ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,989	1,011	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,989	1,011	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil data uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

4.6 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan, angka β (beta) atau *standardized coefficient* di bawah ini.

Tabel 4.22
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.758	1.942		2.450	.021
MOTIVASI	.224	.073	.340	3.067	.005
LINGKUNGAN KERJA	.565	.090	.695	6.272	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 4.758 + 0.224\text{Motivasi} + 0.565\text{Lingkungan Kerja} + 0.35.2$$

4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.23 di atas menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan membandingkan angka t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikan 0,05. Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 3$, atau $32 - 3 = 29$. Dari ketentuan tersebut, di peroleh angka t tabel sebesar 2,045. Hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 3,067 lebih besar dari t tabel yaitu 2,045 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya

lebih kecil dari 5% maka **hipotesis pertama diterima**. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang ditimbulkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.23 di atas menunjukkan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,565 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 6,272 sedangkan t tabel 2,045. Jika t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka **hipotesis kedua diterima**. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik F pada dasarnya apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-

sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34.247	2	17.124	26.658	.000 ^a
Residual	18.628	29	.642		
Total	52.875	31			

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 26,658 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} nilainya 26,658 yang berarti lebih besar dari F_{tabel} (2,92) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel *independen* yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4.8 Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (*R Square*) ini digunakan untuk melihat persentase (%), dan mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada ouput model summary. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi

Model	R ²
1	0,648%

Dapat dilihat pada Tabel 4.25 yang menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) mampu menjelaskan hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) sebesar 0,648 atau 64,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *independen* (variabel motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel *dependen* (kinerja) adalah sebesar 64,8% sedangkan sisanya ($100\% - 64,8\% = 35,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,067 > 2,045$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Oleh karena itu, pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka karyawan akan bekerja secara maksimal serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Memotivasi karyawan merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan. Dilihat dari jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden, pimpinan perusahaan Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng sudah memperhatikan kebutuhan karyawan, baik makan atau minum. Pimpinan perusahaan juga memberikan reward atas hasil kerja yang memuaskan. Selain itu karyawan juga diberikan jaminan asuransi keselamatan dan memiliki kesempatan untuk melakukan kreativitas. Hal ini sangat berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Maka dari itu, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ika Rahmatika (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Bogor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari persamaan regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,565 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya semakin nyaman

lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkanpun akan maksimal. Pimpinan perusahaan telah menyediakan perlengkapan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, bebas dari kebisingan, penerangan yang cukup baik bahkan suhu udara yang cukup nyaman untuk karyawan berkerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan. Yaitu penelitian yang dilakukan Sri Kurniawati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mahasiswa (kopma) di Kabupaten Sleman.

Berdasarkan olahan statistik pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 26,658. Maka, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,658 > 2.92$) dengan signifikansi sebesar ($0.000 < 0.05$). Sehingga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng. Hasil

penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya oleh Yofanda Budi Pratama (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Arifin (2010:30) yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu modal untuk menggerakkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, bergairah dan bertanggung jawab. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain motivasi, kondisi lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa penerangan tempat kerja dan warna ruangan sudah cukup baik, serta suhu udara yang cukup nyaman untuk melakukan aktivitas. Jika perusahaan tetap mempertahankan kondisi tersebut maka karyawan akan menjadikan tempat kerja yang menyenangkan untuk bekerja. Maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng secara simultan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng), dengan populasi seluruh karyawan pada bank tersebut. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng). Dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka karyawan akan bekerja secara maksimal serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja

secara maksimal dan meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka sudah seharusnya pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee kareng lebih memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya. Untuk lingkungan kerja perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat suhu atau temperatur udara yang baik sehingga karyawan bekerja secara maksimal. Hal ini yang menjadi faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, memberikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan agar dapat lebih menikmati pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel dependen atau meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 64,8% sehingga masih ada 35,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat

menganalisis fakto lain seperti kepemimpinan, semangat kerja, penghargaan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan yang memberikan kontribusi kinerja karyawan suatu perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Muhammad. (2010). *Kepemimpinan dan motivasi kerja*. Cetakan. I. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Arikunto Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aminah. (2010). Hubungan antar persepsi lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan semangat kerja pada karyawan *outsourcing*. (Studi kasus pada bagian produksi PT coca cola company semarang jawa tengah). *Skripsi* Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Almustofa Resa. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. (studi kasus pada pegawai perum Bulog Divisi Regional/ Jakarta). *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2001) *Al-Quran dan Terjemahnya*. Semarang: CV. Asy Syifa.
- Ghozali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan Malayu S.P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan VII. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Janie, Dyiah Nirmala Arum. (2012). Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS. *Jurnal*, April.

- Kusuma, Arta Adi. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Fakultas Ekonomi. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Nawawi Hadari. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Optimalisasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- Nurgiyantoro Burhan. (2012). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Rivai Veitzal. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Cetakan. II. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwoto. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi 9)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Santosa, Budi Purbayu. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Soedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sondang Siagian. (1989). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: PT Binarupa Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan. I. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Liosten Rinna Roosida Uly. (2014). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Cetakan. II. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Cetakan. I. Jakarta: Rajawali Pers.

www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN FEBI UIN AR-RANIRY 2018

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu Yang Terhormat,

Saya saat ini sedang melakukan sebuah penelitian untuk program Sarjana Strata Satu (S-1) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh). Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak PT. Bank Syariah Mandiri menyangkut dengan seberapa berpengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Serta dapat bermanfaat dengan dijadikan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan pihak terkait menyangkut dengan pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang baik. .

Untuk tercapainya maksud tersebut, partisipasi dan kerjasama anda sangat diharapkan. Silahkan isi kuesioner ini secara **jujur** dan **benar**. Jawaban anda akan sepenuhnya **dirahasiakan**. Tidak seorangpun kecuali saya akan memiliki akses terhadap informasi yang anda berikan. Semua informasi yang didapat dari survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Untuk mengisi kuesioner ini diperlukan waktu antara 10-15 menit saja.

Sebelumnya, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih atas partisipasi anda semua dalam survey ini. Semoga Allah membalas kebaikan anda kelak. Jika anda memerlukan informasi lebih lanjut, silahkan menghubungi saya pada alamat yang tertera di bawah ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

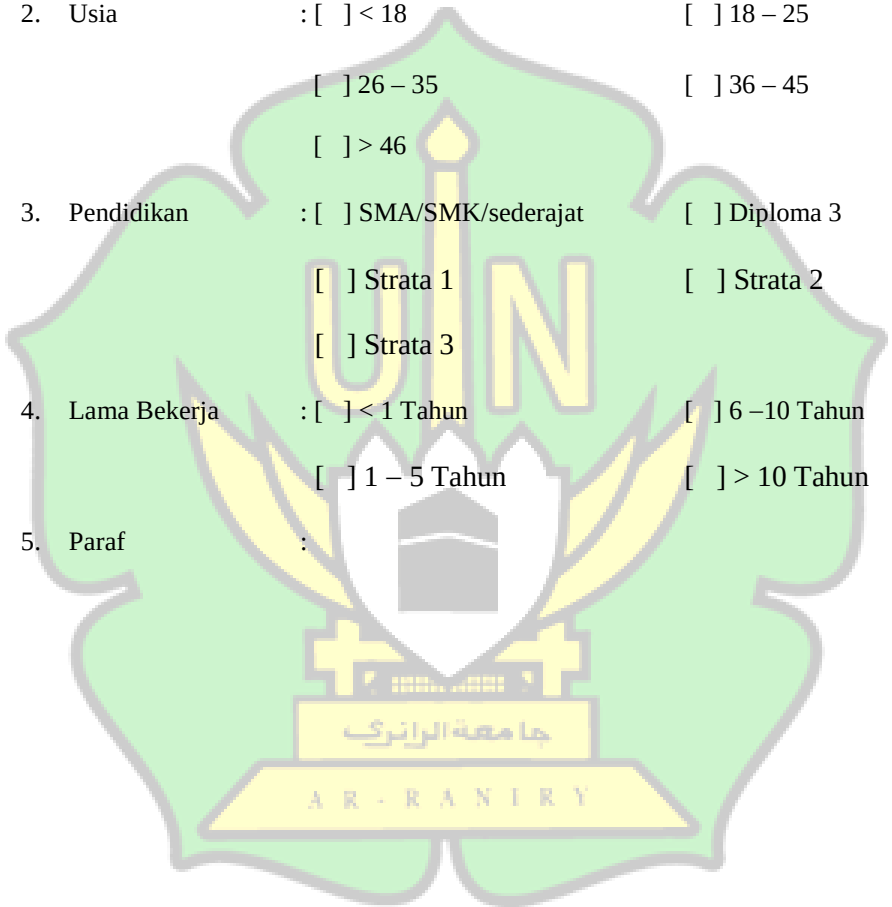
Nulena

Nurlenar46@gmail.com

KARAKTERISTIK RESPONDEN

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

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 18 ☐ 18 – 25
☐ 26 – 35 ☐ 36 – 45
☐ > 46
3. Pendidikan : ☐ SMA/SMK/ sederajat ☐ Diploma 3
☐ Strata 1 ☐ Strata 2
☐ Strata 3
4. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 6 – 10 Tahun
☐ 1 – 5 Tahun ☐ > 10 Tahun
5. Paraf :



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Setiap butir pertanyaan berikut ini terdiri dari 4 pilihan jawaban :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling tepat dengan cara memberi tanda check list (✓) pada setiap butir pertanyaan.

1. Motivasi kerja (X1)

No.	Motivasi kerja (X ₁)	SS	S	TS	STS
1.	Pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum				
2.	Saya mendapatkan jaminan asuransi keselamatan				
3.	Perusahaan memberikan reward pada saya atas hasil kerja yang memuaskan				
4.	Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja				
5.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas				

2. Lingkungan kerja (X2)

No.	Lingkungan kerja (X ₂)	SS	S	TS	STS
1.	Karyawan merasa aman dan nyaman dengan perlengkapan kerja				
2.	Temperatur udara ruangan kerja sudah sesuai dengan tingkat kenyamanan				
3.	Penerangan ditempat kerja sudah cukup baik				
4.	Lingkungan kerja yang nyaman dan bebas dari kebisingan				
5.	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik				

3. Kinerja (Y)

No.	Kinerja (Y)	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan				
2.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan baik				
3.	Saya berusaha dengan lebih keras daripada seharusnya				
4.	Saya memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan				
5.	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan				



Lampiran 2: Jawaban Responden

No	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5
1	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4
5	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
17	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
18	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
22	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4
23	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
25	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3
27	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2
28	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
29	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4

Lampiran 3: Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	MOTIVASI
M1	Pearson Correlation	1	.350*	.506**	.468**	.027	.727**
	Sig. (2-tailed)		.050	.003	.007	.882	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M2	Pearson Correlation	.350*	1	.553**	.420*	.217	.749**
	Sig. (2-tailed)	.050		.001	.017	.232	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M3	Pearson Correlation	.506**	.553**	1	.311	.149	.791**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.083	.417	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M4	Pearson Correlation	.468**	.420*	.311	1	.257	.675**
	Sig. (2-tailed)	.007	.017	.083		.155	.000
	N	32	32	32	32	32	32
M5	Pearson Correlation	.027	.217	.149	.257	1	.433*
	Sig. (2-tailed)	.882	.232	.417	.155		.013
	N	32	32	32	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	.727**	.749**	.791**	.675**	.433*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	
	N	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the0.05 level (2-tailed)

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



2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations					LINGKUNGAN KERJA
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	
LK1	Pearson Correlation	1	.273	-.117	.249	.048	.568**
	Sig. (2-tailed)		.130	.523	.170	.794	.001
	N	32	32	32	32	32	32
LK2	Pearson Correlation	.273	1	-.061	.601**	.181	.710**
	Sig. (2-tailed)	.130		.739	.000	.322	.000
	N	32	32	32	32	32	32
LK3	Pearson Correlation	-.117	-.061	1	-.058	.240	.367*
	Sig. (2-tailed)	.523	.739		.754	.186	.039
	N	32	32	32	32	32	32
LK4	Pearson Correlation	.249	.601**	-.058	1	.071	.635**
	Sig. (2-tailed)	.170	.000	.754		.699	.000
	N	32	32	32	32	32	32
LK5	Pearson Correlation	.048	.181	.240	.071	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.794	.322	.186	.699		.003
	N	32	32	32	32	32	32
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	.568**	.710**	.367*	.635**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.039	.000	.003	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

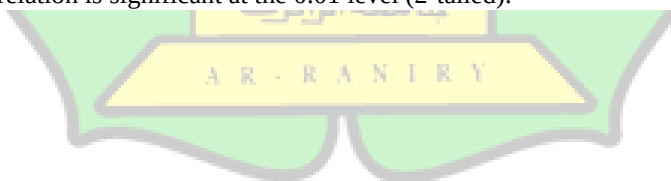


3. Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	KINERJA
K1	Pearson Correlation	1	.044	.021	.189	.298	.518**
	Sig. (2-tailed)		.813	.907	.301	.097	.002
	N	32	32	32	32	32	32
K2	Pearson Correlation	.044	1	-.033	.348	.105	.477**
	Sig. (2-tailed)	.813		.859	.051	.567	.006
	N	32	32	32	32	32	32
K3	Pearson Correlation	.021	-.033	1	.151	.258	.571**
	Sig. (2-tailed)	.907	.859		.408	.153	.001
	N	32	32	32	32	32	32
K4	Pearson Correlation	.189	.348	.151	1	.099	.565**
	Sig. (2-tailed)	.301	.051	.408		.589	.001
	N	32	32	32	32	32	32
K5	Pearson Correlation	.298	.105	.258	.099	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.097	.567	.153	.589		.000
	N	32	32	32	32	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	.518**	.477**	.571**	.565**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.001	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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



Lampiran 4: Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50					
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

A R - R A N I R Y

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

2. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

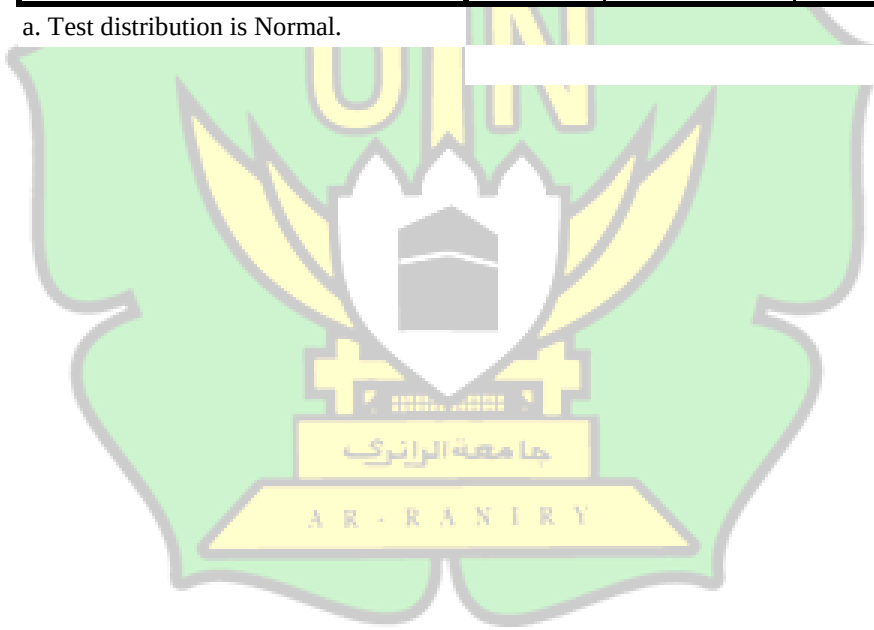
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	6

Lampiran 6: Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

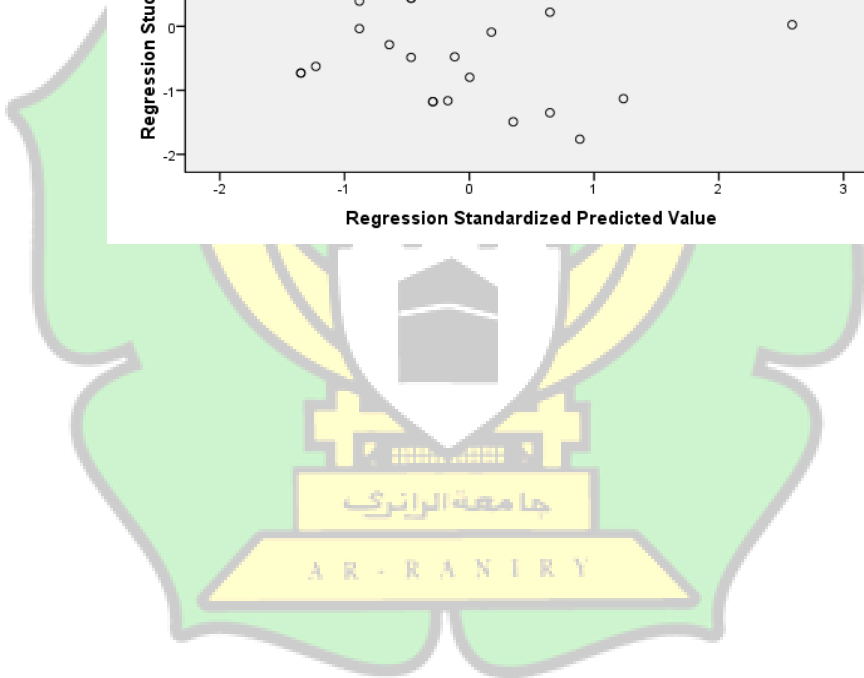
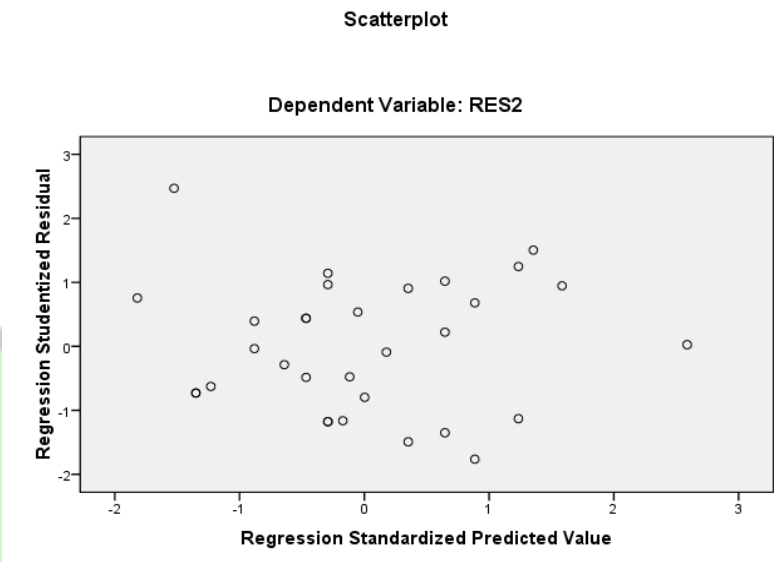
		MOTIVASI	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA
N		32	32	32
Normal Parameters ^a	Mean	17.4062	17.7500	18.6875
	Std. Deviation	1.98152	1.60644	1.30600
Most Extreme Differences	Absolute	.212	.187	.251
	Positive	.113	.143	.157
	Negative	-.212	-.187	-.251
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197	1.057	1.419
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114	.214	.261

a. Test distribution is Normal.



Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas

a. Scatterplot



Lampiran 8: Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF
Motivasi (X_1)	0,989	1,011
Lingkungan Kerja (X_2)	0,989	1,011



Lampiran 9: Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	32	13,00	20,00	17,4062	1,98152
LINGKUNGANKERJA	32	14,00	20,00	17,7500	1,60644
KINERJA	32	15,00	20,00	18,6875	1,30600
Valid N (listwise)	32				



Lampiran 10: Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.758	1.942		2.450	.021
1 MOTIVASI	.224	.073	.340	3.067	.005
LINGKUNGAN KERJA	.565	.090	.695	6.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 11: Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.758	1.942		2.450	.021
1 MOTIVASI	.224	.073	.340	3.067	.005
LINGKUNGAN KERJA	.565	.090	.695	6.272	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 12: Tabel t

t Table											
cum. prob	t _{.50}	t _{.75}	t _{.90}	t _{.95}	t _{.98}	t _{.99}	t _{.995}	t _{.9975}	t _{.999}	t _{.9995}	t _{.9999}
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
Confidence Level											



Lampiran 13: Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.247	2	17.124	26.658	.000 ^a
	Residual	18.628	29	.642		
	Total	52.875	31			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Motivasi,Lingkungan_Kerja



Lampiran 14: F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
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	9.55	9.26	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.94	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

Lampiran 15: Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.623	.80146

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA



Lampiran 16: Riwayat Hidup Penulis**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama Lengkap : Nurlena
 Tempat/Tanggal Lahir : Bireuen/24 September 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
 Status : Belum Kawin
 Pekerjaan/NIM : Mahasiswa/140603102
 Alamat : Desa Juli Mee Teungoh, Kec. Juli,
 Kab. Bireuen
 Alamat Domisili : Jl. T Daud Silang Rukoh Darussalam

Nama Orangtua/Wali

Ayah : Bahrin Ahmad
 Pekerjaan : Wiraswasta
 Ibu : Nursyidah R
 Pekerjaan : PNS

Riwayat Pendidikan

SD/MI : SD Negeri 5 Juli Lulus Tahun 2008
 SLTP/MTs : SMP Negeri 1 Juli lulus Tahun 2011
 SMA/MA : SMA Negeri 1 Bireuen lulus Tahun 2014
 Perguruan Tinggi : Program Studi Perbankan Syariah
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 UIN Ar- Raniry, Tahun Masuk 2014

Banda Aceh, 13 November 2018

Nurlena