

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH D.I. YOGYAKARTA

**RIZAL HAERUL UMAM
13423132**

Pada era saat ini, kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang aktivitas perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena jika setiap karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka aktivitas usaha yang dijalankan akan berkembang lebih baik dari sebelumnya. Merujuk pada latar belakang tersebut dan teori tentang kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan jumlah responden sebanyak 90. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bank syariah D.I.Yogyakarta, dan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dan BPRS FORMES. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (kuisioner dan studi kepustakaan).

Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 26,5% sedangkan sisanya 73,5 % dipengaruhi oleh varian diluar model.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Islami, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ISLAMIC WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PERFORMANCE AMONG EMPLOYEES IN SHARIA BANKS IN SPECIAL DISTRICT OF YOGYAKARTA

RIZAL HAERUL UMAM
13423132

In the today era, the work performance of the employees plays a very important role in supporting the company activities. This is due to that if each employee does his or her work well, then the business activity would be developed better than before. Referring to that background, then this research aims to study about the Effect of the Islamic Work Motivation and Work Environment on the Work Performance of the Employees in Sharia Banks in Special District of Yogyakarta. This research used the quantitative approach method and the technique of data analysis used was the Doubled Linear Regression. Data used was the primary data obtained through the questionnaires with 90 respondents. The population in this research was all employees of sharia banks in Special District of Yogyakarta and the sample used was the employees of the Branch of Muamalat Indonesia Bank, Yogyakarta, Sharia Mandiri Bank (KCP Kaliurang) and BPRS FORMES. The technique in data collection was conducted using field research (questionnaires and library research).

The result of this research showed a significant effect of Islamic work motivation and work environment on the work performance of the employees. The analysis results of doubled linear regression showed that the variable of Islamic work motivation and work environment had contribution to the work performance of the employee by 26,5% and the rest of 73,5 % was affected by variance outside the model

Keywords: *Islamic Work Motivation, Work Performance of Employees.*

June 28, 2018

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dengan majunya perekonomian yang sekarang ini, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk menunjang proses kegiatan usaha perbankan. Penulis berminat untuk mendalami sebuah masalah yang sampai saat ini masih sering terjadi di dalam lembaga keuangan syariah yang mekanisme operasional real masih kurang terlaksananya syariat islam yang sebenarnya. pada saat ini masih banyak pegawai-pegawai yang berada di dalam lembaga keuangan syariah kurang mengetahui mekanisme operasional yang sesuai dengan syariat islam yang telah ditetapkan dalam fiqih muamalah. Didalam sebuah instansi kinerja karyawan mempunyai peran yang penting dan harus diperhatikan karena perkembangan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai pada tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Dalam konteks ini, penulis akan menspesifikasikan terkait dengan motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

Kualitas SDM mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia masih menjadi perhatian utama dan tumpuan bagi setiap perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Tuntutan perusahaan memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas

semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Supaya aktivitas manajemen berjalan dengan optimal, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Maka dari itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi sebuah dorongan yang dapat menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan terbilang sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Jika semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik juga, jika motivasi karyawan buruk maka kinerja karyawan akan buruk juga.

Dari penelitian yang ditulis oleh Firsya Hadi Rispati, Rodhiyah SU, dan Reni Shinta Dewi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)*”. Berdasarkan hasil uji regresi linier bergada menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan studi kasus pada karyawan hotel grasia semarang”.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan disuatu perusahaan, sehingga karyawan memiliki semangat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk berkerja. Bilamana lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan baik pula, begitu pula dengan sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk maka kinerja karyawan akan buruk pula.

Dari penelitian yang ditulis oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono yang berjudul *pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. karmand mitra andalan surabaya*. Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga penulis mengambil judul tentang “***Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta***”. penulis akan mengambil sampel sebanyak 90 karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. 40 karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, penulis memilih bank muamalat karena bank muamalat adalah bank syariah tertua di indonesia, 25 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta, lalu penulis memilih Bank Syariah Mandiri karena

pertumbuhan bank syariah mandiri cukup cepat, memiliki lingkup yang luas di berbagai sudut desa maupun kota di Indonesia dan 25 karyawan yang bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Yogyakarta penulis juga memilih Bank Pembiayaan Rakyat Syariah karena penulis pernah melakukan observasi pada bank pembiayaan rakyat syariah forms memiliki laporan yang baik sehingga penulis tertarik untuk menjadikan sampel penelitian.

A. Landasan Teori

1. Bank

Pegertian Bank merupakan lembaga keuangan yang aman dalam melakukan berbagai macam aktifitas keuangan. (Ismail, 2011, hal. 23)

“Menurut undang-undang perbankan nomor 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak” (Mughtar, Rahmidani, & Siwi, 2016).

“Menurut undang-undang perbankan syariah nomor 21 tahun 2008, perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya”. (Mughtar, Rahmidani, & Siwi, 2016)

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa bank syariah adalah sebuah lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kemasyarakat yang secara operasionalnya sesuai dengan syariat islam

1. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat

dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

“Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hasibuan, manajemen sumberdaya manusia, 2002)”.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*, (Tasmara, 1995). Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang luhur. Oleh karenanya, pribadi muslim yang *qonaah* seharusnya memiliki motivasi yang positif dan kuat untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, mencurahkan segenap potensi dan kemampuan yang dimiliki agar menghasilkan prestasi/kinerja yang tinggi. (Muafi, 2003).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi, 1999).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi dan meminimalisir kerugian atau pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

2. Motivasi Kerja Islam

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya” (Siagian S. P., 2006).

Menurut (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2003) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi merupakan suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2001) Motivasi melibatkan suatu proses psikologi untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan jumlah usaha yang dikeluarkan atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas.

Menurut (Kartono, 1994) istilah motivasi diambil dari istilah latin *motivus*, yang artinya adalah sebab, pikiran dasar, dorongan bagi seorang untuk berbuat, atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Menurut (Kreitner, 2003) istilah motivasi diambil dari istilah latin *move*, yang berarti “pindah”. Dalam konteks sekarang, motivasi adalah: “Proses-proses psikologi meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan”.

Motivasi menurut (Robbins, Perilaku organisasi, 2006) adalah “Proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya individu ke arah pencapaian sasaran”.

Dapat diambil kesimpulan dari beberapa ahli motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Rahmat (2010) “mengungkapkan untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja”.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Menurut Miftah Farid (2009) “Motivasi kerja islami bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah seperti sholat subuh, tahiyatul masjid dan lain-lain. Niat yang kedua dalam arti tujuan adalah maksud dari sesuatu perbuatan (motif) Sedangkan motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis

maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul-khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan)”.

Menurut Ali Hasan (2009), didalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Bisnis Syariah*” menjelaskan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.

Oleh karena itu motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. “Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar” (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islami yaitu suatu perilaku manusia untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya yang merupakan suatu ibadah.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman

dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut (Robbins, Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi, 2003) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut (Basuki, 2005) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Menurut (Lewa, 2005) “lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja”. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu unsure lingkungan kerja Menurut Anogoro dan Widianti dalam (Septianto, 2010) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan”.

Agus Ahyari (Lewa, 2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi, dan kesempatan ; dan lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, para karyawan tentu akan merasa nyaman, aman, dan tidak perlu merasa khawatir akan ancaman–ancaman yang dapat mengganggu seperti suara bising, penerangan yang tidak mumpuni dan berbagai macam gangguan lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Objek kajian dari metodologi penelitian kuantitatif adalah eksak atau ilmu pasti.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

B. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dari hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Objek kajian dari metodologi penelitian kuantitatif adalah eksak atau ilmu pasti.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

C. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat KC Yogyakarta Yang terletak di jalan P. Mangkubumi No 50 Yogyakarta, di Bank Syariah Mandiri Kcp Yogyakarta Kaliurang, Yang terletak di jalan Kaliurang km.6,4 No.B 6-A, Yogyakarta dan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes. Yang terletak di jalan Gito Gati Km.1, Grojogan, Pandowoharjo, Sendangadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan maret minggu ke 1 sampai minggu ke 4.

D. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian yaitu Semua karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

2. Obyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

E. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, 2010).

Berhubung obyek penelitian yang penulis akan lakukan di bank syariah D.I. Yogyakarta, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, 2010). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah tiga bank syariah D.I. Yogyakarta, sampel penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 2010). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, maka penulis akan mengambil sebanyak 90 karyawan. 40 karyawan yang bekerja di Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, 25 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan 25 karyawan yang bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes Yogyakarta.

F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi variabel penelitian merupakan objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

a. Variabel bebas (Independent variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya terpengaruhnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja Islam(X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel terikat (dependent variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu motivasi islam dan lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut bisa ditulis sebagai berikut :

Motivasi Islam (X1)

Lingkungan Kerja (X2)

Sedangkan variabel dependennya dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, bisa ditulis sebagai berikut :

Kinerja karyawan (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

a. Indikator variabel motivasi (X₁)

Menurut Mc Gregor dalam sahan asnawi (2002), ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Inisiatif
- 2) Kerjasama
- 3) Tanggung jawab
- 4) Disiplin
- 5) prestasi

b. Indikator variabel lingkungan kerja (X₂)

Menurut (Sedarmayanti, 20017) indikator lingkungan kerja ada 2 dimensi yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

c. Indikator variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut (Mondy, Noe, & S.R., Human Resource Management, 1999) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Kemandirian
- 4) Inisiatif
- 5) Kerjasama

G. Data dan Sumber Data

1. Data

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengelolaan. Perolehan data dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden untuk memperoleh sebuah data informasi.

2. Sumber Data

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang memerlukan penerjungan secara langsung kelapangan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan pada alam nyata dimana suatu fenomena terjadi dan menjadi fokus perhatian untuk diteliti. Penelitian ini ditunjukkan untuk memperoleh bukti yang nyata, menguji serta menjelaskan tentang Pengaruh motivasi islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

a. Data Primer

Data primer menurut Carl Mc Daniel dan Rogers Gates adalah data survei, pengamatan atau eksperimen yang dikumpulkan untuk memecahkan masalah tertentu yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah data koesioner.

menurut Muhammad (2008) data primer adalah data diperoleh penelitian dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama siapa yang akan dijadikan objek penelitian. Maksud dari data primer ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau pertama. Data yang dari sumber pertama dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket dari seluruh responden yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan Bank Pembiayaan Rakyat Formes Yogyakarta

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Carl Mc Daniel dan Rogers Gates adalah jenis data yang mencakup informasi yang telah dikumpulkan dan hanya mungkin relevan dengan permasalahan yang ada. Sumber data sekunder ini digunakan untuk melengkapi data primer.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder penelitian ini bisa diperoleh melalui proses interview dan studi kepustakaan. Informasi yang didapat berupa gambaran profil mengenai Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan Bank Pembiayaan Rakyat Formes Syariah Yogyakarta, serta perihal seputar informasi yang dapat mendukung data penelitian ini.

H. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Untuk memperoleh data yang cukup dan sesuai dengan judul yang ingin diteliti, maka penulis akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, dimana dari beberapa metode pengumpulan data tersebut, mempunyai keterkaitan atau hubungan satu metode dengan yang lainnya, adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti menggunakan koesioner selain untuk memperoleh data yang dibutuhkan juga untuk mengukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert.

(Sutrisno, 1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode kuesioner adalah sebagai berikut :

- a) Bahwa subjek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b) Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c) Bahwa interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Tujuan dari teknik pengumpulan data ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data melalui buku-buku, literatur-literatur, ataupun sumber lainnya yaitu informasi gambaran umum tentang profil Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes Yogyakarta, serta perihal lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

I. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), Instrument Penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena alam ini disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indicator	Item
1	Motivasi kerja Islam (X ₁)	1) Inisiatif	a) Memberikan saran	1
			b) Kemauan untuk bekerja keras	2
		2) Kerjasama	c) Toleransi	3
			d) Mampu bekerja sama	4
		3) Tanggung jawab	e) Tanggug jawab terhadap tugas	5
		4) Disiplin	f) Ketepatan waktu	6
			g) Bekerja sesuai prosedur	7
		5) Prestasi	h) Bersungguh-sungguh	8
2	Lingkungan kerja (X ₂)	1) Lingkungan kerja fisik	a) Penerangan	9
			b) Suhu udadara	10
			c) Sirkulasi udara	11
			d) Keamanan	12
			e) Tata letak ruang kerja	13
			f) Kebersihan	14
		2) Lingkungan non fisik	g) hubungan sesama rekan kerja	15
			h) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	16
3	Kinerja Karyawan(Y)	1) Kuantitas pekerjaan	a) Hasil pekerjaan	17
		2) Kualitas pekerjaan	b) Ketelitian	18
		3) Kemandirian	c) tanggung jawab	19
		4) Inisiatif	d) pemikiran tersendiri dalam melakukan tugas	20
		5) Kerjasama	e) Mampu bekerja sama	21

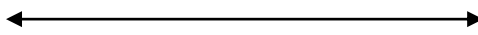
J. Skala pengukuran

Menurut C.R. Kothari (2004) “pengukuran merupakan proses mapping sebuah aspek ke dalam aspek yang lain berdasar aturan tertentu. Proses mapping ini selalu disertai proses memberi tanda dari jawaban responden. Salah satu tipe jawaban responden tersebut merupakan jawaban tertutup/pilihan. Pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban tertutup ini, jenis jawabannya dapat kita golongan kedalam skala. Salah satu jenis skala yang banyak digunakan pada penelitian sosial adalah skala likert. Skala likert sesungguhnya merupakan skala kualitatif katagorik atau ordinal, namun sering kali diperlukan sebagai skala interval”.

Continous rating scale merupakan skala kuantitatif dan termasuk skala rasio, karena termasuk skala rasio (angka) penelitian ini menggunakan jawaban yang bertipe *continous rating scale*. Skala jenis ini merupakan skala dengan dua alternatif jawaban yang saling bertolak belakang dengan bipolar, misalnya tidak setuju dengan sangat setuju, tidak yakin dengan sangat tidak yakin, senang dengan sedih dsb. Skala bipolar merupakan skala yang tepat untuk digunakan pada penelitian sikap dan perilaku. (Nugroho, Disertasi , 2015)

Skala continuous rating merupakan skala dengan nilai angka 1 sampai 10, sebagian peneliti menggunakan skala dari angka 10 sampai 100. Responden diminta mencoret/memberi tanda pada angka/nilai yang dianggap mewakili.

Contoh :

No	Item	Jawaban
1.	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  Tidak setuju sangat setuju

K. Uji Kualitas Instrumen

Sebuah penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Kualitas sebuah penelitian ditentukan oleh data yang diperolehnya. Maka dari itu, data Instrumen dalam penelitian ini akan diuji menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas. Untuk

menguji validitas dan reliabilitas, penulis akan menggunakan program spss.

1. Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji tingkat validitas empiris instrumen, peneliti harus mencobakan instrumen tersebut pada sasaran dalam penelitian. Langkah ini bisa disebut dengan kegiatan uji coba (try-out) instrumen. Apabila data yang didapat dari uji coba ini sudah sesuai dengan yang seharusnya, maka berarti instrumennya sudah baik, sudah valid. Untuk mengetahui ketepatan data ini diperlukan teknik uji validitas. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment dengan angka kasar*” sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Setelah perhitungan dilakukan kemudian nilai r (koefisien korelasi) tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan taraf kesalahan yang telah ditetapkan ($\alpha = 5\%$) dalam pengujian validitas, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka data dikatakan valid apabila r

hitung > r tabel. Dalam menguji validitas peneliti menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 21.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Islam

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,841	0,396	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,396	Valid
Pernyataan 3	0,767	0,396	Valid
Pernyataan 4	0,758	0,396	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,396	Valid
Pernyataan 6	0,732	0,396	Valid
Pernyataan 7	0,749	0,396	Valid
Pernyataan 8	0,765	0,396	Valid

Tabel 3.2 diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islam menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja islam dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel motivasi kerja islam semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,850	0,396	Valid
Pernyataan 2	0,863	0,396	Valid
Pernyataan 3	0,888	0,396	Valid
Pernyataan 4	0,878	0,396	Valid
Pernyataan 5	0,871	0,396	Valid
Pernyataan 6	0,869	0,396	Valid
Pernyataan 7	0,853	0,396	Valid
Pernyataan 8	0,847	0,396	Valid

Tabel 3.3 diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel lingkungan kerja semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,825	0,396	Valid
Pernyataan 2	0,826	0,396	Valid
Pernyataan 3	0,780	0,396	Valid
Pernyataan 4	0,820	0,396	Valid
Pernyataan 5	0,826	0,396	Valid

Tabel 3.4 diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel kinerja karyawan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 terhadap 25 responden yang diambil secara acak, dari hasil uji validitas tersebut data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel kinerja karyawan semuanya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin (2003) Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Pengujian reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Hasil penelitian reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel

adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Artinya kuisisioner dikatakan reliabel jika kuisisioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi disaat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai (cronbach alpha). Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Ketentuan nilai <i>cronbach alpha</i>	Status
Motivasi Kerja Islam	0,791	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,880	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,847	0,60	Reliabel

L. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis ditunjukkan untuk menggambarkan bagaimana Pengaruh Motivasi Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan Bank Pembiayaan Rakyat Formes Yogyakarta. Dalam pengujian ini akan dibantu dengan program *statistical product and service solutions* (SPSS) versi 21.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastistas.

a. Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2006) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi *normal* atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal p-plot, skewness dan kurtosis atau uji kolomogorov-smirnov. Pada uji normal p-plot jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada uji kolomogorov-smirnov dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang ditetapkan. (Kurniawan, 2014).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi (Priyanto, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,060.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Nisfianoor (2009) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai variansi yang sama diantara data tersebut. Data yang diharapkan adalah yang memiliki variansi yang sama dan disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Adapun regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2+ e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b₁ : motivasi kerjaislam

b₂ : lingkungan kerja

e : pengganggu (*error*)

Uji koefisien determinan (r^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variabel dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel bebas. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi, peneliti dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel terikat. Semakin besar nilai *r square* maka semakin baik model tersebut. Nilai *r square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *r square* berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai *r* mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat besar. Sebaliknya jika nilai *r* menjauhi angka 1 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat kecil (Kadir, 2010).

4. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2013) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang gambaran yang diteliti melalui data sampel tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif meliputi rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum. Untuk menginterpretasikan hasil penelitian maka data skor

yang diperoleh dikonversikan kedalam kategori *Continous Rating Scale* (CRS) dengan menggunakan pedoman konversi skor sebagai berikut:

Tabel 3.6

Pedoman Konversi Skor

Skor	Rumus Konversi	Kategori
1	$X > mi + 1$ (sdi)	Tinggi
2	$Mi - 1 sdi \leq X \leq mi + 1$ (sdi)	Sedang
3	$X < mi - 1$ (sdi)	Rendah

Keterangan:

X = jumlah skor

Sdi = standar deviasi ideal

= $1/6$ (skor maksimal ideal - skor minimal ideal)

Mi = mean ideal

= $1/2$ (skor maksimal ideal + skor minimal ideal)

5. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 dan 0,10 ($\alpha=5\%$, $\alpha=10\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis operasional yaitu H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh positif variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

H_a : ada pengaruh positif variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

- b. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $\alpha = 5\%$

Jika $p \geq \alpha$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $p < \alpha$: H_0 ditolak dan H_a diterima

- c. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $> 0,10$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *independen* tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. (Ayu Septi Anggraeni, 2011)

- d. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ atau $\leq 0,10$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel *independen* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*.

6. Uji Simultan Dengan *F-Test*

Uji *f-test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *f-test* ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova. Hasil *f-test* menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika *p-value* (pada kolom sig) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau *f* hitung (pada kolom *f*) lebih besar dari *f* tabel. *F* tabel dihitung dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Kadir, 2010)

A. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel motivasi kerja islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai *t* sebesar 4,321 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_0 ditolak).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Hal ini mendukung dengan hasil penelitian Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, pada tahun 2014.

Dengan hal ini jika motivasi kerja islam karyawan bank syariah semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, motivasi kerja islam karyawan bank syariah buruk atau

menurun maka kinerja karyawan akan buruk juga. Menurut Ali Hasan (2009), menjelaskan motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Di dalam al-quran dijelaskan mengenai motivasi kerja secara islami yaitu QS. Saba' ayat 39 yang berbunyi:

قُلْ إِنَّ رَبِّي يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَيَعْدِرُ لَهُ ۖ وَمَا أَنْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَهُوَ يُخْلِفُهُ ۖ وَهُوَ خَيْرُ

الرَّازِقِينَ

Artinya : katakanlah: "Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)". Dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, maka Allah akan menggantinya dan Dialah Pemberi rezeki yang sebaik-baiknya.

QS. Saba' ayat 39 di tafsirkan oleh jalalain yaitu Katakanlah! "Sesungguhnya Rabbku melapangkan rezeki) meluaskannya (bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya) sebagai ujian buatnya (dan membatasinya) menyempitkannya (baginya) sesudah Dia melapangkannya, atau Dia menyempitkannya bagi siapa yang dikehendaki-Nya sebagai cobaan buatnya. (Dan barang apa saja yang kalian nafkahkan) dalam hal kebaikan (maka Allah akan menggantinya dan Dialah Pemberi rezeki yang sebaik-baiknya.") dikatakan, setiap orang memberi rezeki kepada keluarganya, yakni dari rezeki Allah SWT.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.8 antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 2,618 dengan nilai signifikan sebesar 0,010, hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_0 ditolak).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. hal ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurella Puto, pada tahun 2013. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi, pada tahun 2013. Dimana hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Basuki, 2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan hal ini, jika lingkungan kerja bank syariah semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, lingkungan kerja bank syariah kurang baik maka kinerja karyawan akan kurang maksimal.

Lingkungan kerja mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh – tumbuhan serta semua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

Menurut firman Allah STW dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 56 yaitu :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :

Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Rosulullah bersabda :

“Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu, sesungguhnya Allah SWT membangun islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 4,321 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
2. Dari hasil pengujian variabel secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai t sebesar 2,618 dengan nilai signifikan 0,010. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.
3. Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana diketahui bahwa nilai f 15,715 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai tersebut telah membuktikan bahwa motivasi kerja islam dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

B. Saran

Dari hasil pembahasan sebelumnya, penulis ingin memberikan saran dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manager lebih menanamkan sikap motivasi kerja islam yang baik kepada karyawan atau bawahannya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Dalam peningkatan kinerja karyawan, suatu lingkungan kerja perlu diperhatikan guna menjaga keefektifan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. melalui perbaikan lingkungan kerja, alangkah baiknya manager perusahaan meningkatkan dan menanamkan sifat pemeliharaan lingkungan kerja. Sehingga dapat memberi dampak baik dalam kesadaran karyawan untuk memelihara lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, S. (2005). *Metodologi penelilyian bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penlitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Gibson, J. L. (2001). *Organisasi: Perilaku-struktur-proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan. (2002). *manajemen sumberdaya manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: bumi aksara.
- Hidayatillah, I. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Reputasi dan Harga Premi Asuransi Terhadap Keputusan Pemgeang Polis Dalam Memilih Asuransi Bumiputera 1912. *Jurnal Reformasi* .
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. jakarta: kencana.
- Kadir. (2010). *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Samporna.
- Kartono. (1994). *Psikologi untuk Managemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Grafindo persada.
- Kreitner, R. d. (2003). *Perilaku Organisas*. Jakarata: Salemba Empat.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Leiya, & Kurniasari, M. (2012). Minat Masyarakat Berasuransi Syariah di Asuransi Prudential. *Jurnal Ilmu Asuransi*.
- Lewa, K. I. (2005). Sinergi. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 129 - 140.

- McCormick, D. W. (1994). Spirituality and Management,. *Managerial Psychology*, 5-11.
- Merkel, E. (1994). *Consumer Behavior*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mitsari, R. (2013). Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan dan Brand Image Terhadap Keputusan Pemegang Polis Dalam Memilih Asuransi. *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*.
- Mondy, R., & Premeaux, S. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R., Noe, R., & S.R., P. (1999). *Human Resource Management*. edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Muafi. (2003). Fakultas Ekonomi. *PENGARUH MOTIVASI SPIRITUAL KARYAWAN TERHADAP*, 5-18.
- Muamalat. (2016, Juni Selasa). *Profil Bank Muamalat*. Dipetik Februari Kamis, 2018, dari Bank Muamalat: <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>
- Muchtar, B., Rahmidani, R., & Siwi, M. K. (2016). *BANK dan Lembaga keuangan lain*. Jakarta: Kencana.
- Nisfianoor, M. (2009). *Pendekatan Statistik Modern*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nugroho, A. P. (2015). *Disertasi .dengan judul pengaruh realigiusitas dan efikasi diri terhadap perilaku menabung di bank syariah* Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
- Nugroho, A. P. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Afikasi Diri Terhadap Pelaku Menabung di Perbankan Syariah.
- Priyanto, D. (2006). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riniwati, H. (2016). *Menejemen Sumber Daya Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.

- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2003). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Saifuddin, A. (2003). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: FE.
- Siagian. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. Dalam Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (hal. 118). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan. Dalam Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (hal. 120). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surjawerni V, W. (2008). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Cetakan Pertama, Ardana Media.
- Suryawijaya, M. A. (1986). *Pengelolaan karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, H. (1986). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

Suyadi, P. (1999). *kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Tasmara, t. (1995). *etoskerja pribadi muslim*. jakarta: ui press.

Winarno, W. W. (2009). *Analisa Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. Yogyakarta:
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Wulandari, E. S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Nasabah Dalam
Memilih Asuransi Jiwa Syariah (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operaional
Tulungagung. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.