

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

*The Effect of Islamic Motivation of Work and Work Environment to Employee
Performance in Bank Syariah D.I. Yogyakarta*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam dari
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh :
RIZAL HAERUL UMAM
13423115

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

NOTA DINAS**Hal : Skripsi****Kepada: Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam**Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor: 3224/Dek/60DAS/FIAI/X/2017 tanggal 17 Oktober 2017 atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Rizal haerul umam

Nomor/Pokok NIMKO : 134233115

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Program Studi/Konsentrasi : Ekonomi Islam/Keuangan dan Perbankan Syari'ah

Tahun Akademik : 2017/2018

Judul Skripsi : ***Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta***

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut di atas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 3 (tiga) eksemplar skripsi dimaksud.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing


Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rizal Haerul Umam
NIM : 13423115
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 23 Mei 2018



Rizal Haerul Umam



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail: fiai@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 6 Juni 2018
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta
Disusun oleh : RIZAL HAERUL UMAM
Nomor Mahasiswa : 13423115

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag

Penguji I : Dr. Siti Achiria, SE, MM

Penguji II : Fajar Fandi Atmaja, Lc., M.S.I.

Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

Yogyakarta, 26 Juni 2018

Dekan,



Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

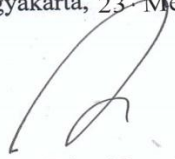
Nama Mahasiswa : Rizal Haerul Umam

NIM : 13423115

Judul Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta*

menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 23 Mei 2018


Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

HALAMAN PERSEMBAHAN

pertama

Yang utama dari segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT taburan cinta dan kasih sayangmu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkan dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang kau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rosulullah SAW.

kedua

Mimih dan bapak sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada mimih dan bapak yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mimih dan bapak bahagia. Karena kusadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk mimih dan bapak yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayng, selalu mendoakanku, selalu menasehati menjadi yang lebih baik.

Terimakasih mimih, terimakasih bapak.

ketiga

Dosen pembimbing tugas akhirku

Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM selaku dosen pembimbing tugas akhir saya, terimakasih banyak pak saya sudah dibantu selama ini sudah dinasehati, sudah diajari, saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran dari bapak.

keempat

Seluruh dosen pengajar di fakultas ilmu agama islam

Terimakasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan kepada kami.

kelima

Brother dan shister

Untuk kakak – kakakku tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang takan bisa tergantikan, terimakasih atas doa dan bantuan kalian selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Yang keenam

Kepada semua Guru di SDN PULASARI, MTSN AL-MA'ARIF, MA AL-MA'ARIF Subang, yang telah mendidik saya selama saya masih sekolah sehingga saya bisa kuliah di Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

ketujuh

My Best friend's

Buat sahabatku terimakasih atas bantuan do'a, nasehat, hiburan dan semangat yang diberikanselama aku kuliah, aku takan melupakan semua yang telah kalian berikan selama ini.

kedelapan

Orang yang berperan dalam semua hidup saya, terimakasih Susialawati Yulia yang telah memberikan pandangan kedepan.

HALAMAN MOTTO

قُلْ إِنَّ رَبِّي يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَيَقْدِرُ لَهُ ۖ وَمَا أَنْفَقْتُمْ 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)

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

KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 th. 1987
Nomor: 0543b/u/1987
TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pendahuluan

Penelitian transliterasi arab-latin merupakan salah satu program penelitian puslitbang lektur agama, badan litbang agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/ 1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi arab-latin memang dihajatkan oleh bangsa indonesia karena huruf arab dipergunakan untuk menuliskan kitab agama islam berikut penjelasannya (al-qur'an dan hadis), sementara bangsa indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat islam di indonesia yang merupakan mayoritas bangsa indonesia, transliterasi arab-latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah puslitbang lektur agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, seminar nasional pembakuan transliterasi arab-latin tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H.Sawabi Ihsan Ma, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahannya tanggal 10 maret 1986 pada seminar tersebut, kepala litbang agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan menteri agama kabinet pembangunan iv, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional. Pedoman transliterasi arab-latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan islam di Indonesia. Umat islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan menguasai huruf arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat islam di Indonesia.

Badan litbang agama, dalam hal ini puslitbang lektur agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi arab-latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari arab ke latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya pedoman transliterasi arab-latin baku yang dikuatkan dengan suatu surat keputusan menteri agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

Pengertian transliterasi

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. transliterasi arab-latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

Prinsip pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi arab-latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan ejaan yang disempurnakan.
2. Huruf arab yang belum ada padanannya dalam huruf latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”.
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan pedoman transliterasi arab-latin

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi arab-latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža	Ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

b. Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan. Huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
◌َ يَ ...	Fathah dan ya	Ai	A dan i
◌َ وَ ...	Fathah dan wau	Au	A dan u

Contoh:

كَتَبَ - kataba
فَعَلَ - fa'ala

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
◌َ ا... ا	Fathah dan alif atau ya	A	A dan garis di atas
◌ِ ي...	Kasrah dan ya	I	I dan garis di atas
◌ُ و...	Hammah dan wau	U	U dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla قِيلَ - qīla
رَمَى - ramā يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbu"ah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah ‘t’.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah ‘h’.

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbu"ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	- raudah al-atfāl
	- raudatul atfāl
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّارَةُ	- al-madīnah al-munawwarah
	- al-madīnatul-munawwarah
طَلْحَةُ	- talhah

5. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبَيْرِ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-hajj
نُعْمُ	- nu''ima

6. Kata sandang

Kata sandang dalam tulisan arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditranslite-rasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /1/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditranslite-rasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	- ar-rajulu
السَّيِّدُ	- as-sayyidu
الشَّمْسُ	- as-syamsu
القَلَمُ	- al-qalamu
البَدِيعُ	- al-badi'u
الْجَلَالُ	- al-jalālu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuzūna
النَّوْءُ	- an-nau'
سَيِّئٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلَا	- akala

8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka

transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn
وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn Wa auf al-kaila wa-almīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	Wa auf al-kaila wal mīzān Ibrāhīm al-khalīl Ibrāhīmul-khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	Bismillāhi majrehā wa mursahā Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistatā’a ilaihi sabīla Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistatā’a ilaihi sabīlā

9. Huruf kapital

Meskipun dalam sistem tulisan arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā muhammadun illā rasl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِنَكَّةٍ مُبَارَكًا	Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallażī bibakkata mubārakan
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	Syahrū ramadān al-lażī unzila fīh al- qur’ānu Syahrū ramadān al-lażī unzila fīhil qur’ānu
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ	Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabbil al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbilil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk allah bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعاً

Lillāhi al-amru jamī’an

Lillāhil-amru jamī’an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāha bikulli syai’in ‘alīm

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

أَحْمَدُ لِلَّهِ الْمَلِكِ الْحَقِّ الْمُبِينِ، الَّذِي حَبَانَا بِالْإِيمَانِ وَالْيَقِينِ. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ، خَاتَمِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ، وَعَلَى آلِهِ الطَّيِّبِينَ، وَأَصْحَابِهِ الْأَخْيَارِ أَجْمَعِينَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya yang berjudul ***Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.*** Shalawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat serta para pengikutnya.

Skripsi ini diajukan guna untuk memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T.,M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. M. Tamyiz Mukharrom, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag selaku ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E, M.M selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam memberikan arahan sehingga skripsi saya terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam yang telah memberikan sebuah ilmu yang berguna bagi penulis dalam proses penyusunan skripsi.

6. Ibu Aisyah dan Bapak Maksudi selaku orang tua saya yang selalu memberikan nasihat, dukungan, do'a serta kasih sayang yang sama terhadap anak-anaknya.
7. Kepada Ahmad Rifa'i za selaku kakak kandung saya yang telah rela menyisihkan rizkinya untuk membiayai sekolah dan tunjangan hidup saya.
8. Kepada seluruh Guru saya yang telah memberikan ilmunya kepada saya sehingga saya bisa kuliah di Universitas Islam Indonesia.
9. Kepada seluruh teman-teman di Subang dan di Yogyakarta yang selalu memberikan do'a serta dukungannya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebaik-baiknya.

Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya. Penulis hanya bisa berdo'a kepada Allah SWT untuk membalas semua kebaikan yang saudara berikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari atas kekurangan dari skripsi ini, maka dengan rendah hati penulis menerima saran dan kritik saudara guna memperbaiki skripsi yang telah penulis susun, penulis berharap semoga karya kecil ini dapat berguna bagi semua pihak.

Yogyakarta, 17 Oktober 2017

Rizal Haerul Umam

DAFTAR ISI

NOTA DINAS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	ii
REKOMENDASI PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined.
KEPUTUSAN BERSAMA.....	xi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
KATA PENGANTAR	xx
DAFTAR ISI.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Telaah Pustaka	6
B. Landasan Teori.....	17
1. Bank.....	17
2. Kinerja Karyawan.....	18
3. Motivasi Kerja Islam	28
4. Lingkungan Kerja.....	40
C. Kerangka Berfikir.....	43
D. Hipotesis.....	45

BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Desain Penelitian.....	47
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	47
C. Subyek dan Obyek Penelitian	47
D. Populasi dan Sampel penelitian	48
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	49
F. Data dan Sumber Data	50
G. Teknik Pengumpulan Data.....	52
H. Instrumen Penelitian.....	53
I. Skala pengukuran	54
J. Uji Kualitas Instrumen	55
K. Analisis Data	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
4. Statistik Deskriptif.....	61
5. Pengujian Secara Parsial (Uji-T).....	61
6. Uji Simultan Dengan <i>F-Test</i>	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran Umum perusahaan	63
1. Gambaran umum bank syariah mandiri	63
2. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia	70
3. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes Yogyakarta	80
B. Analisis Karakteristik Profil Responden.....	83
1. Jenis kelamin	83
2. Agama.....	84
3. Usia.....	84
4. Tingkat pendidikan terakhir	85
C. Analisis Statistik Deskripsi	86
1. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islam.....	87
2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	88

3.	Tanggapan Responden Terhadap kinerja karyawan.....	89
D.	Uji Asumsi Klasik	91
a.	Uji normalitas	91
b.	Uji multikolinearitas.....	91
d.	Uji heteroskedasitas.....	92
E.	Analisis Regresi Linier Berganda	92
1.	Konstanta (b_0) = 12,746.....	93
2.	Koefisien regresi $b_1 = 0,232$	93
3.	Koefisien regresi $b_2 = 0,209$	93
F.	Uji hipotesis	94
1.	Pengujian secara individu (uji t).....	94
2.	Pengujian secara simultan (uji f)	95
3.	Koefisien determinasi (r^2).....	96
G.	Pembahasan.....	96
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta	96
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		100
A.	Kesimpulan	100
B.	Saran.....	100

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 tumpuhan 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 Musadieq, 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 diindonesia dan 25 karyawan yang bekerja di Bank Pembiayaan Formes Yogyakarta penulih juga memilih Bank

Pembiayaan Rakyat syariah formes karena penulis pernah melakukan observasi pada bank pembiayaan rakyat syariah formes memiliki laporan yang baik sehingga penulis tertarik untuk menjadikan sampel penelitian.

B. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan dari perusahaan adalah tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta?
3. Bagaimana Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memperoleh sebuah gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja islamt terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.
2. Untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.
3. Untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.
2. Untuk memberikan masukan kepada semua karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta, untuk mengembangkan kinerja karyawan.
3. Sebagai pedoman agar semua karyawan di setiap instansi untuk memiliki sifat motivasi kerja islam yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung, untuk menunjang kinerja karyawan disuatu perusahaan agar berkembang lebih baik dari sebelumnya.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sistematika pembahasan dengan susunan per bab sebagai berikut:

Pada bab pertama, akan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab yang kedua, akan dijelaskan mengenai telaah pustaka, teori-teori yang relevan dengan judul penelitian, kerangka penelitian dan perumusan hipotesis. Pada bab yang ketiga, akan dijelaskan mengenai desain penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, subyek dan obyek penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, skala pengukurun instrument, uji kualitas instrumen, dan analisis data. Pada bab yang ke empat, akan dijelaskan mengenai analisis data dan hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah. Pada yang terakhir, akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat serta akan memberikan saran bagi semua pihak yang terkait dan juga bagi penelitian selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Pertama, dari jurnal yang ditulis Aurella Puto, pada tahun 2013 dengan judul *kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado*. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.

Kedua, dari jurnal yang ditulis oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, pada tahun 2014 dengan judul *pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. karmand mitra andalan surabaya*. “penelitian ini menjelaskan terkait pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. karmand mitra andalan surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pt. karmand mitra andalan surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt. karmand mitra andalan surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi f sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variable prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.”

Ketiga, dari jurnal yang ditulis oleh Sri Hartini pada tahun 2012 dengan judul ***pengaruh kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar se kecamatan wiradesa kabupaten pekalongan***. “Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Sekolah Dasar yang terdapat di Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan yaitu sebanyak 34 orang. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner terdiri dari kuesioner kualifikasi akademik, pengalaman kerja, motivasi kerja, serta kinerja kepala sekolah. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun secara bersama-sama yang signifikan antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Besarnya pengaruh kualifikasi akademik sebesar 32 %, pengalaman kerja (42,9%), motivasi kerja (35,2%), dan pengaruh secara bersama-sama (59,7%)”.

Keempat, dari jurnal yang ditulis oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang pada tahun 2015 dengan judul ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi***. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang airmadidi kabupaten minahasa utara. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara persial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Kelima, dari jurnal yang ditulis oleh Maryadi pada tahun 2012 dengan judul ***pengaruh motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah vi jawa tenga.*** “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung motivasi, pendidikan dan pe-latihan, iklim organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. Hasil penelitian membuktikan bahwa : (1) pengaruh motivasi terhadap kompetensi dosen sebesar 32,6%; (2) pengaruh diklat terhadap kompetensi dasar sebesar 33,0%; (3) pengaruh iklim organisasi terhadap kompetensi sebesar 26,9%. Besarnya pengaruh secara bersama-sama atau sumbangan efektif (SE) = 78,7%, iklim organisasi 37,3%, paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen”.

Ke enam, dari jurnal yang ditulis oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama, pada tahun 2012 dengan judul ***pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali.*** “Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan metode stratified proportional random sampling sementara data dikumpulkan menggunakan kuisisioner untuk kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat”.

Ketujuh, dari jurnal yang ditulis oleh Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi, pada tahun 2013 dengan judul ***pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi cv. putra jaya sahitaguna, semarang)*** “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan pendekatan sensus yaitu berjumlah 80 orang. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 5,7 persen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 18,5 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 10,4 persen. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,0 persen. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,7 persen. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2 persen. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,9 persen. Motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja sebesar 21,2. Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kelayakan perlengkapan kerja, melakukan pendekatan secara kekeluargaan, perhatikan fasilitas istirahat, kamar mandi, serta gaji dan bonus karyawan”.

Kedelapan, jurnal yang ditulis oleh Mulyanto dan Dyah Widayati pada tahun 2011 dengan judul ***pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.***

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi paten Karanganyar). Penelitian ini adalah penelitian survei dengan jumlah sampel 65 orang. Metode pengumpulan sampel adalah simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, yang dibagikan pada responden. Hasil pengujian total R² menunjukkan model persamaan ini, variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini”.

Kesembilan, jurnal yang ditulis oleh Firsya Hadi Rispati, Rodhiyah SU, dan Reni Shinta Dewi pada tahun 2013 dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang)* “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grasia Semarang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Hotel Grasia Semarang yang berjumlah 80 orang, dengan sampel jenuh atau sensus yaitu menggunakan seluruh karyawan hotel sebagai responden. Skala pengukurannya menggunakan skala *likert*. Pada analisis data menggunakan uji regresi *linier* sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 16.0. Dari hasil analisis data diketahui bahwa kategori pelatihan kerja yaitu sebesar 51,2 persen menyatakan sesuai. kategori motivasi yaitu sebesar 67,5 persen menyatakan baik. Kategori Kinerja Karyawan yaitu sebesar 67,5 persen menyatakan baik. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja sebesar 10,1 persen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 5,0 persen”.

Kesepuluh, jurnal yang ditulis oleh Rahmila Sari, Mahlia Mui dan Nurdjannah Hamid pada tahun 2012 dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar*. “penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. Dsampil yang yang diambil sebanyak 77 Orang karyawan bank syariah mandiri cabang

makassar. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh program spss for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%, kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan”.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis akan memberikan suatu perbedaan dengan penelitian-penelitian diatas, dimana penulis akan memilih judul tentang *Pengaruh Motivasi kerja islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I.Yogyakarta*. Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan dua variabel yang berbeda yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja sedangkan objek yang akan diteliti yaitu terhadap kinererja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja dengan objek yang notabannya lebih ke pabrik, sedangkan penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Motivasi islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I.Yogyakarta dengan output adanya pengaruh yang signifikan atau tidak sama sekali antara motivasi islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta, melalui bantuan aplikasi spss untuk menguji hasil penelitiannya.

Tabel 1.1

Telaah Pustaka

No.	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Tujuan/Kesimpulan Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Sekarang
1	Aurella Puto, tahun 2013 dengan judul <i>kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja</i>	bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan, motivasi, lingkungan

	<i>karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado.</i>	Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, Dan Maluku Utara Di Manado, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan satu variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
2	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, tahun 2014 dengan judul <i>pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi pt. karmand mitra andalan surabaya.</i>	bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pt. karmand mitra andalan surabaya	Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: menggunakan satu variabel yang berbeda dimana variabel tersebut mengenai motivasi kerja islami dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
3	Sri Hartini tahun 2012 dengan judul <i>pengaruh kualifikasi akademik,</i>	untuk mengetahui pengaruh kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang

	<i>pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar se kecamatan wiradesa kabupaten pekalongan</i>	terhadap kinerja kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan.	kualifikasi akademik, motivasi, pengalaman kerja terhadap kerja kepala sekolah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami, lingkungan dan kinerja karyawan serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
4	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang pada tahun 2015 dengan judul <i>pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang airmadidi</i>	“bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang airmadidi kabupaten minahasa utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.”	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan satu variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
5	Maryadi tahun 2012 dengan judul <i>pengaruh motivasi, diklat, iklim</i>	“bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung motivasi,	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini

	<i>organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah vi jawa tengah</i>	pendidikan dan pelatihan, iklim organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah vi jawa tengah”	mengkaji tentang motivasi, diklat, iklim organisasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan lingkungan kerja serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
6	Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan ,I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama, pada tahun 2012 dengan judul <i>pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali.</i>	“untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali”	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan kinerja karyawan serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
7	Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni	“untuk mengetahui pengaruh motivasi,	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

	Shinta Dewi, pada tahun 2013 dengan judul <i>“pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi cv. putra jaya sahitaguna, semarang)”</i>	lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”	yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan satu variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
8	Mulyanto Dan Dyah Widayati pada tahun 2011 dengan judul <i>pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating</i>	bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (studi paten Karanganyar), penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. variabel independen (kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan lingkungan kerja serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya
9	Firsa Hadi Rispati, Rodhiyah SU, dan Reni Shinta Dewi	bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis

	<p>pada tahun 2013 dengan judul <i>Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang</i></p>	<p>motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Grasia Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grasia Semarang</p>	<p>yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi, pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan lingkungan kerja serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya</p>
10	<p>Rahmila Sari, Mahlia Mui dan Nurdjannah Hamid pada tahun 2012 dengan judul <i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar</i></p>	<p>bertujuan mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu: penelitian ini mengkaji tentang motivasi, kepemimpinan, stress kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis yaitu penulis menggunakan dua variabel yang berbeda seperti motivasi kerja islami dan lingkungan kerja serta tempat penelitiannya juga berbeda dengan tempat penelitian sebelumnya</p>

B. 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” (Muchtar, 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”. (Muchtar, 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.

a. Perbedaan Bank Syariah Dengan Bank Konvensional.

Tabel 1.2

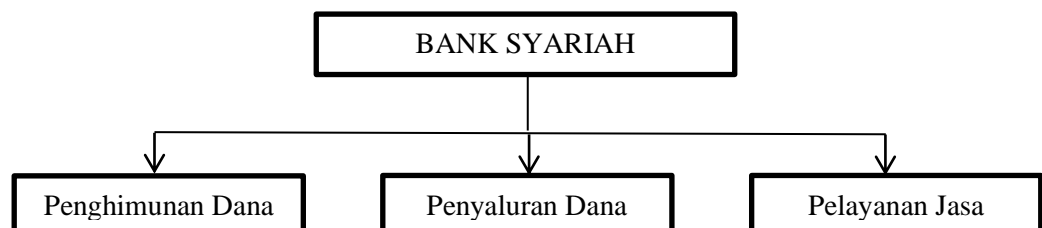
Perbedaan antara Bank Syariah dan Bank Konvensional

No	Bank Syariah	No	Bank Konvensional
1	Investasi, hanya untuk proyek dan produk yang halal serta menguntungkan.	1	Investasi, tidak mempertimbangkan halal atau haram asalkan proyek dibiayai menguntungkan.
2	Return yang dibayar dan atau diterima berasal dari bagi hasil atau pendapatan lainnya berdasarkan prinsip syariah.	2	Return baik yang dibayar kepada nasabah penyimpan dana dan return yang diterima dari nasabah pengguna dana berupa bunga.
3	Perjanjian dibuat dalam bentuk akad sesuai dengan syariat islam	3	Perjanjian menggunakan hukum positif
4	Orientasi pembiayaan, tidak hanya untuk keuntungan	4	Orientasi pembiayaan, untuk memperoleh keuntungan atas

	akan tetapi juga falah oriented, yaitu berorientasi pada kemaslahatan masyarakat.		dana yang dipinjamkan.
5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah mitra	5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah kreditor dan debitur
6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, Komisiaris dan Dewan Pengawas Syariah (DPS)	6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, dan komisaris.
7	Penyelesaian sengketa, diupayakan diselesaikan secara musyawarah antara bank dan nasabah, melalui peradilan agama.	7	Penyelesaian sengketa melalui pengadilan negeri setempat.

b. Fungsi Utama Bank Syariah:

Bank syariah memiliki 3 fungsi utamanya yaitu menghimpun dan adari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi, menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dari bank, dan juga memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah



Gambar 2.1

Fungsi Utama Bank Syariah

2. 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 fisik. 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.

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2001), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga variabel (Gibson, 2001), yaitu:

- 1) Variabel individu, meliputi:
 - a) Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
 - b) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
 - c) Demografi seperti menyangkut usia, asal usul dan jenis kelamin
- 2) Variabel psikologis, meliputi:
 - a) Persepsi
 - b) Sikap
 - c) Kepribadian
 - d) Belajar
- 3) variabel organisasi, meliputi:
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Imbalan
 - d) Struktur dan pekerjaan

b. Tujuan Kinerja Karyawan

menurut Rivai (2004) menjelaskan bahwa tujuan kinerja karyawan ada 6 tujuan, yaitu sebagai berikut: (Rivai, 2004)

- 1) “Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya”.

- 2) “Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas”.
- 3) “Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja”.
- 4) “Target aktivitas perbaikan kinerja”.
- 5) “Perbaikan dalam kualitas atau produksi”.
- 6) “Perbaikan dalam waktu atau pengiriman”.

c. Kinerja Karyawan Memiliki Dua Dimensi Yaitu :

Kinerja karyawan memiliki dua dimensi (Rivai, 2004) yaitu :

- 1) Efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- 2) Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan antara input dan realitas penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

d. Tipe-Tipe Kinerja Karyawan

Beberapa tipe kinerja karyawan (Gomes, 2001) sebagai berikut :

- 1) “Quantity of work : yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan”.
- 2) “Quality of work : yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan”
- 3) “Job knowledge : yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan”.
- 4) “Creativeness : yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul”.
- 5) “Cooperative : yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)”.
- 6) “Dependability : yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja”.

- 7) “Initiative : yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya”.
- 8) “Personal qualities : yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi”.

e. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi (Mondy & Premeaux, Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 10, 2008), sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi.

3) Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembang tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

f. Penilaian Kinerja Diri Sendiri

Untuk menilai Kinerja diri sendiri dapat dilakukan dengan cara berikut ini, guna untuk melihat apakah sudah mencapai targer ataukah belum :

1) Buatlah daftar pekerjaan.

Lihat sampai sejauh mana anda sudah melakukannya, dan apakah pekerjaan itu sudah membuahkan hasil atau mencapai target yang anda inginkan atau sudah sesuai target yang ditetapkan pimpinan tempat anda bekerja. Jika belum mencapai target maka anda harus menilai berapa persenkah target yang sudah anda capai dan apa kendalanya. Dengan demikian anda dapat menilai kinerja atau prestasi kerja anda dari tingkatan target yang dicapai.

2) Tetap termotivasi

Ketika anda telah melalui penilaian prestasi kerja mendapatkan nilai baik, maka selanjutnya anda akan terus termotivasi untuk menjadi lebih baik. Pada umumnya, ketika seseorang mendapatkan apresiasi positif dari pimpinan perusahaannya, maka hal tersebut merupakan sumber tenaga baru untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu maka sudah seharusnya setiap orang berusaha mencapai tingkatan tertinggi dari proses evaluasi atau penilaian kinerja.

g. Waktu Penilaian Kinerja

Yang menjadi persoalan umum yaitu kapan penilaian kinerja karyawan dilakukan. Pada beberapa perusahaan yang belum mempunyai program penilaian secara sistematis akan cenderung menilai kinerja karyawan apabila diperlukan atau bersifat insidental serta mendadak (Suryawijaya, 1986). Cara penilaian seperti ini lebih bersifat tidak objektif dan menggunakan ukuran-ukuran sesaat saja. Penyesuaian-penyesuaian dilakukan untuk memenuhi tujuan dari penilaian tersebut.

Cara penilaian yang baik adalah yang mempunyai sistematika serta dilakukan secara periodik dan kontinue, penilaian tidak hanya menunggu apabila diperlukan saja. Hasil penilaian ini dapat dipakai sebagai

informasi mengenai perkembangan prestasi kerja dan sewaktu-waktu diperlukan untuk pertimbangan promosi, mutasi ataupun transfer.

h. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis (2008) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1) Peningkatan kinerja (performance improvement)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja

2) Penyesuaian kompensasi (compentation adjustment)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) Keputusan penempatan (placement decision)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, demosi bagi pegawai.

4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan (training and development need)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5) Perencanaan dan pengembangan karir (karier planing and development)

Hasil penilain kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai

6) Prosedur perekrutan (process deficiencies)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidak akuratan informasi (informational inaccuracies and job design errors)

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dalam bidang informasi kepegawaian, design jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8) Kesempatan yang sama (equal employment opportunity)

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak deskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9) Tantangan eksternal (external challenges)

Hasil penilain kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10) Umpan balik (feedback)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

i. Masalah Dalam Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2005) ada beberapa permasalahan dan solusi yang terdapat dalam proses penilaian kinerja, permasalahan tersebut adalah Skala peringkat. Penilaian skala peringkat yang dilakukan manajemen perusahaan, baik dilevel pimpinan maupun dilevel supervisor, masih bergantung pada penilaian menggunakan skala peringkat jenis grafis untuk menilai kinerja, padahal skala peringkat sangat rentan terhadap munculnya masalah sebagai berikut:

1) Standar yang tidak jelas

Skala penilaian ini terbuka terhadap interpretasi penilaian. Skala peringkat grafis ini memang terlihat objektif, akan tetapi menghasilkan penilaian yang tidak adil, karena sifat dan tingkat kemanfaatannya memiliki arti ganda. Terdapat beberapa cara untuk memperbaiki masalah ini. Cara terbaik adalah dengan

mengembangkan dan menyertakan kalimat deskriptif yang mendefinisikan setiap sifat. Kekhususan ini dihasilkan dalam penilaian yang lebih konsisten dan lebih mudah dijelaskan.

2) Efek halo

Dalam penilaian kinerja, masalah yang muncul ketika peringkat yang diberikan oleh penyelia kepada bawahan atas satu sifat tertentu membuat bias peringkat orang itu atas sifat lainnya. Terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat karyawan yang dinilainya. Oleh karena itu, karyawan yang disukai oleh penilai cenderung akan memperoleh nilai positif pada semua aspek penilaian, dan begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang tidak disukai akan mendapat nilai negatif.

3) Kecenderungan terpusat

Merupakan kecenderungan untuk memberikan peringkat semua karyawan dengan cara yang sama, seperti memberikan peringkat rata-rata kepada semuanya. Beberapa penyelia bersikeras saat mengisi skala peringkat, mereka cenderung untuk menghindari angka tinggi dan rendah dan hanya memberikan peringkat sedang untuk sebagian besar orang-orang mereka. Hal itu bisa mengaburkan evaluasi, membuat mereka kurang berguna untuk promosi, gaji, atau tujuan konseling. Memberikan peringkat pada karyawan dengan tidak menggunakan skala peringkat grafis bisa mengurangi masalah ini, karena pemberian peringkat berarti anda tidak bisa memberikan peringkat rata-rata kepada mereka semua.

4) Loggar atau ketat

Adalah masalah yang terjadi saat penyelia memiliki kecenderungan untuk memberikan peringkat tinggi atau rendah kepada semua bawahannya. Penyebab longgar atau ketatnya penilaian itu bukan hanya kecenderungan si penilai saja tetapi juga tujuan dari penelitian.

5) Prasangka

Adalah kecenderungan untuk mengizinkan perbedaan perorangan seperti umur, ras, dan jenis kelamin untuk mempengaruhi peringkat penilaian yang diterima karyawan. Karakteristik pribadi orang yang dinilai (seperti umur, ras, dan jenis kelamin) bisa mempengaruhi peringkat karyawan, sering kali terpisah dari kinerja orang itu sebenarnya.

j. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut, Handoko (2010) mengungkapkan manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Perbaikan

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan lain dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik meungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang karier-karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

Tolak ukur penilaian, yang menjadi kendala dalam tolak ukur penilaian yaitu untuk menetapkan tolak ukur penilaian ada kesulitan dari beraneka macam lapangan atau jabatan dan unsur-unsur yang harus dinilai. Tetapi juga sukar menetapkan sifat-sifat apa yang dapat dipergunakan sebagai penunjuk cakap tidaknya seorang karyawan pada suatu lapangan pekerjaan. Sistem pengukuran kinerja karyawan, suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi.

3. 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.

a. Jenis-jenis Motivasi Islami

Menurut Ibrahim El-Fikry(2011), ada tiga jenis-jenis motivasi kerja islami yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi Hidup

Motivasi hidup mendorong manusia kebutuhan primernya, misalnya makanan, air dan udara jika kebutuhan primer kurang maka ada motivasi dasar didalam dirinya yang mengingatkan syarafnya diotak tentang ke khususan tentang kekurangan ini yang akan mendorong seseorang untuk semangat bekerja demi memenuhi kekurangan ini

2) Motivasi eksternal

Motivasi ini berasal dari eksternal seperti motivator ulung, atau teman-teman, masyakata bahkan manejer di kantor dan lain sebagainya. Namun motivasi eksternal ini cepat hilangnya.

3) Motivasi Internal

Jenis motivasi internal ini paling lama tahannya. Karena dengan motivasi internal kita bias mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntut kita untuk mewujudkan pencapaian-pencapaian besar.

b. Teori Motivasi

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1) Teori “ERG”

(Siagian S. P., 2006) “mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah: Existence (Keberadaan), Relatednees (Keterikatan) dan Growth (Pertumbuhan)”

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa “sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan.Yaitu, jika seseorang terus–menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu

tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah”.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer “menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan”.

2) Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland dalam (Siagian, 2004) “inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan”, yaitu:

a) Kebutuhan akan berprestasi (N-Ach)

Need for Achievemen adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecah masalah. Seorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima risiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecah masalah. Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai

berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki N-ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki n-ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Tentunya imbalan yang paling memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari masyarakat akan prestasinya yang berhasil dan diakui eksistensinya karena prestasi yang diraihinya.

b) Kebutuhan kekuasaan (N-Pow)

Need for power adalah “kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Mc Lelland menyatakan ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial”.

- Pribadi

Contoh dari kekuasaan pribadi adalah seseorang pemimpin organisasi yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan kemana organisasinya akan bergerak.

- Sosial

Kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang misalnya dimiliki oleh pemimpin yakni seperti kekuasaan berinteraksi dengan orang lain.

c) Kebutuhan afiliasi (N-Affil)

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh rasa keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland mengatakan bahwa “kebutuhan yang kuat afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya”.

Teori ERG juga memiliki dimensi frustrasi – regresi. Maslow menegaskan, bahwa seseorang akan tetap tinggal pada tingkat kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpuaskan. Alderfer membantah pendapat tersebut dengan menyatakan, bahwa ketika kebutuhan yang lebih tinggi mengalami frustrasi, dorongan individual pada tingkat yang lebih rendah akan meningkat. Sebagai contoh, seseorang yang mengalami kegagalan untuk memenuhi uang lebih banyak akan meningkat. Jadi frustrasi dapat mengarah pada regresi terhadap kebutuhan yang lebih rendah.

c. Sumber-Sumber Motivasi

Menurut donni juni priansa dalam bukunya yang berjudul perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia pada tahun (2014), Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua instrument, yaitu sumber motivasi dari dalam diri dan sumber motivasi dari luar.

1) Sumber motivasi dari dalam diri

motivasi dari dalam diri muncul karena motif yang timbul dari dalam diri manusia. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a) Minat

pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b) Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c) Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2) Sumber motivasi dari luar

motivasi dari luar muncul karena adanya rangsangan dari luar. Ada dua faktor utama yang berkaitan dengan sumber motivasi dari luar seorang pegawai dalam suatu organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a) Motivator

motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri

b) Kesehatan kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Bagi pegawai dengan sumber motivasi dari dalam diri yang lemah maka sumber informasi yang berasal dari luar perlu diberikan secara berkelanjutan agar pegawai tetap bersemangat dalam melakukan *suatu* pekerjaannya.

d. Karakteristik dan Kebutuhan akan Motivasi Kerja

Terdapat tiga macam karakteristik dasar motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:

1) Usaha (Effort).

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

2) Ketekunan (Persistence)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3) Arah (Direction)

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

Pegawai mau bekerja menurut Peterson dan Plowman (Hasibuan, 2007) dikarenakan faktor-faktor berikut ini :

a) Keinginan hidup (The Desire for position)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b) Keinginan atas suatu posisi (the desire for position)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c) Keinginan kekuasaan (the desire power)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

d) Keinginan pengakuan (the desire for recognition)

Keinginan akan pengakuan, kehormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (want) dan kebutuhan (need) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kinerjanya.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Donni Juni Priansa didalam bukunya yang berjudul Perencanaan Dan Pengembangan SDM tahun 2014 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain:

1) Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2) Konsep Diri

“Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut”.

3) Jenis Kelamin

“Prestasi kerja dilingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi oleh pria”.

4) Pengakuan dan prestasi

“Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan”.

5) Cita-cita atau Aspirasi

“Cita-cita atau aspirasi yaitu suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi dapat bersifat positif dan juga bisa bersifat negative. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Jika sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negative adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan”.

6) Kemampuan belajar

“Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang taraf perkembangan berfikirnya konkret tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berfikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya”.

7) Kondisi Pegawai

“Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkindirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini

pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai”.

8) Kondisi lingkungan

“Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai”.

9) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

“Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga”.

10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

“Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai”.

f. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja:

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

1) Inisiatif

- a) Kemauan untuk bekerja keras
- b) Memberikan saran

2) Kerjasama

- a) Toleransi
- b) Mampu bekerja sama

3) Tanggung jawab

- a) Tanggung jawab terhadap tugas

4) Disiplin

- a) Bekerja sesuai prosedur

b) Ketepatan waktu

5) Prestasi

a) Bersungguh-sungguh

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

4. 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. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul sumber daya manusia dan produktifitas kerja, pada tahun 2007 menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja 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 fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun indikator-indikator Lingkungan Kerja menurut sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan
- b) Suhu udara
- c) Sirkulasi udara
- d) keamanan

- e) tata letak ruang kerja
- f) kebersihan
- g) hubungan sesama rekan kerja
- h) hubungan kerja antara atasan dan bawahan

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung tahun 2003, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

C. Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama untuk diperhatikan dalam perusahaan, karena manusia pasti ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas SDM yang dipekerjakan. Apabila masing - masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

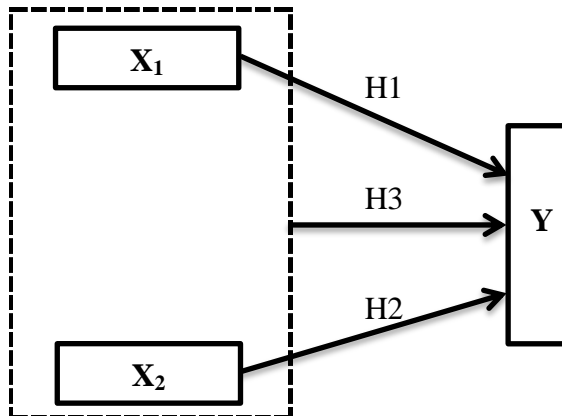
“Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu - satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis

karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik. 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”.

“Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. 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”.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dibuat suatu kerangka pemikiran motivasi kerja islam dan lingkungan kerja adalah sebagai variabel bebas (variabel

independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan dengan variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2.

Diagram Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

X₁ = Motivasi kerja islam

X₂ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006), Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

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. 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.

C. 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.

D. 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.

E. 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 (X_2)

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

F. 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 koesoner.

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.

G. 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.

H. 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
		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

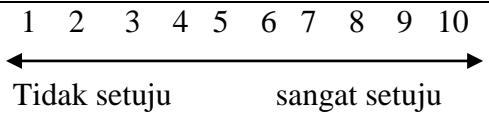
I. Skala pengukuran

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 golongkan kedalam skala. Salah satu jenis skala yang banyak digunakan pada penelitian soial 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

J. 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:

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

$$\Sigma xy = \text{Jumlah perkalian antara variabel x dan Y}$$

$$\Sigma x^2 = \text{Jumlah dari kuadrat nilai X}$$

$$\Sigma y^2 = \text{Jumlah dari kuadrat nilai Y}$$

$$(\Sigma x)^2 = \text{Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan}$$

$$(\Sigma y)^2 = \text{Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan}$$

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 kuesioner 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

K. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis ditunjukan 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 heteroskedastitas.

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 square / r²*)

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 mengintepretasikan 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	$X > mi + 1 \text{ (sdi)}$	Tinggi
2	$Mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 \text{ (sdi)}$	Sedang
3	$X < mi - 1 \text{ (sdi)}$	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 stastistik 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 $p \geq \alpha$: Ho diterima dan Ha ditolak

Jika $p < \alpha$: Ho ditolak dan Ha 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 $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Kadir, 2010).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum perusahaan

1. Gambaran umum bank syariah mandiri

a. Profil Umum Bank Syariah Mandiri

Nama bank	: Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang
Tanggal berdiri	: 05 juni 2005
Alamat lengkap	: Jl. Kaliurang Km 6,4 No B 6-A, Condong Catur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kode bank	: 451
Kode pos	: 55281
Telepon	: (0274) 887041, 887053

b. Visi dan Misi

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa visi dan misi dari Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

1) Visi :

- a)** Bank syariah terdepan: menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate.
- b)** Bank syariah modern: menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

2) Misi :

- a)** Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- b)** Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.

- c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

c. Prestasi/Penghargaan BSM pada tahun 2016 dan tahun 2017

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa penghargaan yang diperoleh Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

- 1) Peringkat I Digital Brand Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- 2) Peringkat I Digital Brand Tabungan Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- 3) Peringkat I Digital Brand Deposito Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
- 4) Indonesia Employee Engagement Award pada tanggal 1 maret 2017
- 5) Indonesia Best Banking Brand Award pada tanggal 16 desember 2016

d. Produk-Produk Consumer Banking

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa produk-produk consumer banking dari Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

- 1) **Tabungan**
 - a) **Tabungan BSM**

“Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikannya dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter BSM atau melalui ATM”.

b) BSM tabungan berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

c) BSM tabungan simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

d) BSM tabungan investa cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

e) BSM tabungan pensiun

“Tabungan pensiun BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri indonesia”.

f) BSM tabunganku

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

2) Giro

a) BSM giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah.

b) BSM giro valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah untuk perorangan atau non-perorangan.

c) BSM giro singapore dollar

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang singapore dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan

3) Deposito

a) BSM deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

b) BSM deposito valas

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

4) Pembiayaan Consumer

a) BSM implan

“BSM implan adalah pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok). BSM implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan tersebut tidak memiliki koperasi karyawan, koperasi karyawan belum berpengalaman dalam kegiatan

simpan pinjam, atau perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas”.

b) Pembiayaan peralatan kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran adalah pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*. akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

c) Pembiayaan kepada pensiunan

Pembiayaan kepada pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensuinan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *ijarah*.

d) Pembiayaan griya BSM

Pembiayaan griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *murabahah*.

e) Pembiayaan BSM otomotif

BSM pembiayaan kendaraan bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.

5) Emas

BSM Gadai Emas

Gadai emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

6) Haji & Umroh

a) **BSM tabungan mabrur**

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah.

b) **Pembiayaan mikro umrah**

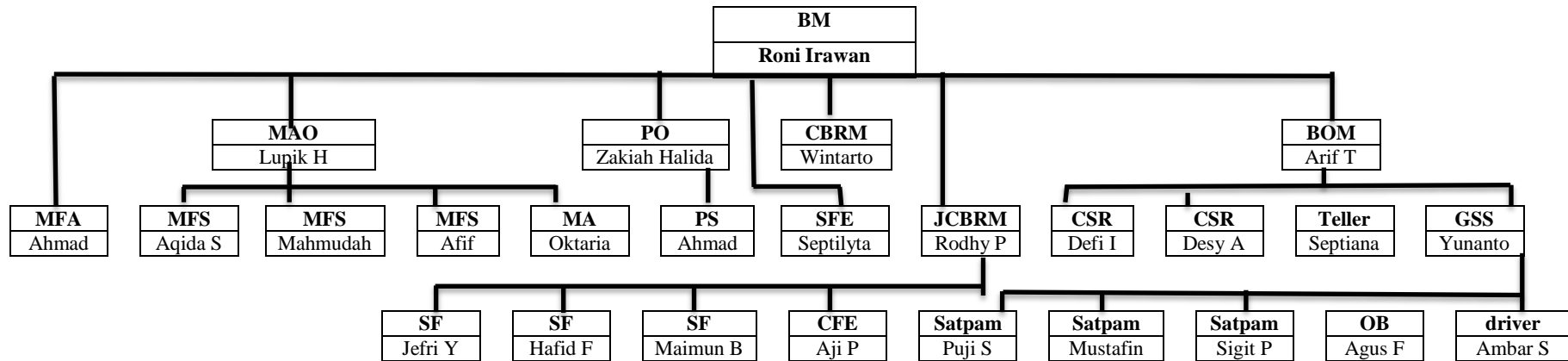
Pembiayaan mikro umrah adalah pembiayaan yang diberikan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah anda.

c) **BSM tabungan mabrur junior**

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah.

e. **Struktur Organisasi**

Menurut Stephen P. Robbins (2008) menjelaskan bahwa struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara form



Gambar 4.1

**Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri
KCP Kaliurang-Yogyakarta**

Keterangan:

BM : Branch Manager

CBRM : Consumer Banking Retail Manager

MFS : Micro Financing Sales

JCBRM : Junior Consumer Banking Retail Manager

GSS : General Support Staff

MAO : Mikro Account Officer

BOM : Branch Operation Manager

MA : Micro Administration

SFE : Syariah Funding Executif

SF : Sales Force

PO : Pawning Officer

MFA : Micro Financing Analyst

PS : Pawning Staff

CSR : Customer Service Repr.

OB : Office Boy

2 **Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia**

a. **Profil Umum Bank Muamalat Indonesia**

Nama bank : Bank Muamalat Indonesia
 Tanggal berdiri : 27 Desember 2003
 Alamat lengkap : Jl. P. Mangkubumi no. 50, Purwokinanti,
 Pakualaman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
 Yogyakarta.
 Kode pos : 55232
 Kode bank : 147
 Telepon : (0274) 544416

b. **Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia**

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, visi dan misi dari Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) **Visi**

“the best islamic bank and top 10 bank in indonesia with strong regional presence”

2) **Misi**

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

c. **Prestasi/Penghargaan Bank Muamalat Indonesia**

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, ada beberapa penghargaan yang didapat oleh Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Peringkat I Indonesia Corporate Social Responsibility Award
- 2) Category Syariah Predikat Baik - Indonesia Good Corporate Governance Award 2016

- 3) Category Syariah for Consumer Choice and Best Digital Tittle - Indonesia Best Banking Brand Award 2016
- 4) Best Islamic Financial Institution in Indonesia Global Finance World's Best Islamic Financial Institutions Awards 2016
- 5) Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia
- 6) Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia 2

d. Produk dan Jasa Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, ada beberapa produk dari Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Produk Penghimpunan Dana (Funding Product)

Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Tabungan Ummat – Ummat Saving

“Merupakan investasi tabungan dengan akad mudharabah di counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di gerai muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM muamalat, jaringan ATM BCA/prima, dan jaringan ATM bersama. Tabungan ummat dengan kartu muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/prima di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut”.

b) Tabungan Arafah – Arafah Saving

“Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan.

Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah tabungan arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa. Apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan departemen agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji arafah memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah”.

c) Deposito Mudharabah – Mudharabah Deposit

“Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan”.

d) Deposito Fulinves – Fulinves Deposit

“Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan nilai nominal Rp. 2.000.000; atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (automatic roll over) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan”.

e) Giro Wadi`Ah – Wadi`Ah Current Account

“Titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/prima dan fasilitas salamuamalat (phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)”.

f) Dana Pensiun Muamalat – Muamalat Pension Fund

“Dana pensiun muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program wasiat ummat, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun”.

2) Produk Penanaman Dana – Investment Product

Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Konsep Jual-Beli – Sales-Purchase Concept

1. Murabahah

“Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian” (Q.S An-Nisa:29)

2. Salam

“Adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka”, tunai (Q.S Al-Baqarah:282)

3. Istishna’

“Adalah jual beli barang dimana shani’ (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari mustashni’ (pemesan). Istishna’ sama dengan salam yaitu dari segi obyek pesannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada system pembayarannya yakni pada istishna’ pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah atau diakhir pesanan”.

b) Konsep Bagi Hasil-Profit Sharing Concept

1. Musyarakah

“Adalah kerjasama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung sesuai kesepakatan” (Q.S Shaad:24)

2. Mudharabah

“Adalah kerjasama antara bank dan dengan mudharib (nasabah atau pengelola) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini shahibul maal menyerahkan modalnya kepada pekerja atau pengelola untuk dikelola sebaik-baiknya”.

c) Konsep Sewa-Leasing Concept

1. Ijarah

“Menurut etimologi memiliki arti upah, sewa, jasa, dan imbalan. Menurut terminologi ijarah adalah akad sewa menyewa dengan mengambil manfaat sesuatu dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat”

2. Ijarah muntahiya bittamlik

“Adalah perpaduan antara kontrak jual beli dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan barang ditangan si penyewa”.

d) Produk Jasa-Service Product

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. Wakalah

“Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatas namakan yang memberikan kuasa”.

2. Kafalah

“Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab orang lain sebagai penjamin” (Q.S Yusuf:72)

3. Hawalah

“Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian yang lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang”.

4. Rahn

“Adalah menahan salah satu harta milik sipeminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai”.

5. Qardh

“Adalah pemberian harta salah satu kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus” (Q.S Al-Hadiid:11)

e) **Jasa layanan-Services**

Jasa layanan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. **ATM**

“Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, tunai muamalat dapat diakses lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi lebih dari 18.000 merchant debit BCA/Prima. Untuk ATM bersama dan dan BCA/prima, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank”.

2. **Sala muamalat**

Merupakan layanan phone banking 24 jam dan call center melalui (+6221) 2511616, 0807168262528 (muamalat) atau 08071174273 (share) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah pin.

3. **Pembayaran Zakat, Infaq, Dan Shadaqah (ZIS)**

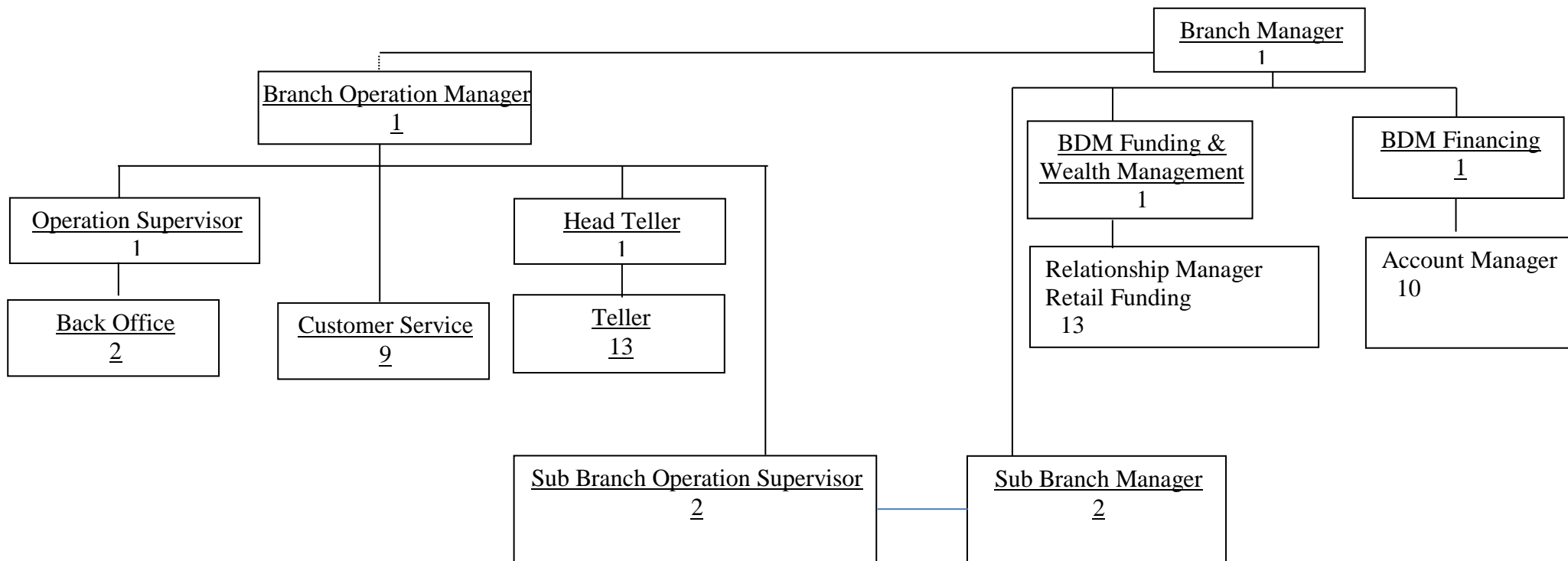
“Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui phone banking dan ATM muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk”

Jasa-jasa lain

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, bank draft, referensi bank

f. truktur Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2008) menjelaskan bahwa struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Cabang Yogyakarta & Jumlah Karyawan

3. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes Yogyakarta

a. Profil Umum Bank Pembiayaan Syariah Formes Yogyakarta

Nama Bank : Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes
Tanggal Berdiri : 22 Desember 2008
Alamat Lengkap : Jl. Gito Gati KM.1, Grojogan, Pandowoharjo,
Sendangadi, Mlati, Kabupaten Sleman, D.I.
Yogyakarta
Kode Pos : 55285
Kode Bank :
Telepon : 0274867575

b. Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes

Menurut website resmi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes, Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes yaitu sebagai berikut :

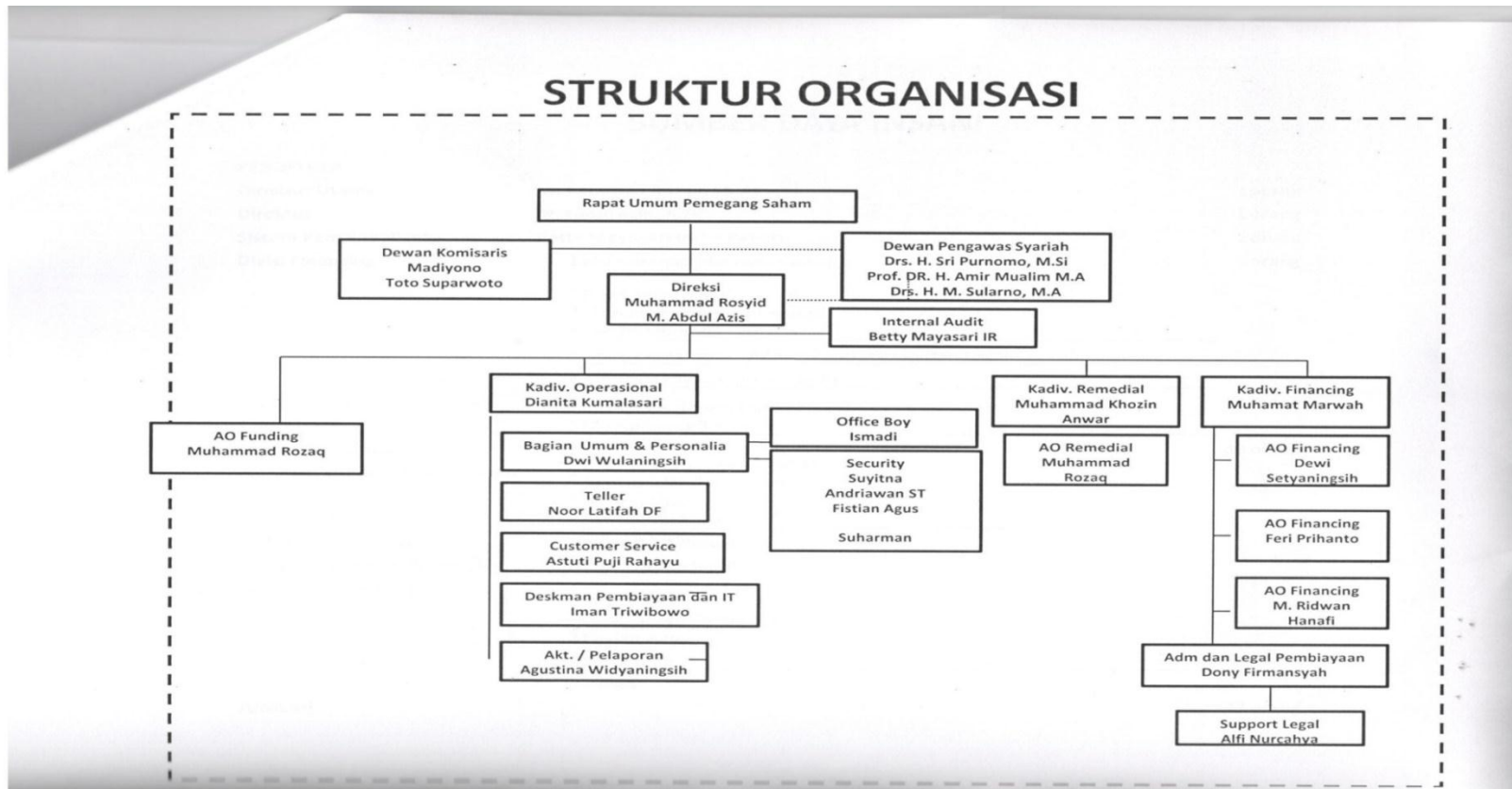
1) Visi

Menjadikan penyediaan jasa keuangan syariah yang terkemukadan profesional yang secara konsisten memberikan pengalaman interaksi yang terbaik.

2) Misi

- a) Menjalankan usaha dengan hati-hati dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil yang optimal.
- b) Menyediakan produk dan jasa keuangan yang memberikan solusi atas kebutuhan keuangan nasabah dengan menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme.
- c) Membekali karyawan dengan pelatihan-pelatihan serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja.

- d)** Melayani seluruh lapisan masyarakat dengan mempertahankan standard kualitas yang tinggi serta berusaha menjadi panutan dalam pelaksanaan tata kelola usaha yang baik.
- e)** Memberikan edukasi perbankan syariah kepada masyarakat secara optimal.



Gambar 4.3

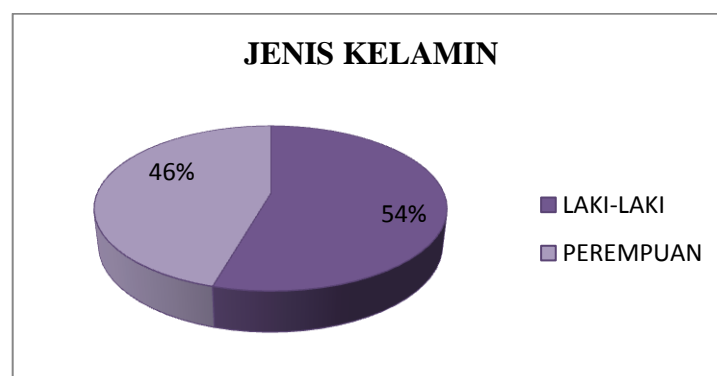
Struktur organisasi BPRS FORMES

B. Analisis Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa gambaran mengenai karakteristik dari karyawan bank syariah yang dijadikan sebagai responden dalam penggalan data dengan menggunakan koesioner atau angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, agama, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4

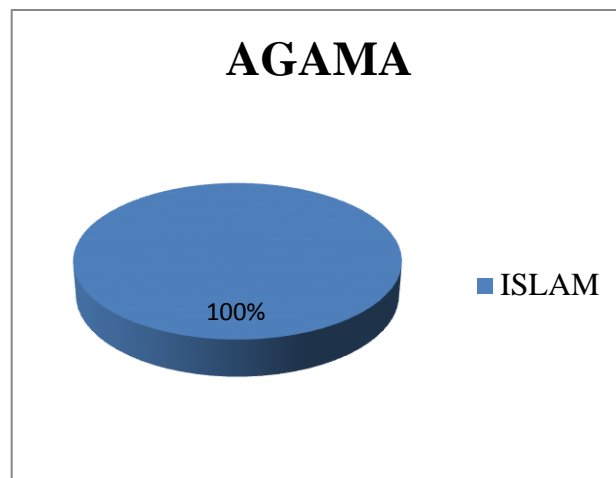
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes yaitu yang berjenis kelamin laki-laki dari gabungan ketiga Bank tersebut ada sebanyak 49 orang atau sebanyak 54% dari jumlah responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 41 orang atau sebanyak 46% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling domina nyaitu

jenis kelamin laki-laki yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

2. Agama

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan agama yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan agama dijelaskan dalam gambar sebagai Berikut:



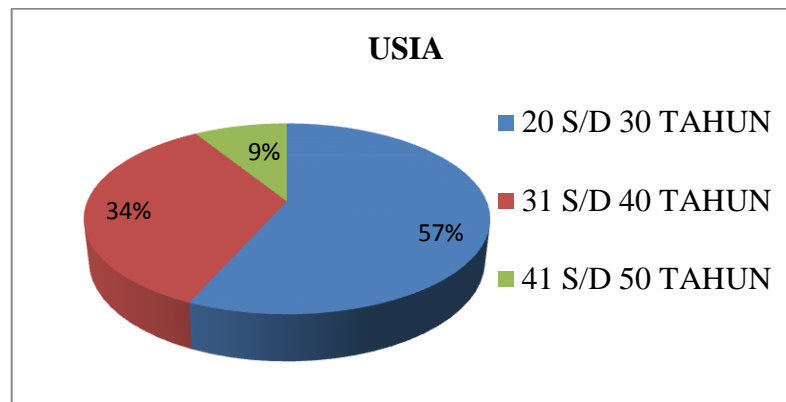
Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan agama dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes yaitu semua responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini beragama islam yang dibuktikan oleh jumlah persentasinya sebesar 100%.

3. Usia

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



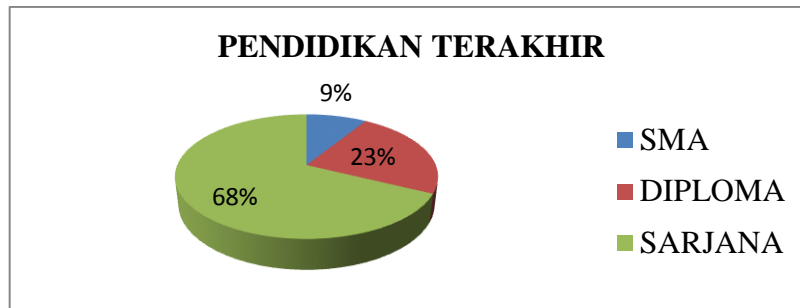
Gambar 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes yaitu responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 51 orang atau 57% dari jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 31 orang atau 34% dari jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 9% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan yaitu karyawan yang berusia 20-30 tahun yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

4. Tingkat pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA adalah 8 orang atau 9% dari jumlah responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan diploma adalah 21 orang atau 23% dari jumlah responden dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana adalah 61 orang atau 68% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan yaitu tingkat sarjana yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

C. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis deskripsi ini merupakan analisis terhadap variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian analisis terhadap variabel dependen dan independen dibagi menjadi tiga klasifikasi yaitu tinggi, sedang, rendah

Tabel 4.1
Deskriptif variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja Islam (X1)	90	56	80	71,63	6,311
Lingkungan Kerja (X2)	90	36	50	44,69	2,726
Kinerja Karyawan (Y)	90	35	50	44,26	3,609

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh juga data mengenai tanggapan responden. Adapun data selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islam

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut:

Skor minimum : 56

Skor maksimum : 80

Mean : 71,63

Nilai sdi : 6,311

Dengan persamaan

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= X \geq (71,63) + 1(6,311) \\ &= X \geq 77,941 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= (71,63) - 1 (6,311) \leq X < (71,63) + 1(6,311) \text{ atau} \\ &= 65,319 \leq X < 77,941 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < mi - 1 (\text{sdi}) \\ &= X \leq (71,63) - 1 (6,311) \text{ atau} \\ &= X \leq 65,319 \end{aligned}$$

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Islam

Tanggapan responden	Jumlah	Persentasi(%)
Sangat baik	22	24
Cukup baik	51	57
Kurang baik	17	19
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja islam dalam ketegori sangat baik, ada sebanyak 22 orang atau sebesar 24% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 51 orang atau 57% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 17 orang atau 19% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap motivasi kerja islam yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 51 orang yang memilih kategori cukup baik tersebut.

2. Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Setelah dilakukan analisis statistik deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap lingkungan kerja.

Skor minimum : 36

Skor maksimum : 50

Mean : 44,69

Nilai sdi : 2,726

Dengan persamaan

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X > mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= X \geq (44,69) + 1(2,726) \text{ atau} \\ &= X \geq 47,416 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 (\text{sdi}) \\ &= (44,69) - 1 (2,726) \leq X < (44,69) + 1(2,726) \text{ atau} \end{aligned}$$

$$= 41,964 \leq X < 47,416$$

$$\text{Rendah} = X < mi - 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \leq (44,69) - 1 \text{ (47,416) atau}$$

$$= X \leq 41,964$$

Tabel 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan kerja

Tanggapan responden	Jumlah	Persentasi(%)
Sangat baik	12	13
Cukup baik	59	66
Kurang baik	19	21
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dalam kategori sangat baik, ada sebanyak 12 orang atau sebesar 13% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori cukup baik, ada sebanyak 59 orang atau 66% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori kurang baik, ada sebanyak 19 orang atau 21% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap lingkungan kerja yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *cukup baik*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 59 orang memilih kategori cukup baik tersebut.

3. Tanggapan Responden Terhadap kinerja karyawan

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh hasil yang menjelaskan tanggapan responden memilih prestasi kerja karyawan.

Skor minimum : 35

Skor maksimum : 50

Mean : 44,26

Nilai sd (σ) : 3.609

Dengan persamaan

$$\text{Tinggi} = X > mi + 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \geq (44,26) + 1(3,609) \text{ atau}$$

$$= X \geq 47,869$$

$$\text{Sedang} = mi - 1 \text{ sdi} \leq X \leq mi + 1 \text{ (sdi)}$$

$$= (44,26) - 1 (3,609) \leq X < (44,26) + 1(3.609)$$

$$= 40,651 \leq X < 47,869$$

$$\text{Rendah} = X < mi - 1 \text{ (sdi)}$$

$$= X \leq (44,26) - 1 (3,609) \text{ atau}$$

$$= X \leq 40,651$$

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan responden	Jumlah	Persentasi(%)
Tinggi	20	22
Sedang	58	65
Rendah	12	13
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam kategori tinggi, ada sebanyak 20 orang atau sebesar 22% dari jumlah total responden yang ada, kemudian diikuti oleh kategori sedang, ada sebanyak 58 orang atau 65% dari jumlah total responden yang ada, dan yang terakhir dalam kategori rendah, ada sebanyak 12 orang atau 13% dari jumlah responden yang ada. Berdasarkan dari hasil perolehan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap kinerja karyawan yang mendominasi atau yang paling tinggi perolehannya yaitu dalam kategori *sedang*, dimana nilai yang diperoleh sebesar 58 orang memilih kategori sedang tersebut.

D. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Tabel 4.5
Uji normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Unstandardized residual
	0,704

Berdasarkan hasil output SPSS 21 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,704 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Tabel 4.6
Uji multikolinearitas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja islam	0,959	1,043
Lingkungan Kerja	0,959	1,043

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance pada variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF setiap variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja kurang dari 10,0 dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji autokorelasi

Tabel 4.7
Uji autokorelasi
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,527 ^a	,278	,262	3,101	1,314

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji autokorelasi nilai durbin watson hitung adalah sebesar 1,314. Dimana nilai tersebut kurang dari nilai DL pada K=2 dan T=90. Nilai DL pada K=2 dan T=90 berdasarkan tabel durbin watson adalah

sebesar 1,612 sedangkan DU sebesar 1,703 sehingga terdapat autokorelasi positif.

d. Uji heteroskedastisitas

Tabel 4.8

Uji heteroskedastisitas

Model	Sig
Motivasi kerja islam	0,309
Lingkungan Kerja	0,708

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 yang artinya data yang di uji tidak terjadi heteroskedastisitas

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji f) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji f dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya motivasi kerja islam dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.8

Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	B	T hitung	Sig t
(constant)	12,746		
Motivasi kerja islam	0,232	4,321	0,000
Lingkungan Kerja	0,209	2,618	0,010
F hitung	15,715		
Sig f	0,000		
R square	0,265		

Berdasarkan hasil perhitungan analisis weighted least squares maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,746 + 0,232X_1 + 0,209X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Motivasi kerja islami
- X₂ = Lingkungan kerja

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Konstanta (b_0) = 12,746**
Artinya jika nilai variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja nol maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar **12,746**.
2. **Koefisien regresi $b_1 = 0,232$**
Artinya jika nilai variabel motivasi kerja islam naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,232. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yang artinya variabel motivasi kerja islam (X_1) searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai motivasi kerja islam semakin naik maka kinerja karyawan semakin naik juga.
3. **Koefisien regresi $b_2 = 0,209$**
Artinya jika nilai variabel lingkungan kerja naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik 0,209. Koefisien regresi b_2 bernilai positif yang artinya variabel lingkungan kerja (X_2) searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai variabel lingkungan kerja semakin naik maka kinerja karyawan akan naik juga.

F. Uji hipotesis

1. Pengujian secara individu (uji t)

Menurut Ghozali, (2002) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. hipotesis yang digunakan :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islam (X_1), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Ha : terdapat pengaruh antara motivasi kerja islam (X_1), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Kriteria pengujian :

Jika p-value $> 0,05$ maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig pada variabel motivasi kerja islam sebesar 0,000. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Ha : terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Kriteria pengujian :

Jika p-value $> 0,05$ maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $< 0,05$ maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja dengan nilai sig sebesar 0,010. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau bisa ditulis $0,010 < 0,05$, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

2. Pengujian secara simultan (uji f)

Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji f. Uji *f-test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja islam (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Ha : terdapat pengaruh secara bersamaan antara motivasi kerja islam (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Kriteria pengujian :

Jika p-value > 0,05 maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value < 0,05 maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig f 0,000. Nilai sig f lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja islam dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil pengujian hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Sig t	Keterangan
H ₁	Variabel motivasi kerja islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta.	0,000	H ₁ diterima
H ₂	Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta.	0,010	H ₂ diterima
H ₃	Variabel motivasi kerja islam dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap	0,000	H ₃ diterima

	kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta..		
--	---	--	--

3. Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,265 yang berarti kontribusi varian yang diberikan oleh motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta sebesar 26,5% sedangkan sisanya sebesar 73,5% yang dipengaruhi oleh varian lain diluar model.

G. 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 dibank 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 رَبِّيَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ وَيَقْدِرُ لَهُ ۖ وَمَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَهُوَ يُخْلِفُهُ ۖ وَهُوَ خَبِيرٌ

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 jalalayn 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_o 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 peneliyian 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. (20017). *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*.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah D.I. Yogyakarta

1. Profil responden

Nama :

Jabatan :

No. telpon/email :

Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

Agama : a. Islam b. Lainnya

Usia Anda :

- a. Kurang dari 20 tahun
- b. 20 s/d 30 tahun
- c. 31 s/d 40 tahun
- d. 41 s/d 50 tahun
- e. Lebih dari 50 tahun

Pendidikan Terakhir :

- a. SLTA kebawah
- b. SLTA
- c. Diploma
- d. Sarjana
- e. Lainnya

Masa Kerja :

- a. 1-5 tahun
- b. 6-10 tahun
- c. 11-15 tahun
- d. 16-20 tahun
- e. Lebih dari 20 tahun

2. Petunjuk pengisian angket

- Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- Berilah tanda bulat atau lingkaran (o) pada angka dijawab angket yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Maka sebab itu, usahakan agar jawaban tidak ada yang kosong.
- Saya selaku peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

3. Daftar pernyataan mengenai penelitian saya :

A. Variabel Motivasi Islam

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya dapat memberikan saran kepada rekan kerja dengan ikhlas karena Allah SWT	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
2	Saya bekerja keras untuk mendapatkan rizki yang diridhoi Allah SWT	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
3	Saya mampu bersikap untuk menghargai pendapat rekan kerja sesuai syariat islam.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
4	Saya mampu bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai falah.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan amanah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan karna Allah SWT.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
6	Dalam bekerja saya selalu berikhtihar karena Allah untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
7	Dalam bekerja saya mampu mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup saya sebagai hamba Allah SWT	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
8	Saya yakin bahwa Allah SWT akan memberikan suatu hasil yang baik kepada hambanya yang selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju

B. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban
9	Saya merasa sangat nyaman dengan pencahayaan di tempat kerja yang cukup baik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
10	Suhu udara ditempat kerja sangat cocok dengan kondisi badan saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
11	Sirkulasi udara ditempat kerja saya membuat pernafasan lebih segar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
12	Sistem keamanan di tempat kerja saya beroperasi dengan baik sehingga saya merasa aman.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
13	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
14	lingkungan dan tempat kerja saya selalu bersih.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
15	Hubungan antara sesama rekan kerja terjalin dengan baik.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
16	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju

C. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban
17	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
18	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
19	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan skil yang saya miliki.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
20	Saya mampu berinisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju
21	Dalam melaksanakan pekerjaan saya mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ←————→ Tidak setuju sangat setuju

LAMPIRAN
HASIL DARI ANGKET

a. Variabel motivasi kerja islam

Subyek NO	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	10	9	8	8	9	9	10	10	73
2	10	9	10	8	8	9	10	9	73
3	10	9	10	8	10	9	10	10	76
4	10	10	9	9	8	9	10	10	75
5	10	10	9	8	8	9	9	10	73
6	10	10	9	8	8	10	9	8	72
7	10	9	9	8	9	8	8	9	70
8	10	9	8	7	8	8	9	10	69
9	10	10	10	9	10	10	9	9	77
10	9	9	9	9	8	8	8	9	69
11	8	9	8	9	9	9	9	9	70
12	10	9	9	9	10	10	10	10	77
13	9	9	9	9	9	9	9	9	72
14	10	10	10	10	10	10	10	10	80
15	10	10	8	8	8	8	9	9	70
16	6	10	10	10	10	10	9	9	74
17	8	8	7	8	9	8	9	8	65
18	9	9	9	9	9	10	9	8	72
19	10	10	9	8	8	9	8	8	70
20	8	9	9	10	9	9	9	10	73
21	10	10	10	10	10	10	10	10	80
22	10	10	9	10	10	10	10	10	79
23	10	10	9	10	10	10	10	10	79
24	10	10	9	10	10	10	10	10	79
25	10	10	9	10	10	10	10	10	79
26	10	10	9	10	10	10	10	10	79
27	10	10	9	10	10	10	10	10	79
28	9	9	9	9	9	9	9	9	72
29	10	10	10	9	10	10	8	10	77
30	10	10	10	10	10	10	10	10	80
31	10	10	10	10	10	10	10	10	80
32	7	7	7	7	7	7	7	7	56
33	7	7	8	8	9	9	8	7	63
34	9	8	9	8	9	8	9	8	68
35	8	9	8	8	9	8	9	7	66

36	8	8	8	8	8	8	8	8	64
37	9	10	10	9	10	10	10	10	78
38	10	10	10	10	10	10	10	10	80
39	10	10	10	10	10	10	10	10	80
40	10	10	10	9	10	9	10	10	78
41	9	9	8	8	9	7	7	7	64
42	8	8	8	8	8	8	8	8	64
43	9	9	9	9	9	9	9	9	72
44	10	10	9	9	9	9	9	10	75
45	8	8	8	9	9	10	9	10	71
46	6	7	8	8	8	8	8	8	61
47	9	9	9	9	8	9	8	9	70
48	6	7	8	8	8	7	8	8	60
49	6	8	8	8	8	8	8	8	62
50	7	8	7	8	9	8	8	7	62
51	6	7	7	7	8	7	8	7	57
52	9	8	7	9	10	8	7	10	68
53	8	10	8	8	8	10	10	10	72
54	8	8	9	8	10	8	10	10	71
55	9	9	9	10	9	9	9	10	74
56	9	10	9	10	9	9	9	10	75
57	10	10	10	10	10	10	10	10	80
58	10	10	10	10	10	10	10	10	80
59	10	10	10	10	10	10	10	10	80
60	8	9	8	7	9	9	8	10	68
61	8	9	9	8	9	8	9	10	70
62	8	8	8	8	8	8	8	8	64
63	8	9	8	8	8	9	8	9	67
64	10	10	10	10	10	10	10	10	80
65	10	10	10	8	10	10	10	10	78
66	9	9	9	9	9	9	9	9	72
67	10	10	10	10	10	10	10	10	80
68	10	10	10	10	10	10	10	10	80
69	8	8	8	9	9	9	8	10	69
70	9	8	9	9	9	9	9	9	71
71	8	9	8	9	9	9	9	9	70
72	10	9	9	9	10	10	10	10	77
73	9	9	9	9	9	9	9	9	72
74	10	10	10	10	10	10	10	10	80
75	10	10	8	8	8	8	9	9	70
76	6	10	10	10	10	10	9	9	74

77	8	8	7	8	9	8	9	8	65
78	9	9	9	9	9	10	9	8	72
79	10	10	9	8	8	9	8	8	70
80	8	9	9	10	9	9	9	10	73
81	9	9	8	8	9	7	7	7	64
82	8	8	8	8	8	8	8	8	64
83	9	9	9	9	9	9	9	9	72
84	10	10	9	9	9	9	9	10	75
85	8	8	8	9	9	10	9	10	71
86	6	7	8	8	8	8	8	8	61
87	9	9	9	9	8	9	8	9	70
88	6	7	8	8	8	7	8	8	60
89	6	8	8	8	8	8	8	8	62
90	7	8	7	8	9	8	8	7	62

b. Variabel lingkungan kerja

SUBYEK	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
NO									
1	10	9	8	8	9	9	10	10	46
2	10	9	8	9	9	10	10	9	47
3	10	9	8	9	9	10	10	9	47
4	10	9	8	8	9	10	10	10	47
5	9	9	10	10	8	9	10	10	47
6	9	10	9	8	9	8	9	10	44
7	10	10	9	9	8	9	8	10	44
8	10	10	9	8	8	9	10	10	45
9	10	9	9	10	9	10	10	10	49
10	9	8	8	9	9	7	8	8	41
11	9	8	7	8	9	9	9	9	44
12	10	9	9	10	9	10	10	10	49
13	9	9	9	9	9	9	9	9	45
14	9	9	9	9	9	9	9	9	45
15	8	7	8	8	7	8	8	8	39
16	9	9	9	9	9	9	9	9	45
17	8	8	7	8	7	7	8	7	37
18	10	10	9	9	9	9	10	9	46
19	8	8	8	8	7	7	8	8	38
20	9	9	8	9	8	8	9	9	43
21	10	10	9	10	9	10	10	10	49
22	9	8	7	9	9	10	9	9	46

64	8	8	8	9	7	8	10	10	44
65	8	7	8	10	8	10	8	10	46
66	9	9	9	9	9	9	9	9	45
67	9	9	9	9	7	7	10	10	43
68	10	10	10	10	8	9	9	10	46
69	7	8	7	7	7	8	8	9	39
70	8	9	10	9	9	9	9	10	46
71	10	9	9	9	9	7	8	10	43
72	9	9	9	9	9	10	10	10	48
73	8	10	9	8	9	9	9	10	45
74	9	9	9	8	9	8	9	8	42
75	10	10	10	10	10	9	8	9	46
76	9	8	10	9	9	9	10	9	46
77	9	10	8	9	9	9	9	10	46
78	10	9	9	9	9	9	8	9	44
79	10	10	9	9	8	9	10	10	46
80	9	9	9	9	9	9	9	8	44
81	10	10	9	10	9	10	10	10	49
82	9	8	7	9	9	10	9	9	46
83	9	9	7	9	9	10	9	9	46
84	9	8	7	9	9	10	9	9	46
85	9	9	9	9	9	10	9	9	46
86	9	9	7	9	9	10	9	9	46
87	9	9	7	9	9	10	9	9	46
88	7	7	7	8	6	6	8	8	36
89	9	8	9	8	9	9	9	9	44
90	9	9	9	9	9	8	10	9	45

c. Kinerja karyawan

SUBYEK	1	2	3	4	5	Total
NO						
1	9	10	9	9	8	45
2	10	9	8	8	8	43
3	10	9	9	9	8	45
4	9	9	10	10	8	46
5	10	9	10	10	8	47
6	9	10	9	9	10	47
7	10	9	9	10	10	48
8	9	10	10	9	9	47
9	10	10	10	10	10	50

10	9	9	9	9	9	45
11	9	9	9	9	9	45
12	10	10	10	9	10	49
13	9	9	9	9	9	45
14	9	9	9	9	9	45
15	8	8	8	8	8	40
16	9	9	9	9	9	45
17	8	7	7	8	7	37
18	10	9	10	9	10	48
19	7	8	8	8	8	39
20	8	9	9	8	9	43
21	8	10	9	9	9	45
22	10	9	10	9	10	48
23	10	9	10	9	10	48
24	10	9	9	10	10	48
25	9	9	9	10	10	47
26	8	9	10	10	9	46
27	9	9	9	9	10	46
28	8	8	8	8	8	40
29	9	10	10	10	10	49
30	8	8	9	9	10	44
31	8	8	9	9	10	44
32	9	8	9	9	9	44
33	9	8	8	9	8	42
34	7	8	7	8	7	37
35	8	7	8	9	8	40
36	7	7	7	7	7	35
37	8	9	9	9	9	44
38	10	10	10	10	10	50
39	8	10	10	10	10	48
40	10	10	10	9	9	48
41	9	8	7	7	9	40
42	8	8	8	8	8	40
43	9	9	9	9	9	45
44	9	10	10	10	10	49
45	7	10	9	8	10	44
46	9	8	8	9	9	43
47	9	9	8	8	9	43
48	8	9	8	8	9	42
49	9	9	9	9	9	45
50	9	8	8	9	8	42

51	8	8	7	7	8	38
52	8	8	7	8	9	40
53	8	9	9	9	9	44
54	7	8	8	8	8	39
55	9	9	9	10	10	47
56	9	9	9	8	8	43
57	9	10	10	9	10	48
58	9	9	9	9	10	46
59	7	7	8	8	10	40
60	8	7	8	8	8	39
61	7	8	8	8	8	39
62	8	8	8	8	8	40
63	7	7	8	8	8	38
64	9	10	10	10	10	49
65	7	10	10	10	9	46
66	7	9	9	9	9	43
67	7	10	10	10	10	47
68	10	9	10	10	10	49
69	9	9	9	10	10	47
70	9	9	10	10	10	48
71	9	8	8	9	8	42
72	8	8	7	7	8	38
73	8	8	7	8	9	40
74	8	9	9	9	9	44
75	7	8	8	8	8	39
76	9	9	9	10	10	47
77	9	9	9	8	8	43
78	9	10	10	9	10	48
79	9	9	9	9	10	46
80	7	7	8	8	10	40
81	8	10	9	9	9	45
82	10	9	10	9	10	48
83	10	9	10	9	10	48
84	10	9	9	10	10	48
85	9	9	9	10	10	47
86	8	9	10	10	9	46
87	9	9	9	9	10	46
88	8	8	8	8	8	40
89	9	10	10	10	10	49
90	8	8	9	9	10	44

LAMPIRAN
UJI VALIDITAS

i. Variabel motivasi kerja islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	64,36	14,990	,114	,841
item_2	64,36	14,240	,522	,769
item_3	64,84	13,473	,505	,767
item_4	64,96	12,373	,560	,758
item_5	64,76	12,523	,594	,752
item_6	64,60	12,333	,722	,732
item_7	64,52	13,177	,646	,749
item_8	64,48	13,427	,521	,765

ii. Variabel lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	62,04	16,873	,818	,850
item_2	62,44	17,007	,664	,863
item_3	63,00	18,000	,438	,888
item_4	62,48	18,427	,507	,878
item_5	62,72	17,877	,588	,871
item_6	62,28	15,627	,648	,869
item_7	62,12	16,527	,770	,853
item_8	62,16	16,057	,811	,847

iii. Variabel kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	36,24	6,273	,627	,825
item_2	36,32	6,893	,618	,826
item_3	36,28	6,043	,785	,780
item_4	36,36	6,907	,648	,820
item_5	36,40	6,000	,634	,826

LAMPIRAN
UJI REABILITAS

1. Variabel motivasi kerja islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	64,36	14,990	,114	,841
item_2	64,36	14,240	,522	,769
item_3	64,84	13,473	,505	,767
item_4	64,96	12,373	,560	,758
item_5	64,76	12,523	,594	,752
item_6	64,60	12,333	,722	,732
item_7	64,52	13,177	,646	,749
item_8	64,48	13,427	,521	,765

2. Variabel lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	62,04	16,873	,818	,850
item_2	62,44	17,007	,664	,863
item_3	63,00	18,000	,438	,888
item_4	62,48	18,427	,507	,878
item_5	62,72	17,877	,588	,871
item_6	62,28	15,627	,648	,869
item_7	62,12	16,527	,770	,853
item_8	62,16	16,057	,811	,847

3. Variabel kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	36,24	6,273	,627	,825
item_2	36,32	6,893	,618	,826
item_3	36,28	6,043	,785	,780
item_4	36,36	6,907	,648	,820
item_5	36,40	6,000	,634	,826

LAMPIRAN
ANALISIS KARAKTERISTIK PROFIL RESPONDEN

a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Statistics

jenis kelamin

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		1,46
Median		1,00
Mode		1
Minimum		1
Maximum		2

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	49	54,4	54,4	54,4
	perempuan	41	45,6	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

b. **Karakteristik Responden Berdasarkan Agama**

Statistics

agama

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		1,00
Median		1,00
Mode		1
Minimum		1
Maximum		1

Agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	islam	90	100,0	100,0	100,0

c. Karakteristik responden berdasarkan usia

Statistics

usia

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		2,31
Median		2,00
Mode		2
Minimum		2
Maximum		3

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 s/d 30 tahun	62	68,9	68,9	68,9
Valid 31 s/d 40 tahun	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Statistics

pendidikan terakhir

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		3,59
Median		4,00
Mode		4
Minimum		2
Maximum		4

pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	8	8,9	8,9	8,9
Valid Diploma	21	23,3	23,3	32,2
Valid Sarjana	61	67,8	67,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

e. **Karakteristik responden berdasarkan**

Statistics

masa kerja

N	Valid	90
	Missing	0
Mean		1,38
Median		1,00
Mode		1
Minimum		1
Maximum		2

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1 - 5 tahun	56	62,2	62,2
Valid	6 - 10 tahun	34	37,8	100,0
	Total	90	100,0	

LAMPIRAN
UJI ASUMSI KLASIK

i. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09312348
	Absolute	,074
Most Extreme Differences	Positive	,057
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,704

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ii. Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,746	6,194		2,058	,043	
	motivasi kerja islam	,232	,054	,406	4,321	,000	,959
	lingkungan kerja	,209	,080	,246	2,618	,010	,959

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

iii. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,527 ^a	,278	,262	3,101	1,314

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

iv. Uji heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,001	3,571		1,681	,096
1 Motivasi kerja islam	-,032	,031	-,111	-1,022	,309
lingkungan kerja	-,017	,046	-,041	-,376	,708

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN
ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, motivasi kerja islam ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,249	3,128

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja islam

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,622	2	153,811	15,715	,000 ^b
	Residual	851,500	87	9,787		
	Total	1159,122	89			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,746	6,194		2,058	,043
	motivasi kerja islam	,232	,054	,406	4,321	,000
	lingkungan kerja	,209	,080	,246	2,618	,010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan