

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI SYARIAH

(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Disusun Oleh :

YUSUF MIFTAHUDDIN

NIM: 13.02.0102

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT PERGURUAN TINGGI ILMU AL-QURAN (PTIQ)
JAKARTA
2017 M/1439 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK BNI SYARIAH**

(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati)

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Program Studi
Strata Satu (S.1) Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E)**

Disusun Oleh :

YUSUF MIFTAHUDDIN

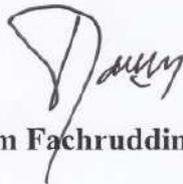
NIM : 13.02.0102

Telah selesai melakukan bimbingan skripsi dan telah kami setujui untuk selanjutnya dapat diajukan dan disidangkan.

Jakarta, 17 Oktober 2017

Menyetujui

Pembimbing I,



Imam Fachruddin, M. Ag.

Pembimbing II



Agus Hidayat, S.Si, ME

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Institut PTIQ Jakarta



M. Sururi, M.Kom

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI SYARIAH

(Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati)

Disusun Oleh :

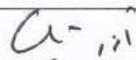
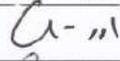
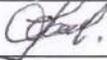
Nama : Yusuf Miftahuddin

NIM : 13.02.0102

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Tanggal Munaqasah : 25 Oktober 2017

No	Nama Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan
1	Andi Iswandi, S.HI., LLM.	Ketua	
2	Andi Iswandi, S.HI., LLM.	Penguji I	
3	Rusdi Hamka Lubis, M.Si.	Penguji II	
4	Imam Fachruddin, M.Ag.	Pembimbing I	
5	Agus Hidayat, S.Si., ME.	Pembimbing II	
6	Abdul Rasyid, S.Pd.	Sekretaris Sidang	

Jakarta, 25 Oktober 2017

Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah

Institut PTIQ Jakarta



Andi Iswandi, S.HI., LLM.

MOTO

Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat, maka (kejahatan) itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam masjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai.

(QS. Al-Isra: 7)

“Jadilah orang yang berguna bagi sesama”

“Hidup mulia atau mati syahid”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah... Alhamdulillah...

Alhamdulillah robbil 'alamin...

Akhirnya aku sampai ke titik ini

Sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan kepadaku

Tak henti-hentinya mulut mungil ini mengucap syukur kepada-Mu Ya Rabb

*Shalawat dan salam teruntuk baginda alam rasulullah Muhammad SAW dan para
sahabat serta keluarganya*

*Dengan rasa bangga, mereka yang senantiasa memberikan do'a dan
dukungannya baik moril maupun materil yang menjadi jembatan dalam
keberhasilan karya kecilku ini, ku persembahkan terkhusus untuk:*

*Ayahanda (Asep Hidayat) dan Ibunda (Dedeh Setiawati) yang sangat aku cintai
dan aku banggakan*

*Kakak-kakakku (Arum Hidayanti Nurhamidah, Sidik Pranadarma, Soleh
kartawijaya, Ranti Kumalasari, Muhammad Ridwan Hidayat) yang sangat aku
hormati*

*Adik-adikku (Muhammad Nawawi Karta Kusumah, Ahmad Gozali) yang
senantiasa aku sayangi*

*Kakak-kakak iparku (Deden Eva Mahfud, Lala Komala, Nina Nuraina, Wawan
Junawan, Ai Nur Hasanah) yang sangat aku hormati*

*Dan tak lupa kepada semua keponakanku yang meskipun tak bisa kusebutkan
satu-satu tapi tak akan mengurangi rasa sayangku pada kalian*

Terima kasih... Terima kasih... Terima kasih kuucapkan atas segalanya

Semoga Allah SWT membalas semua jasa yang telah diberikan

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN
(OTENTITAS)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusuf Miftahuddin

NPM : 13.02.0102

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
Bank BNI Syariah (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah
KC Fatmawati)

Menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dan penelitian yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri, bukan jiplakan ataupun bentuk plagiat dari karya tulis orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam hasil skripsi ini telah dikutip dan dirujuk sesuai kode etik ilmiah yang berlaku di Institut PTIQ Jakarta yang telah dibuat catatan kaki ataupun daftar pustakanya. Dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka saya bertanggung jawab sepenuhnya pada penyusunan skripsi ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 21 Oktober 2017



Yusuf Miftahuddin
13.02.0102

ABSTRAK

YUSUF MIFTAHUDDIN: 13.02.0102, Judul Skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati)”.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan,

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demi tercapainya tujuan tersebut bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang dapat memberikan andil positif terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu peneliti menulis dan melakukan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dan bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati. Penelitian ini adalah penelitian *field research* yaitu sebuah studi penelitian yang mengambil data autentik secara objektif atau studi lapangan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik pengumpulan data angket yang disajikan dalam bentuk angka-angka kemudian diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji prasyarat analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas.

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah sebesar 57,30%, sedangkan sisanya (42,70%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain. Diketahui persamaan garis regresi linear yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan Y yaitu: $\hat{Y} = 39,410 + 0,468X$. Artinya adalah setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan 0,468 unit kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur hanyalah milik Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, kepada para sahabatnya, hingga kepada seluruh umatnya AMIN YA ALLAH YA RABBAL'ALAMIN.

Penulisan skripsi ini adalah salah satu bentuk tanggung jawab penulis sebagai mahasiswa semester akhir guna memenuhi syarat perkuliahan di jenjang studi strata-1 dalam rangka meraih gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran (PTIQ) Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak ditemui kesalahan maupun kekurangan yang disebabkan keterbatasan kapasitas yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon kepada seluruh pihak memberikan kritik dan saran yang akan membangun dan memotivasi penulis agar menjadi lebih baik lagi kedepannya, sehingga penulis bisa belajar bagaimana cara menulis karya ilmiah yang baik dan benar.

Harapan penulis semoga skripsi yang telah penulis susun ini dapat memberikan manfaat dengan menambah serta memperkaya khazanah ilmu pengetahuan bagi seluruh pihak yang membacanya.

Terima kasih penulis ucapkan dan sampaikan kepada seluruh pihak yang banyak membantu penulis baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Yang terhormat Bapak Rektor Institut PTIQ Jakarta **Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A.**, dan Wakil Rektor beserta jajarannya.

2. Yang terhormat Bapak **Andi Iswandi, S.Hi., LL.M.**, selaku Dekan Fakultas Syariah Institut PTIQ Jakarta.
3. Yang terhormat Bapak **M. Sururi, M.Kom.**, selaku Ketua Prodi (Program Studi) Ekonomi Syariah Insitut PTIQ Jakarta.
4. Yang terhormat Bapak **Imam Fachruddin, M.Ag.**, selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan petunjuk, saran dan masukan yang sangat berarti bagi penelitian yang penulis lakukan.
5. Yang terhormat Bapak **Agus Hidayat, S.Si., ME.**, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan, saran dan masukan yang sangat berarti bagi penelitian yang penulis lakukan.
6. Yang terhormat Bapak **Abdul Rasyid, S.Pd.**, selaku Tata Usaha Fakultas Syariah Institut PTIQ Jakarta yang selalu membantu mengurus dan mengingatkan kewajiban penulis.
7. Seluruh **Staff Pengajar (dosen)** Ekonomi Syariah Institut PTIQ Jakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun insyaAllah tidak akan mengurangi rasa hormat penulis kepada beliau-beliau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berarti dan semoga bermanfaat bagi kehidupan penulis sekarang maupun di masa yang akan datang.
8. Yang terhormat **ayahanda** dan **ibunda** tercinta juga **kakak-kakak** dan **adik-adik** tersayang yang selalu memberikan do'a, dukungan dan cinta kasih sayang yang tulus kepada penulis.
9. **Bank BNI Syariah KC Fatmawati** yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Sahabat-sahabat se-angkatan penulis dari Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Dakwah, baik senior maupun junior serta teman-teman organisasi IESA, KOMPPAQ dan PMII yang tidak ada bosan-bosannya memberikan motivasi, do'a dan dukungannya kepada penulis.

11. Teman sekelas penulis, **Achmad Dzar Al-Gifari, Achmad Zainuri, Ahmad Slamet Mujahidin, Angga Saputra, Akhmad Mahdi, Alexander, Alimuddin Ichwani, Dede Fadilah, Idiyansyah, Indra Pramudia, Muhammad Agus Izzi Faizin, Muhammad Arsyad, Muhammad Daman Huri, Muhammad Firdaus Effendi, Muhammad Furqan Al-Fuadi, Muhammad Khalilurrahman, Muhammad Naufal Muhtadi, Muhamad Rahul, Ranto, Syaif Muhayyad, Teuku Lukmanul Hakim.**

Semoga Allah SWT, memberikan balasan yang berlipat ganda atas jasa-jasa dan kebaikan semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata penulis berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi semua pihak yang memerlukannya, terutama rekan seperjuangan mahasiswa Ekonomi Syariah.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Penulis

Yusuf Miftahuddin

13.02.0102

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO.....	iv
PESEMBAHAN.....	v
OTENTITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	4
1. Identifikasi Masalah.....	4
2. Pembatasan Masalah.....	4
3. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan.....	6

**BAB II DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS
PENELITIAN**

A. Deskripsi Teoretis	7
1. Hakikat Motivasi Kerja.....	7
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	7
b. Teori-teori Motivasi	9
c. Faktor-faktor Motivasi Kerja	16
d. Alat, Jenis Motivasi dan Tujuan Pemberian Motivasi	17
e. Karakteristik Orang Yang Mempunyai Motivasi Tinggi	18
f. Indikator-indikator Motivasi	19
2. Hakikat Kinerja Karyawan.....	19
a. Pengertian Kinerja Karyawan	19
b. Subjek dan Objek Penilaian Kinerja	23
c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja.....	28
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	31
e. Indikator-indikator Kinerja	31
B. Kerangka Berpikir.....	33
C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	36
1. Tempat Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian	36
B. Metode Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	38

D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Instrumen Penelitian.....	41
1. Variabel Motivasi Kerja.....	41
a. Defnisi Konseptual.....	41
b. Definisi Operasional.....	41
c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
2. Variabel Kinerja Karyawan.....	42
a. Definisi Konseptual.....	42
b. Definisi Operasional.....	43
c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	43
F. Uji Prasyarat Analisis Data	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	44
3. Uji Normalitas.....	44
4. Uji Linearitas.....	45
G. Uji Hipotesis Penelitian	45
H. Hipotesis Statistik	47

BAB IV DESKRIPSI DATA, UJI PRASYARAT ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	49
1. Kondisi Objektif Bank BNI Syariah	49
2. Data Motivasi Kerja	55
3. Data Kinerja Karyawan.....	61
B. Uji Prasyarat Analisis Data	66
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Linearitas.....	70
C. Uji Hipotesis Penelitian	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Hierarchy of needs.....	10
Gambar 2	: Indikator Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 3	: Kerangka Berpikir	33
Gambar 4	: Model Hubungan Causal.....	37
Gambar 5	: Struktur Organisasi Bank BNI Syariah	55
Gambar 6	: Grafik Histogram dan Poligon Variabel X.....	60
Gambar 7	: Grafik Histogram dan Poligon Variabel Y.....	66
Gambar 8	: Diagram Normal QQ Plot Variabel X.....	68
Gambar 9	: Diagram Detrend QQ Plot Variabel X.....	68
Gambar 10	: Diagram Normal QQ Plot Variabel Y.....	69
Gambar 11	: Diagram Detrend QQ Plot Variabel Y	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	42
Tabel 2	: Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3	: Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	46
Tabel 4	: Profil Bank BNI Syariah	49
Tabel 5	: Data Skor Motivasi Kerja.....	55
Tabel 6	: Distribusi Frekuensi Variabel X.....	58
Tabel 7	: Distribusi Frekuensi Untuk Pembuatan Grafik Histogram dan Poligon Variabel X.....	60
Tabel 8	: Data Skor Kinerja Karyawan	61
Tabel 9	: Distribusi Frekuensi Variabel Y	63
Tabel 10	: Distribusi Frekuensi Untuk Pembuatan Grafik Histogram dan Poligon Variabel Y	65
Tabel 11	: Tes Normalitas Data Variabel X	67
Tabel 12	: Tes Normalitas Data Variabel Y	69
Tabel 13	: ANOVA Regresi Linear Variabel X dan Y.....	71
Tabel 14	: Persamaan Garis Regresi Linear Variabel X dan Y	72
Tabel 15	: Signifikansi Korelasi Product Moment Variabel X dengan Variabel	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Instrumen Penelitian.....	77
Lampiran 2	: Tabel Analisis Butir Pernyataan Dari 20 Pernyataan Kepada 20 Responden Untuk Uji Validitas Instrumen Variabel X.....	83
Lampiran 3	: Uji Validitas Dari 20 Butir Pernyataan kepada 20 Responden Untuk Variabel X	84
Lampiran 4	: Uji Reliabilitas Butir 17 Pernyataan Valid Dari 20 Responden Untuk Variabel X	88
Lampiran 5	: Tabel Analisis Butir Pernyataan Dari 20 Pernyataan Kepada 20 Responden Untuk Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	89
Lampiran 6	: Uji Validitas Dari 20 Butir Pernyataan Kepada 20 Responden Untuk Variabel Y	90
Lampiran 7	: Uji Reliabilitas Butir 17 Pernyataan Valid Dari 20 Responden Untuk Variabel Y	94
Lampiran 8	: Skor Variabel X.....	95
Lampiran 9	: Skor Variabel Y.....	98
Lampiran 10	: Perhitungan Korelasi Product Moment	101
Lampiran 11	: Tabel Nilai r Product Moment.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, melainkan faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.¹

Faktor sumber daya ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat jauh berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi diciptakan dan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.²

Kendala dibidang sumber daya manusia dalam pengembangan perbankan syariah disebabkan karena sistem ini masih belum lama dikembangkan. Di samping itu, lembaga-lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini sangat

¹ J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1986) Cet. Ke 1, hal. 2.

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009) hal. 309.

terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman dibidang perbankan syariah, baik dari sisi bank pelaksana maupun dari bank sentral (pengawas dan peneliti bank), masih sangat sedikit. Pengembangan sumber daya manusia dibidang perbankan syariah sangat perlu karena keberhasilan pengembangan bank syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas dibidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen kuat untuk menerapkannya secara konsisten.³

Pada dasarnya kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Hal itulah yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya, karena kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada penurunan pendapatan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan mungkin disebabkan sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk, rendahnya pengawasan, hubungan antar rekan karyawan yang kurang baik, atau kurangnya motivasi disebabkan situasi kerja yang tidak menyenangkan. Dalam kasus seorang karyawan yang memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan yang rendah, kasus pertama mungkin membutuhkan biaya yang besar untuk menyeleksi dan memperbaiki keterampilan maupun sikap, sehingga karyawan tersebut lebih baik dipindahkan atau diberhentikan. Seseorang mempunyai tingkat keterampilan yang rendah

³ Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001) Cet. 19 hal. 226.

tetapi memiliki sikap yang baik, kasus seperti ini mungkin membutuhkan pelatihan. Suatu motivasi tepat dilakukan dalam kasus ketiga yaitu di mana karyawan yang memiliki keterampilan tetapi tidak ada keinginan dalam dirinya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut teori *psikoanalisis Freud*, tindakan kita ditentukan oleh kekuatan dalam diri dan impuls yang sering bekerja pada taraf tidak sadar.⁴

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Sedemikian pentingnya karyawan bagi perusahaan, menuntut perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Selain itu, motivasi akan memberikan dampak pada hasil kerja yang dicapai atas tugas-tugas dari perusahaan. Seringkali kinerja karyawan tidak menunjukkan performa yang baik karena permasalahan motivasi kerja.⁵

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI SYARIAH (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati”.

⁴ Nurdjannah Taufiq, *Pengantar Psikologi*, (Jakarta: Erlangga, 1983) Ed. 8, jilid 2, hal. 55.

⁵ Irham Fahmi, *Management: Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 142.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah penelitian, diantaranya:

- a. Perlunya motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik berupa kenaikan gaji, promosi jabatan dan lain sebagainya.
- b. Hasil dari kinerja karyawan yang kurang optimal akan berdampak buruk bagi perusahaan.
- c. Masih sedikit sumber daya manusia yang kompeten karena terbatasnya pendidikan dan pelatihan yang ada.
- d. Tingkat loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan.
- e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan roda perusahaan, khususnya di Bank BNI Syariah KC Fatmawati.
- f. Motivasi dapat meningkatkan moral, kepuasan, produktivitas dan kedisiplinan karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dilakukan, maka dipilih sejumlah masalah. Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, fokus, dan tidak melenceng ke mana-mana serta mencapai hasil yang diharapkan. Karena adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga, teori-teori, dan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Untuk itulah peneliti membatasi permasalahan dan objek permasalahan hanya dalam Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah KC Fatmawati.

3. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan pokok permasalahan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi?

- b. Bagaimana menilai kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati dan berapa besar pengaruh tersebut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah penulis paparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Bank BNI Syariah.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan tersendiri antara lain sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

b. Kegunaan Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi serta masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan agar karyawan berlomba-lomba dan terus giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya demi tujuan perusahaan.

c. Kegunaan Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa menambah khazanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan

kinerja karyawan yang kemudian dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari Lima Bab pembahasan yang di dalamnya terdapat sub-sub yang menjelaskan Bab yang akan dibahas, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari Latar Belakang Masalah, Permasalahan yang meliputi tiga sub, yakni: Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, dan Perumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORETIS

Terdiri dari Deskripsi Teoretis yang meliputi dua sub, yakni: Hakikat Motivasi Kerja dan Hakikat Kinerja Karyawan, Kerangka Berpikir, Penelitian Terdahulu Yang Relevan, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Tehnik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian yang meliputi dua sub, yakni: Variabel Motivasi Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan, Uji Prasyarat Analisis Data yang meliputi dua sub, yakni: Uji Normalitas dan Uji Linearitas, Uji Hipotesis Penelitian, dan Hipotesis Statistik.

BAB IV DESKRIPSI DATA, UJI PRASYARAT ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Terdiri dari Deskripsi Data yang meliputi tiga sub, yakni: Kondisi Objektif Bank BNI Syariah, Data Motivasi Kerja dan Data Kinerja Karyawan, Uji Prasyarat Analisis Data yang meliputi dua sub, yakni: Uji Normalitas dan Uji linearitas, dan Uji Hipotesis Penelitian serta Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoretis

1. Hakikat Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.¹

Motivasi itu sendiri memiliki arti, yaitu dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan dalam psikologi motivasi mempunyai arti, yaitu usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.²

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford bahwa “*Motivation is an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).³

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003) hal. 351.

² Sondang Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995), hal. 35.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011) hal. 93.

Manulang mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka semangat dan mencapai hasil sebagaimana dikehendaki.⁴

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting*”. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁵

Motivasi didefinisikan sebagai semua internal dan eksternal kekuatan pendorong yang membuat individu melakukan suatu kegiatan dan menentukan batas-batasnya yang berorientasi untuk mencapai tujuan tertentu (Duica, 2008: 142).⁶

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan menggerakkan karyawan dalam bentuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan (baik dorongan itu timbul dari dalam maupun dari luar diri karyawan itu sendiri) untuk melakukan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar demi tercapainya suatu tujuan (tujuan perusahaan).

⁴ Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), hal. 91.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 94.

⁶ Ofelia Robescu dan Alina-Georgiana Lancu, *The Effects Of Motivation On Employees Performance In Organizations*, (Romania: Valahian Journal Of Economic Studies, Valahia University Of Targoviste, 2016), Vol. 7, No. 2, Hal. 49.

b. Teori-teori Motivasi

1) Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Struktur teori motivasi Maslow yang menyeluruh dibangun atas landasan hierarki kebutuhan, hierarki keterkaitan antara satu kebutuhan dengan kebutuhan yang lain. Maslow membagi hierarki kebutuhan dalam lima tingkat dasar kebutuhan. Tiap tingkat mendasari tingkat berikutnya yang lebih tinggi, dan demikian seterusnya. Maslow mengungkapkan hal ini lewat argumennya: “Ini adalah apa yang kita maksudkan bahwa kebutuhan dasar manusia terorganisasi dalam sebuah hierarki potensi relatif”.⁷

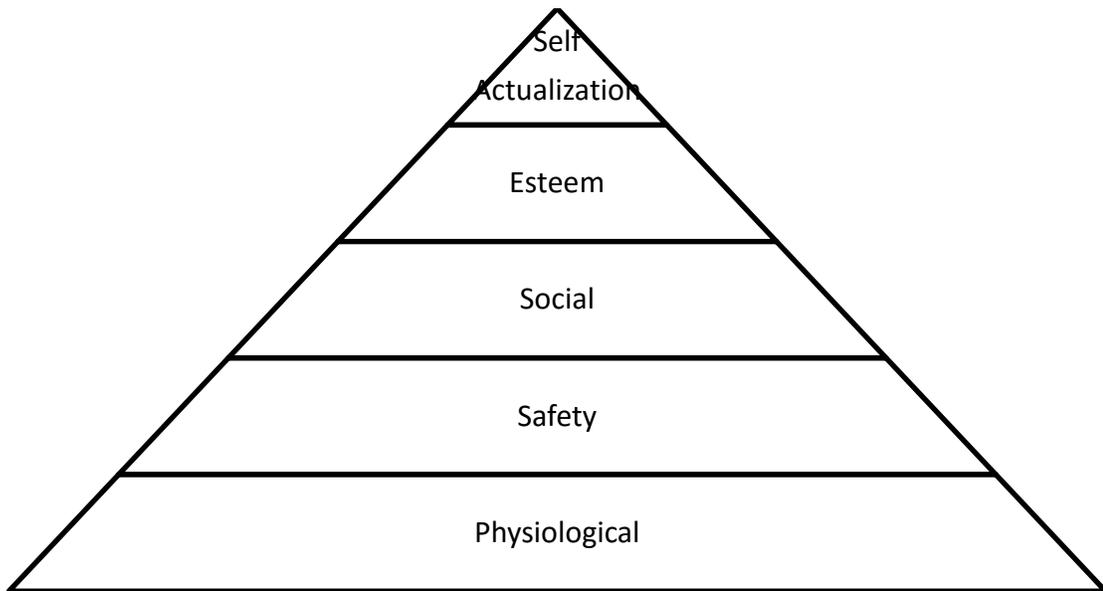
Hierarki kebutuhan merupakan struktur kunci yang digunakan oleh Maslow untuk menjelaskan manusia. Pluralitas motivasi, sikap mental, cara berpikir dan kebahagiaan manusia dijelaskan Maslow secara menyeluruh melalui konsepsi hierarki kebutuhan. Perbedaan perilaku manusia dari yang rendah tingkatnya seperti pengejaran kebutuhan makan-minum yang bersifat fisik, sampai pada tingkatan tinggi seperti fenomena beragama, spiritual, tindakan-tindakan yang mulia, dapat dijelaskan melalui struktur hierarki kebutuhan.

Bagi Maslow, seluruh hierarki kebutuhan adalah bagian dari sifat dasar manusia yang paling hakiki. Karena hierarki itu disusun berdasar “prinsip potensi relatif” (*the principle of relative potency*), maka kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah mempunyai sifat yang lebih kuat dan mendesak daripada kebutuhan yang ada di atasnya. Oleh karena itu, sebelum kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi maka kebutuhan yang lebih tinggi belum muncul atau dominan. Kuatnya dominasi kebutuhan yang lebih rendah tingkatnya

⁷ Hendro Setiawan, *Manusia Utuh: Sebuah Kajian Atas Pemikiran Abraham Maslow*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2014), hal. 39.

menyebabkan susunan kebutuhan ini digambarkan sebagai sebuah piramida.⁸

Berikut gambar sebuah piramida teori hierarki kebutuhan Maslow yang menunjukkan bahwa kebutuhan yang paling rendah harus terpenuhi dulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi atau paling tinggi.



Gambar 1

Hierarchy of Needs

Secara umum Maslow menguraikan kelima tingkat ini sebagai berikut:⁹

- a) *Tingkat pertama*, yaitu kebutuhan fisik (*physiological needs*), yang merupakan kebutuhan paling mendasar dan mendominasi manusia. Kebutuhan ini bersifat kebutuhan biologis, seperti kebutuhan akan oksigen, makanan, air dan sebagainya, yang kalau

⁸ Hendro Setiawan, *Manusia Utuh*, hal. 43-44.

⁹ Hendro Setiawan, *Manusia Utuh*, hal. 39-43.

tidak terpenuhi, maka manusia tidak dapat hidup. Contohnya ada orang yang mengalami kelaparan berat, ia akan termotivasi sepenuhnya untuk mencari makanan, memuaskan, kebutuhan rasa laparnya, sedangkan kebutuhan-kebutuhan yang lainnya tidak atau belum memengaruhinya.

- b) *Tingkat kedua*, yaitu kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Setelah kebutuhan biologis relatif terpenuhi, muncul kebutuhan lain yang dapat dikategorikan sebagai kebutuhan akan rasa aman, seperti kebutuhan akan: keamanan, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, kebebasan dari rasa takut dan kekacauan, kebutuhan akan struktur, keteraturan, hukum, batasan, kuat dalam perlindungan, dan seterusnya. Maslow menunjukkan bahwa manusia membutuhkan rasa aman dalam hidupnya, khususnya rasa aman terhadap bahaya dan ancaman untuk dapat mengembangkan hidupnya ke arah yang lebih baik.
- c) *Tingkat ketiga*, yaitu Kebutuhan akan kepemilikan dan cinta (*the belongingness and love needs*). Jika kebutuhan fisik dan rasa aman telah terpenuhi dengan baik, maka akan muncul kebutuhan akan cinta dan perhatian, dan kebutuhan untuk memiliki dan dimiliki. Kebutuhan cinta adalah termasuk kebutuhan untuk memberi dan menerima perhatian orang lain. Manusia adalah makhluk sosial yang hidup bersama orang lain. Manusia selalu membutuhkan orang lain sejak ia lahir. Manusia memiliki kecenderungan mendalam untuk dipimpin, berkumpul, menjadi bagian dari kelompok, dan untuk memiliki hubungan antar manusia.
- d) *Tingkat keempat*, yaitu kebutuhan untuk dihargai (*the esteem needs*). Apabila ketiga tingkat terdahulu telah terpenuhi dan terpuaskan, maka kebutuhan untuk dihargai akan muncul dan

menjadi dominan. Maslow menyatakan bahwa semua orang dalam masyarakat (kecuali beberapa yang mengalami gangguan kejiwaan) dalam kondisi normal “punya keinginan untuk menghormati atau menghargai dirinya sendiri, dan juga untuk dihormati oleh orang lain”.

- e) *Tingkat kelima*, Kebutuhan untuk aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan tertinggi ini mulai muncul setelah empat kebutuhan lain yang mendasarinya terpenuhi. Pencapaian aktualisasi diri ditandai dengan pencapaian psikologis tertinggi, yang memunculkan fenomena pengalaman puncak, nilai-nilai pertumbuhan, perubahan persepsi (cara pandang) yang makin jernih terhadap realitas, dan motivasi untuk selalu tumbuh dan berkembang atau disebut memotivasi. Kebutuhan ini bertujuan untuk menggunakan kemampuan dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, yaitu: pandangan negatif disebut Teori X, dan pandangan positif disebut Teori Y.

Menurut asumsi Teori X bahwa orang-orang ini pada hakikatnya adalah:

- a) Tidak menyukai bekerja.
- b) Tidak mempunyai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab dan lebih menyukai diarahkan.
- c) Mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah-masalah organisasi/perusahaan.
- d) Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja.

- e) Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.¹⁰

Sedangkan asumsi Teori Y mengenai manusia adalah:

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat dan bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan belajar untuk menerima, bahkan mencari dan bertanggung jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan keseluruhan populasi dan bukan hanya mereka yang menduduki posisi manajemen.¹¹

Dalam menghadapi sifat manusia menurut asumsi Teori X maka digunakan pendekatan secara langsung, pengendalian, dan pengawasan secara ketat terhadap bawahan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan sifat manusia menurut asumsi Teori Y sebaiknya atasan mendukung dan mempermudah orang-orang dalam mengembangkan kreativitas tugas-tugasnya.

3) Teori Kebutuhan David McClelland

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan, yaitu:¹²

- a) *Need for Achievement* (kebutuhan pencapaian), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih

¹⁰ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 241-242.

¹¹ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 226.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 97-98.

baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih baik.

- b) *Need for Affiliation* (kebutuhan hubungan), yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
 - c) *Need for Power* (kebutuhan kekuatan), yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
- 4) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer, teori ini mengedepankan tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu:¹³

- a) *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, dan kondisi kerja.
- b) *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.
- c) *Growth Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Teori ini tidak seperti teori Maslow, teori ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku di mana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya.¹⁴ Seseorang bisa mengusahakan untuk memenuhi *growth needs* meskipun kebutuhan *existence needs* dan *relatedness needs* belum terpenuhi.

5) Teori kebutuhan Dalam Islam

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 98.

¹⁴ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, hal. 225.

Dalam Islam pun teori kebutuhan dijelaskan oleh para cendekiawan muslim seperti Al-Ghazali dan Imam Asy-Syatibi yang menjelaskan tentang konsep masalah. Keduanya menjelaskan mengenai konsep masalah adalah meningkatkan kesejahteraan seluruh manusia. Kemaslahatan di sini dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut rezeki manusia, pemenuhan hidup manusia, dan perolehan apa-apa yang dituntut oleh manusia baik secara emosional maupun intelektual.¹⁵

Kemaslahatan manusia dapat terealisasi apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara, yaitu keimanan (*hifdz ad-din*), jiwa (*an-nafs*), akal (*al-aql*), keturunan (*an-nasb*), dan kekayaan (*al-mal*). Berdasarkan skala prioritasnya masalah dibagi ke dalam tiga bagian, diantaranya:¹⁶

- a) *Dharuriyyah* (kebutuhan primer), yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap muslim karena bila tidak terpenuhi maka akan sia-sia kehiduan di dunia ini, dan kesemua masalah di atas termasuk dalam kategori ini.
- b) *Hajiyyah* (kebutuhn sekunder), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempermudah melaksanakan kebutuhan *dharuri* dan menghilangkan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakannya.
- c) *Tahsiniyyah* (kebutuhan tersier), yaitu kebutuhan yang pemenuhannya bertujuan untuk memperindah seseorang dalam melaksanakan sesuatu.

Dapat dilihat dari teori-teori tersebut bahwa kebutuhan dasar manusia bukan hanya semata-mata merupakan hal-hal yang dikehendaki untuk memenuhi tuntutan primer seperti makan, minum,

¹⁵ Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Depok: Gramata Publishing, 2010), hal. 254.

¹⁶ Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, hal. 166.

pakaian, dan rumah yang bertujuan untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidup saja, tetapi dapat meningkat pada tahap kebutuhan akan aktualisasi diri. Akan tetapi motivasi kerja yang dikedepankan oleh Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara yang haram, melainkan untuk beribadah kepada Allah SWT. Karena dalam menjalani kehidupan manusia dituntut untuk seimbang, maksudnya manusia harus mempersiapkan dirinya untuk kehidupan akhirat yang lebih baik, tapi jangan sampai melupakan dalam memenuhi kebutuhan dunia.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian-uraian motivasi di atas, maka faktor motivasi kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi Intrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan.
- 2) Motivasi Ekstrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat atau memiliki kekuatan besar, pujian, hukuman dan lain-lain.¹⁷

¹⁷ Hadari Nawawi, *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), Cet Ke-5, hal. 359.

d. Alat, Jenis Motivasi dan Tujuan Pemberian Motivasi

- 1) Alat motivasi terdiri dari:
 - a) Materiil insentif adalah alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar atau nilai ekonomis seperti rumah, kendaraan dan lain-lain.
 - b) Nonmateriil insentif adalah alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak bernilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja seperti piagam, medali, bintang, jasa dan lain sebagainya.
 - c) Kombinasi materiil dan nonmateriil adalah alat yang diberikan itu berupa materi (uang atau barang) dan nonmateri (medali atau piagam, jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.¹⁸
- 2) Jenis motivasi yang sering digunakan perusahaan pada prakteknya ada dua, yaitu:
 - a) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi.
 - b) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang baik.¹⁹
- 3) Tujuan diberikannya motivasi antara lain adalah sebagai berikut:²⁰
 - a) Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan.
 - b) Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
 - d) Mempertahankan kestabilan perusahaan.
 - e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 - f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

¹⁸ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 93.

¹⁹ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 93.

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), Ed. Ke-9, hal. 146.

- g) Meningkatkan loyalitas, inovasi dan kreatifitas karyawan dalam bekerja.

Islam mengajarkan bahwa tujuan dan target yang hendak dicapai dari pemberian motivasi adalah sebagai berikut:²¹

- a) Meningkatkan etos kerja dari kualitas kerja.
- b) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
- c) Meningkatkan ibadah kepada Allah SWT.

e. Karakteristik Orang Yang Mempunyai Motivasi Tinggi

David McClelland mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:²²

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang sudah diprogram.

Edward Murray berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:²³

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
- 2) Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan.
- 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.

²¹ Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 92.

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 103.

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 103.

- 4) Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu.
- 5) Mengerjakan tugas yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
- 6) Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.
- 7) Menulis novel atau cerita yang bermutu.

Berdasarkan pendapat kedua ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Memiliki tujuan yang pasti untuk mencapai kesuksesan.
- 3) Selalu berjuang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang memuaskan.

f. Indikator-indikator Motivasi Kerja

David McClelland mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator motivasi, yaitu:

- 1) Tanggung jawab.
- 2) Resiko.
- 3) Tujuan.
- 4) Rencana kerja.
- 5) Memanfaatkan umpan balik.
- 6) Kesempatan.

2. Hakikat Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan,

perbuatan dan prestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan.²⁴

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

Menurut As'ad kinerja adalah hasil yang diapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.²⁶

Menurut Yaslis Ilyas kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.²⁷

Menurut Moehariono kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²⁸

Menurut Armstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.²⁹

²⁴ Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007) Ed. Ke-3, hal. 570.

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 67.

²⁶ M. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberti, 2003), Cet. Ke-2, hal. 47.

²⁷ Yaslis Ilyas, *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*, (Depok: Pusat Kajian Ekoknemi Kesehatan FKMUI, 2002), Cet. Ke-3, hal. 65.

²⁸ Moehariono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Cet. Ke-1, hal. 95.

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 7.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja individu atau tim yang optimal yang akan memberikan kontribusi pada ekonomi. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang kurang optimal.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka seperti yang kita ketahui bahwasanya tujuan suatu perusahaan dapat tercapai apabila didukung oleh karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah, atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, maka kinerja karyawan dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.³⁰ Coulter menyatakan kinerja karyawan sebagai output total tindakan atau kegiatan karyawan dalam sebuah perusahaan.³¹

Agama Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja dengan niat yang utamanya ibadah pada Allah SWT, selain itu tidak melakukan pekerjaan yang dilarang menurut syariat Islam seperti korupsi, mencuri, merampok, tidak merugikan orang lain dan lain sebagainya. Dalam bekerja Islam menuntut untuk saling meridhai, tidak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat manusia. Imam

³⁰ Cokroaminoto, *Membangun kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007), hal. 21.

³¹ Belly Onanda, *The Effect Of Motivation On Job Performance A Case Study Of KCB Coast Region*, (Kenya: International Journal Of Scientific And Research Publications, Jomo Kenyatta University Of Agriculture And Technology Mombasa, September 2015), Vol. 5, No. 9, Hal 1-2.

Syaibani mendefinisikan *al-kasb* (kerja) sebagai mencari perolehan harta melalui berbagai cara yang halal dan baik.³²

Islam memerintahkan umat manusia untuk bekerja/mencari nafkah, sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, yang artinya:³³

“Dan Kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda (kebesaran Kami), kemudian Kami hapuskan tanda malam dan Kami jadikan tanda siang itu terang benderang, agar kamu (dapat) mencari karunia dari Tuhanmu, dan agar kamu mengetahui bilangan tahun dan perhitungan (waktu). Dan segala sesuatu telah Kami terangkan dengan jelas.” (QS. Al-Isra: 12).

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.” (QS. Al-Isra: 105).

Dengan bekerja seseorang telah menjalankan salah satu tanggung jawabnya, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi segala sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan dan yang diharapkan tanpa harus mengandalkan pemberian dari orang lain. Dalam bekerja, seorang karyawan akan selalu dituntut untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi perusahaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk itulah kinerja karyawan selalu mendapatkan perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktifitas perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Sasaran yang menjadi objek

³² Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, hal. 137.

³³ Abu Muhammad Ibnu Shalih bn Hasbullah, *Indeks Praktis Al-Qur'an*, (Bogor: Pustaka Ibnu 'Umar, 2014), Cet. Ke-1, hal. 373.

penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Karyawan bisa mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.³⁴

Kinerja seorang karyawan dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan. Sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.³⁵

b. Subjek dan Objek Penilaian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.³⁶

Penilaian prestasi pegawai dikenal dalam bahasa Inggris dengan istilah “*performance appraisal, performance rating, personnel*

³⁴ Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, hal. 95.

³⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 2001), hal. 326.

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 69.

assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.”

Penilaian prestasi pegawai (kinerja karyawan) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.³⁷

1) Subjek penilaian (penilai)

Menurut Burhanuddin Yusuf subjek penilaian adalah karyawan, dan penilaian bersifat individual. Terdapat beberapa jenis penilaian kinerja berdasarkan subjek yang melakukan penilaian, yaitu:³⁸

- a) Penilaian hanya dilakukan oleh atasan langsung.
- b) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- c) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- d) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa atasan langsung tidak bertanggung jawab mengambil keputusan akhir, hasil ditentukan oleh mayoritas suara.
- e) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun di sini melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- f) Penilaian oleh bawahan atau sejawat. Hal ini dilakukan sebagai tambahan penilaian, karena faktor subjektivitas yang tinggi.

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 69.

³⁸ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hal. 220-221.

Menurut Viethzal Rivai yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam penilaian kinerja, ialah:³⁹

- a) Atasan (atasan langsung, atasan tidak langsung).
- b) Bawahan langsung (jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung).

Pada umumnya karyawan hanya dinilai oleh atasannya (baik oleh atasan langsung maupun atasan tidak langsung). Penilaian oleh rekan dan oleh bawahan hampir tidak pernah dilaksanakan kecuali untuk keperluan riset.

Karyawan berada dalam keadaan yang sangat tergantung kepada atasannya, jika penilaian kinerja hanya dilakukan oleh atasan langsungnya, atasan dapat berlaku seolah-olah sebagai dewa yang menentukan nasib karyawannya. Untuk menghindari atau meringankan keadaan ketergantungan tersebut dilakukan beberapa usaha lain dengan mengadakan penilaian kinerja yang terbuka (penilaian atasan dibicarakan dengan karyawan yang dinilai) atau dengan menambah jumlah atasan yang menilai kinerja karyawan (biasanya atasan dari atasan langsung berfungsi sebagai penilai kedua).⁴⁰

Menurut yang menilai prestasi kerja pegawai adalah atasan pegawai langsung dan atasan tidak langsung. di samping itu, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.⁴¹

³⁹ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009) hal. 554.

⁴⁰ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hal. 554.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 69.

2) Objek penilaian (yang dinilai)

Objek penilaian adalah perusahaan yang dapat dikendalikan oleh karyawan yang bersangkutan. Penentuan objek penilaian tentu saja tidak akan mencakup semua objek yang ada. Hanya faktor utama saja yang perlu, berulang, penting, dan bersifat strategis yang pantas dijadikan objek penilaian. Objek penilaian harus sinkron dengan tujuan penilaian. Oleh karena itu, penilai harus benar-benar mampu merencanakan dan melaksanakan suatu penilaian objektif. Sebagai contoh, jika penilaian karyawan atau pegawai semata-mata ditujukan untuk mengetahui prestasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka sifat-sifat apa saja yang dianggap utama dalam jabatan tersebut. Apabila penilaian ditujukan untuk promosi, sifat-sifat apa saja yang dinilai adalah sifat-sifat yang diperlukan untuk jabatan yang nantinya diarahkan untuk dipangkunya. Dengan demikian, sinkronisasi antara objek penilaian dan tujuan penilaian dapat dicapai.

Objek penilaian karyawan itu mencakup dua hal pokok, yaitu hasil pekerjaan (prestasi kerja) dan sifat-sifat pribadi. Ini berarti mencakup kemampuan dan watak pribadi. Pada dasarnya, baik atau tidaknya seseorang menggunakan kemampuan dan ilmunya sangat bergantung pada watak seseorang itu sendiri atau upaya pengendalian dirinya.⁴²

Dari hasil studi Lazer dan Wikstrom (1977) terhadap formulir penilaian kinerja 125 perusahaan yang ada di USA. Faktor penilaian yang paling umum muncul di 61 perusahaan adalah, pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan

⁴² Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, hal. 218-219.

masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi. Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut. Viethzal Rivai mengelompokkannya menjadi tiga, yaitu:⁴³

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Menurut Moeheriono faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut:⁴⁴

- a) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
- b) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana,

⁴³ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hal. 563.

⁴⁴ Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, hal. 140.

kesopanannya, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

- c) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- d) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan satu dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualan selama satu bulan.

c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:⁴⁵

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:⁴⁶

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan.
 - b) Umpan balik kinerja.
 - c) Menentukan transfer dan penugasan.
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

⁴⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, hal. 212-213.

⁴⁶ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hal. 551.

- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
 - a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
 - b) Pengakuan kinerja karyawan.
 - c) Pemutusan hubungan kerja.
 - d) Mengidentifikasi yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi:
 - a) Perencanaan SDM.
 - b) Menentukan kebutuhan pelatihan.
 - c) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
 - d) Informasi untuk identifikasi tujuan.
 - e) Evaluasi terhadap sistem SDM.
 - f) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi:
 - a) Kriteria untuk validasi penelitian.
 - b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.
 - c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:⁴⁷

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lainnya.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.

⁴⁷ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, hal. 551-

- b) Promosi kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
 - 7) Meningkatkan etos kerja.
 - 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 - 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
 - 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
 - 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
 - 12) Untuk menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
 - 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
 - 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
 - 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
 - 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
 - 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
 - 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
 - 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
 - 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang merumuskan bahwa:⁴⁸

- *Human Performance = Ability + Motivation*
- *Motivation = Attitude + Situation*
- *Ability = Knowledge + Skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁴⁹

e. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

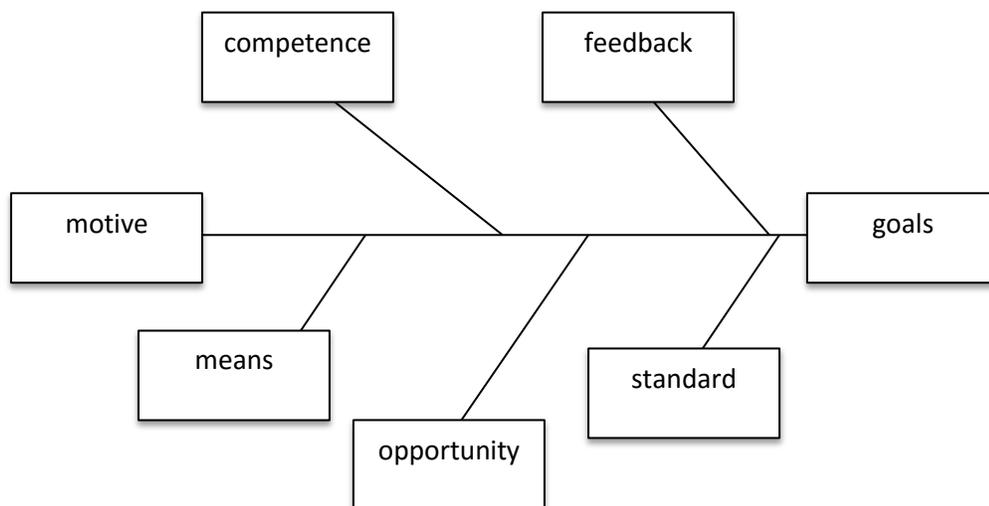
Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Indikator kinerja

⁴⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 67.

⁴⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hal. 67-68.

(*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung *kualitatif* atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung.⁵⁰

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*. kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, *tujuan* dan *motif* menjadi indikator utama, namun memerlukan adanya dukungan *sarana*, *kompetensi*, *peluang*, *standar* dan *umpan balik*.⁵¹



Gambar 2

Indikator Kinerja Karyawan

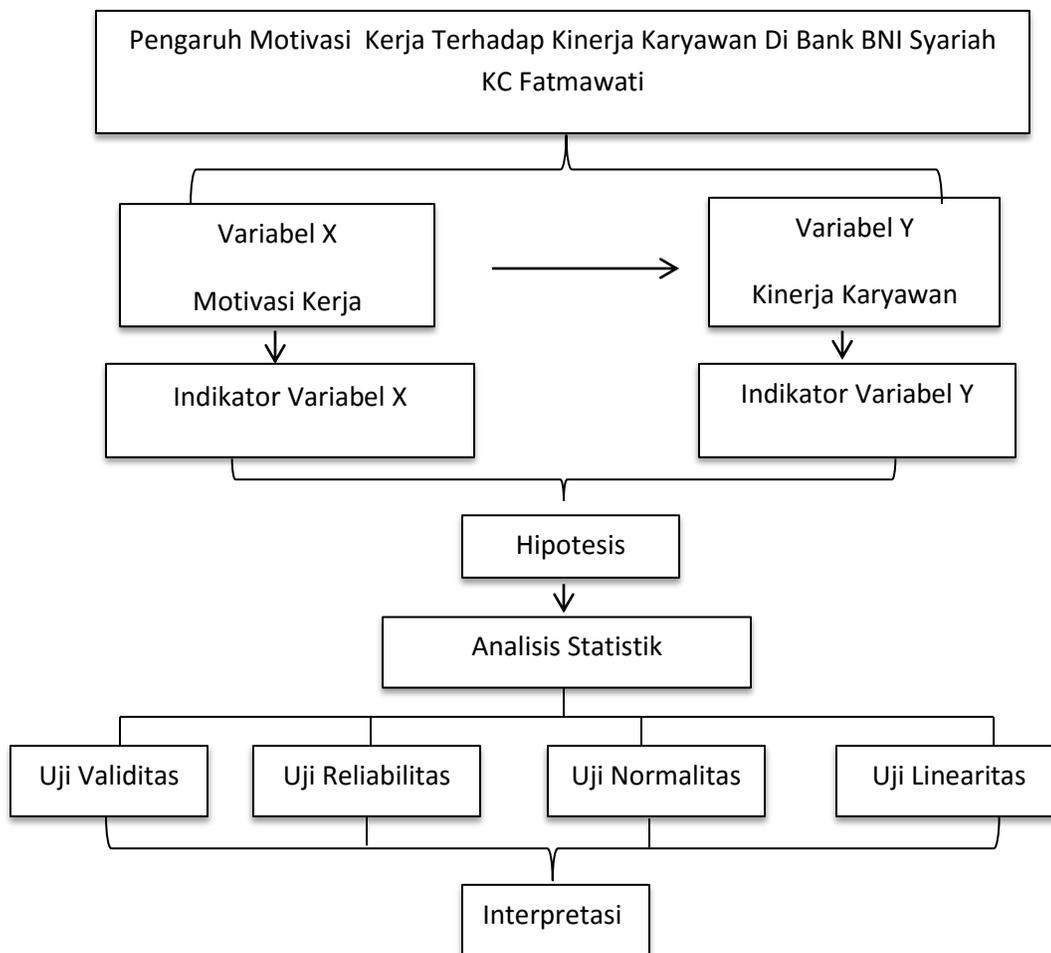
⁵⁰ Moehariono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi* hal. 109.

⁵¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Cet Ke-6, hal. 101-102.

B. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya yang berjudul *Business Research* yang dikutip oleh Sugiyono mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁵²

Sesuai dengan tujuan dan kajian teori yang sudah penulis bahas di atas, selanjutnya akan diuraikan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 3

Kerangka Berpikir

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet. Ke-21, hal. 65.

C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, di mana variabel-variabelnya berkaitan dengan variabel peneliti saat ini. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

1. Yahya, judul Analisis Faktor-Faktor Penentu Motivasi Menabung Terhadap Sikap Memilih Produk Tabungan, tahun 2008. Membahas masalah bagaimana pengaruh dari motivasi yang terdiri dari lima variabel (x) yaitu *Precaution* (jaga-jaga), *For Sight* (tunjangan masa depan), *Calculation* (perhitungan), *Enterprise* (kegiatan usaha), *Pride* (kebanggaan) mempengaruhi sikap memilih produk tabungan (y). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan ranking motivasi yang mendorong responden memilih produk tabungan yaitu (a) *Precaution* (b) *For Sight* (c) *Enterprise* (d) *Calculation* (e) *Pride*.
2. Eva Rosdiana Dewi, judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang BSD konsentrasi Perbankan Syariah UIN Jakarta, tahun 2013. Penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara bersama-sama ataupun secara parsial, dan motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan.
3. Eni Nurmiyati, judul Hubungan Pemberian *Reward* dan *Punishment* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Harta Insan Karimah, tahun 2011. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel *punishment* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Athiyah, judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD Rjak Sabang Bogor), tahun 2011. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja, juga motivasi tidak berpengaruh

positif terhadap prestasi kerja, namun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5. Dedeh Laelanih, judul Pemberian Komensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, tahun 2007. penelitian ini membahas masalah bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi dan apakah ada korelasi positif terhadap motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif diantara keduanya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁵³

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 64.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di Bank BNI Syariah KC Fatmawati, yang bertempat di Rt/Rw 002/005, Cilandak Barat, kec. Cilandak, kota Jakarta Selatan - DKI Jakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Januari 2017 hingga bulan Juni 2017.

B. Metode Penelitian

Metode merupakan suatu prosedur tata cara mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Ilmu yang mempelajari tentang metode ilmiah disebut metodologi.¹

Metodologi sering juga dikenal dengan istilah *manhaj*, yang berarti jalan yang jelas. Metodologi merupakan sebuah sistem yang lebih luas berupa kumpulan metode-metode/prinsip-prinsip yang secara umum mengkaji perihal urutan dan langkah-langkah yang harus ditempuh peneliti dalam sebuah bidang atau disiplin ilmu tertentu.²

Penelitian berasal dari kata asli, bahasa inggris, *research*, yang berasal dari dua suku kata *re* dan *search*. Secara leksikal, diartikan *re: kembali* dan *search: mencari*. Sehingga secara harfiah diartikan *pencarian kembali*.³

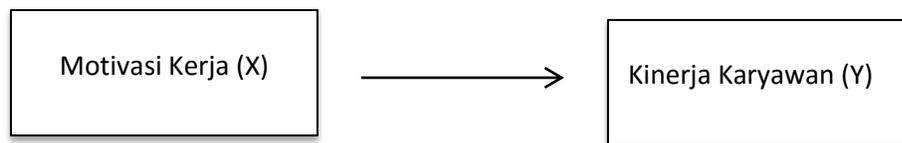
¹ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 12.

² Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2015), hal. 40-41.

³ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, hal. 9.

Menurut Sugiyono metode penelitian pada dasarnya merupakan *cara ilmiah* untuk mendapatkan *data* dengan *tujuan* dan *kegunaan* tertentu.⁴

Penelitian yang dilakukan penulis pada kesempatan ini menggunakan penelitian asosiatif/korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵ Penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel independen (bebas/Variabel X) dengan satu atau lebih variabel dependen (terikat/variabel Y). Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional dengan jenis hubungan causal, yang merupakan hubungan sebab akibat. Artinya, variasi pada X (variabel bebas) akan memengaruhi variasi pada Y (variabel terikat).⁶



Gambar 4

Model Hubungan Causal

Sekiranya cukuplah sudah untuk membuktikan bahwa penelitian yang penulis lakukan sesuai dengan uraian di atas, di mana dalam penelitian ini penulis berupaya untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet. Ke-21, hal. 1.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 11.

⁶ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 119-120.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Peneliti dapat saja melakukan *sensus* yang merupakan kegiatan pengambilan data dengan mengambil langsung dari totalitas elemen populasi. Elemen populasi merupakan satuan dari objek yang diamati dalam kajian, bisa berupa orang, waktu, benda, atau sesuatu yang lain. daftar dari semua elemen populasi yang akan ditetapkan sebagai dasar penetapan sampel, disebut sebagai kerangka sampel.⁷

Menurut Kuzma yang dimaksud dengan populasi adalah sekelompok orang atau objek dengan satu karakteristik umum yang dapat diobservasi. Menurut Notoatmojo populasi diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian atau yang diteliti.⁸

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.⁹

2. Sampel

a. Pengertian Sampel

Sampel diambil dari bahasa inggris *sample* yang artinya comotan atau mengambil sebagian dari yang banyak (*study population*). sampel merupakan subset yang dicuplik dari populasi, yang akan diamati dan diukur peneliti.¹⁰

⁷ Rully Indrawan, Poppy Yaniawati, *Metodologi: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hal. 93.

⁸ Sulistyaningsih, *Metodologi Penelitian Kebidanan: Kuantitatif-Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Cet. Ke-2, hal.64.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 90.

¹⁰ Sulistyaningsih, *Metodologi Penelitian Kebidanan*, hal. 65.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹¹

b. Menentukan Ukuran Sampel (*Simple Size*)

Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan perhitungan maupun acuan tabel yang dikembangkan para ahli. Besaran sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun dalam hal tingkat kesalahan, penelitian sosial umumnya memberi batasan tingkat kesalahannya antara 1% (0,01 sampai 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan, maka makin kecil sampel.¹²

Dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, penulis menggunakan pendapat Slovin dengan rumusan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Di mana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 2%.

Dalam hal ini penulis menggunakan sampling jenuh tidak menggunakan sampel sebagaimana rumus di atas karena populasi yang penulis tentukan adalah 80 responden.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 responden. Dengan kata lain sampling jenuh adalah total sampling atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.¹³

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 91.

¹² Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 193.

¹³ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal.203

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian kuantitatif merupakan upaya peneliti untuk mengumpulkan data bersifat angka, atau bisa juga data bukan angka, namun bisa dikuantifikasikan. Data angka-angka tersebut untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan rumus kerja statistik. Pengumpulan data dapat dihimpun dari berbagai tempat, dari berbagai sumber, dan dengan berbagai cara. Dilihat dari lokasi penelitian, data dapat dikumpulkan di laboratorium dengan metode eksperimen, atau di perusahaan, sekolah, rumah sakit, dan suatu komunitas dengan menggunakan metode survei. Bila dilihat dari sumber, maka pengumpulan data, dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data, ada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.¹⁴

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁵ Dalam hal ini, penulis menggunakan menggunakan bentuk pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternative jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. bukan bentuk pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang mengharapkan resonden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang suatu hal.¹⁶

¹⁴ Rully Indrawan, Poppy Yaniawati, *Metodologi Penelitian*, hal. 141.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 192

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 163.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih actual dan sesuai dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi berproses dan berawal dari menghimpun dokumen, memilih-milih dokumen sesuai dengan tujuan penelitian, mencatat dan menerangkan, menafsirkan dan menghubungkan-hubungkan dengan fenomena lain.¹⁷

3. Pengamatan (Observasi)

Sutrisno Hadi mengemukakan pendapat yang dikutip oleh Sugiyono bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁸ Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.¹⁹

E. Instrumen Penelitian

1. Variabel Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu pendorong (baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan) untuk melakukan suatu tindakan yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar demi tercapainya suatu tujuan (tujuan perusahaan). Dengan adanya motivasi, keinginan seseorang bisa muncul ke permukaan dan mendominasi untuk

¹⁷ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, hal. 152-153.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 166.

¹⁹ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 181.

melakukan suatu tindakan baik itu berhubungan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan pengamatan dan pembelajaran hasil jawaban responden dari pertanyaan yang telah disediakan penulis, maka motivasi kerja menjadi salah satu faktor penggerak sekaligus pendorong bagi seorang karyawan untuk berjuang demi tujuan perusahaan.

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner/angket dengan jenis skala menggunakan skala Likert 5 titik (versi asli Dr. Rensist Likert).²⁰ Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata sekaligus dengan pemberian skor, antara lain sebagai berikut.²¹

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
RG	= Ragu-ragu	diberi skor	3
ST	= Setuju	diberi skor	4
SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5

Tabel 1

Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	No. Item
Motivasi Kerja	1. Tanggung jawab	1, 2, 3, 4
	2. Resiko	5, 6, 7, 8
	3. Tujuan	9, 10, 11
	4. Rencana kerja	12, 13, 14
	5. Memanfaatkan umpan balik	15, 16, 17
	6. Kesempatan	18, 19, 20

²⁰ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 131.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 107-108

2. Variabel Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seseorang kelompok dalam suatu perusahaan dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan arah perusahaan demi mencapai suatu tujuan, untuk itu kinerja karyawan harus melalui proses perencanaan strategi dan menjadi fokus utama suatu perusahaan dengan memperhatikan dan memelihara karyawan sedemikian rupa.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya, karena tanpa adanya kinerja karyawan suatu perusahaan tidak akan berjalan sesuai rencana. Hasil ini penulis dapatkan berdasarkan pengamatan dan pembelajaran serta fakta yang ada dalam fenomena sehari-hari.

c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner/angket dengan jenis skala menggunakan skala Likert 5 titik (versi asli Dr. Rensist Likert).²² Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata sekaligus dengan pemberian skor, antara lain sebagai berikut:²³

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
RG	= Ragu-ragu	diberi skor	3
ST	= Setuju	diberi skor	4
SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5

²² Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 131.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 107-108.

Tabel 2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Varibel	Indikator	No. Item
Kinerja Karyawan	1. Tujuan	1
	2. Motif	2, 3, 4
	3. Sarana	5, 6, 7, 8
	4. Kompetensi	9, 10, 11, 12, 13
	5. Peluang	14, 15, 16
	6. Standar	17, 18, 19
	7. Umpan balik	20

F. Uji Prasyarat Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Contoh kasus seperti meteran akan valid jika digunakan untuk mengukur panjang dengan benar, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.²⁴

Dalam penelitian ini penulis akan menguji validitas instrumen dengan menggunakan korelasi product moment yang diolah dengan aplikasi statistik SPSS versi 23.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu tes merujuk merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa skor-skor yang diperoleh seseorang itu akan menjadi sama jika orang itu diperiksa ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda.²⁵ Reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan Uji Statistik

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 137.

²⁵ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 134.

Cronbach Alpha. Dalam penghitungannya digunakan aplikasi statistik SPSS versi 23.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas pada analisis data merupakan faktor penting, karena beberapa teknis analisis (terutama parametrik) mensyaratkan data yang dianalisis memiliki distribusi normal. Untuk uji Kolgomorov-Smirnov kriteria yang digunakan untuk uji normalitas data, maksudnya apabila nilai Asymp.Sig menunjukkan nilai Sig < 0.05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp.Sig menunjukkan nilai Sig > 0.05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.²⁶

4. Uji Linieritas

Uji Linearitas yang penulis gunakan adalah regresi linier sederhana, yang merupakan teknik analisis bivariate yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel independen (X). Sebagai analisis regresi yang paling sederhana, regresi linier sederhana (*simple regression analysis*) hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen dalam model yang ingin diuji.

Asumsi regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut:

- a. Variabel independen dan dependen minimal berskala interval-rasio.
- b. Hubungan antara independen (X) dan dependen (Y) adalah linier.
- c. Residual berdistribusi normal.²⁷

G. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis

²⁶ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 277-278.

²⁷ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 314-315.

merupakan kebenaran sementara yang harus diuji. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran.²⁸

Dalam uji hipotesis ini peneliti menggunakan pengujian hipotesis asosiatif dengan teknik Korelasi Product Moment. Teknik Korelasi Product Moment menggunakan rumusan sebagai berikut:²⁹

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
 n = Jumlah sampel
 $\sum X$ = Jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y
 $\sum X^2$ = Jumlah skor variabel X yang dikuadratkan
 $\sum Y^2$ = Jumlah skor variabel Y yang dikuadratkan.

Korelasi Product Moment dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq + 1$). Apabila nilai $r = -1$ berarti korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel sebagai berikut:

²⁸ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 98.

²⁹ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2005), Cet. Ke-2, hal. 138-141.

Tabel 3
Interpretasi Koefisiensi Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisiensi determinan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KP = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

H. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik adalah (hanya ada bila berdasarkan data sampel).³⁰ Maksudnya hipotesis itu ada bila penelitian bekerja dengan sampel. Jika penelitian tidak menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik. Adapun hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:³¹

1. Membuat Ha dan Ho dalam bentuk kalimat:

Ha/H1 (Hipotesis alternatif): “Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.”

Ho (Hipotesis nol): “Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.”

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hal. 75.

³¹ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian*, hal. 139.

2. Membuat H_a dan H_0 dalam bentuk statistik:

$$H_0 : r = 0$$

$$H_1 : r \neq 0$$

BAB IV
DESKRIPSI DATA, UJI PRASYARAT ANALISIS DATA DAN UJI
HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Kondisi Objektif Bank BNI Syariah

a. Letak Geografis Bank BNI Syariah KC Fatmawati

Bank BNI Syariah KC Fatmawati terletak di kota Jakarta lebih tepatnya di jalan Rumah Sakit Fatmawati No. 30 C-30 D Rt/RW 02/05 Kelurahan Cilandak Barat, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12430.

b. Profil Bank BNI Syariah

Tabel 4
 Profil Bank BNI Syariah

Nama Perusahaan	PT BANK BNI SYARIAH
Alamat Perseroan	Gedung Tempo Pavilion 1 Jl. HR Rasuna Said Kav. 10-11, Lt 3-6, Jakarta 12950, Indonesia
No. Telp/Fax	+62-21 2970 1946 (T)/+62-21 2966 7947 (F)
Alamat Website	www.bnisyariah.co.id
Alamat Email	info@bnisyariah.co.id
Kegiatan Usaha	Bergerak di Bidang Usaha Perbankan Syariah sesuai dengan Anggaran Dasar BNI Syariah No. 160 tanggal 22 Maret 2010
Segmen Usaha Pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> - Bisnis Komersial - Bisnis Konsumer dan Ritel - Bisnis Mikro - Bisnis Tresuri dan Internasional

Kepemilikan	- PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK: 99,9% - PT BNI LIFE INSURANCE: 0,1%
Tanggal Efektif Operasional	19 Juni 2010
Dasar Hukum Pendirian	Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor. AHU-15574, AH.01.01.Tahun 2010, TANGGAL 25 MARET 2010
Modal Dasar	Rp 4.004.000.000.000
Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh	RP 1.501.500.000.000
Jaringan	- 67 Kantor Cabang - 165 Kantor Cabang Pembantu - 17 Kantor Kas - 8 Kantor Fungsional - 22 Mobil Layanan Gerak - 202 Mesin ATM BNI - 1.500 Outlet
Lembaga dan Profesi Penunjang	Kantor Akuntan Publik: Tanudiredja, Wibisana dan Rekan Plaza 89, Jl. HR Rasuna Said Kav X-7 No. 6 Jakarta 12940, PO Box 2473 JKP 10001 Telepon: +6221-5212901 Fax: +6221-52905555, 52905050 www.pwc.co.id Lembaga Pemeringkat Efek:

PT Pefindo

Panin Tower Senayan City Lt. 17

Jl. Asia Afrika Lot. 19

Jakarta 10270, Indonesia

Telepon: +6221-7278-2370

Website: www.pefindo.com

Notaris:

Fathiah Helmi, S.H.

Graha Irama Lt. 6-C

Jl. HR. Rasuna Said Kav 1-2 B1 X-1

Kuningan Timur, Setiabudi

Jakarta 12950

Telepon: +6221-52907304, +6221-52907305,
+6221-52907306

Fax: +6221-5261136

Wali Amanat:

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Gedung BRI, Lt. 3

Jl. Jend. Sudirman Kav. 44-46

Jakarta 10210

Telepon: 021 575 8130

Fax: 021 251 0316

c. Sejarah Berdirinya Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu: adil, transparan, dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara, dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channeling) dengan lebih kurang 1.500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah melalui aturan syariah.

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Di samping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan

syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

d. Visi dan Misi Bank BNI Syariah

1) Visi Bank BNI Syariah

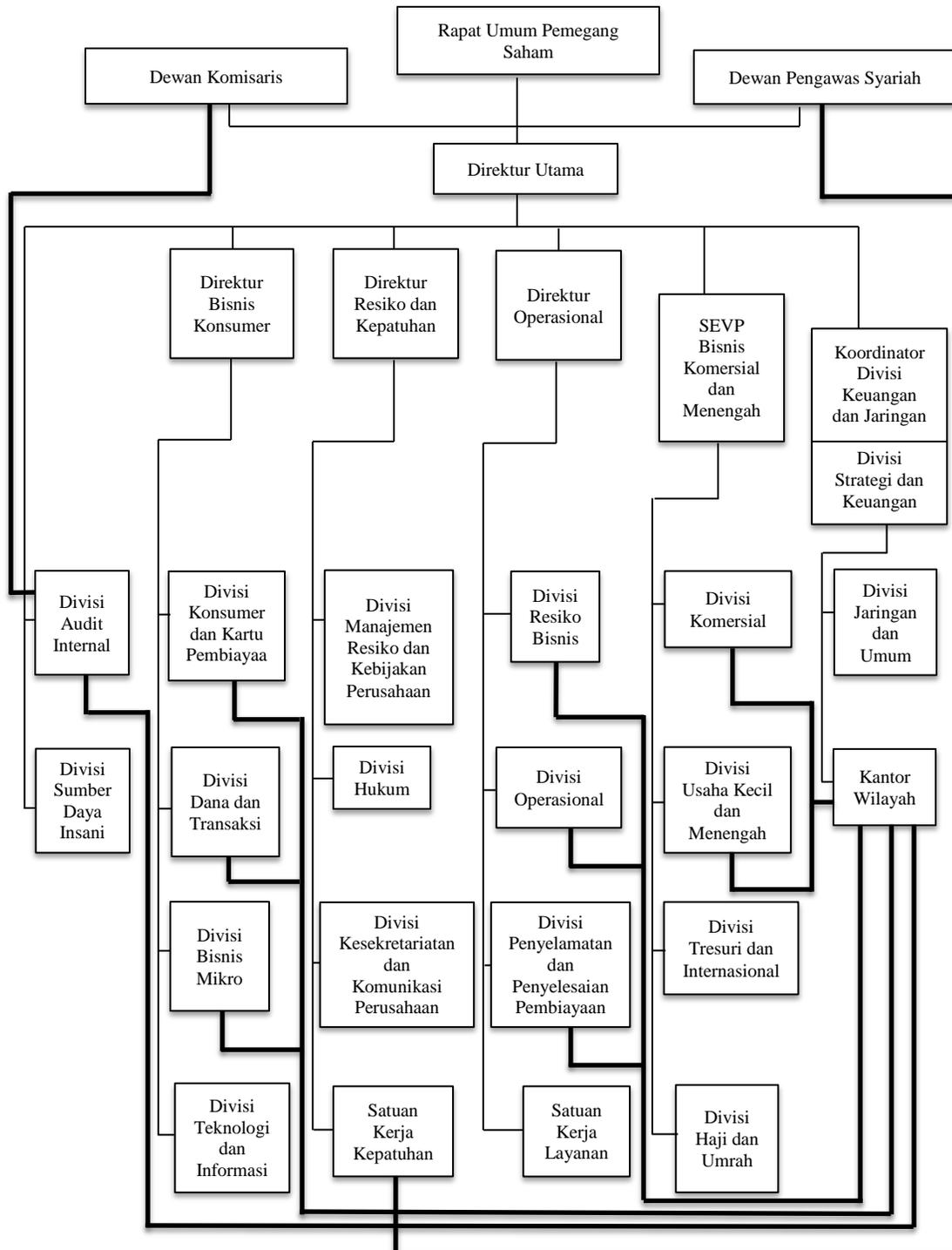
Visi Bank BNI Syariah adalah “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

2) Misi Bank BNI Syariah

Misi Bank BNI Syariah diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- d) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

e. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah



Gambar 5
Struktur Organisasi Bank BNI Syariah

2. Data Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil jawaban para responden terhadap pernyataan dalam bentuk angket yang telah disebar, penulis memperoleh skor variabel X (Motivasi Kerja) sebagai berikut:

Tabel 5
Data Skor Motivasi Kerja

No. Resp	Skor	No. Resp	Skor
1	69	41	73
2	63	42	75
3	74	43	79
4	63	44	74
5	67	45	74
6	74	46	77
7	66	47	71
8	71	48	73
9	70	49	73
10	65	50	74
11	68	51	75
12	71	52	73
13	81	53	73
14	73	54	75
15	75	55	72
16	73	56	74
17	73	57	69
18	79	58	74

19	76	59	70
20	79	60	72
21	77	61	75
22	75	62	73
23	77	63	77
24	68	64	75
25	65	65	71
26	73	66	77
27	72	67	72
28	76	68	76
29	70	69	71
30	75	70	72
31	73	71	73
32	75	72	70
33	74	73	71
34	76	74	75
35	76	75	74
36	72	76	72
37	77	77	71
38	75	78	70
39	74	79	71
40	76	80	76

Dari data skor di atas dapat ditentukan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori. Untuk menentukan

distribusi frekuensi dari data di atas, maka dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:¹

a. Rentangan (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{Nilai terbesar} - \text{nilai terkecil} \\ &= 81 - 63 \\ &= 18 \end{aligned}$$

b. Banyak Kategori/kelas Interval

Membuat kategori atau kelas dengan formula/rumus Sturges yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kategori (JK)} &= 1 + 3,33 \cdot \text{Log } n \\ \text{JK} &= 1 + 3,33 \cdot \text{Log } n \\ &= 1 + 3,33 \cdot \text{Log } 80 \\ &= 1 + 3,33 \cdot 1,9030 \\ &= 1 + 6,3369 \\ &= 7,3369 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

Keterangan: n adalah sampel

c. Panjang Kelas

Mencari panjang interval kelas dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Nilai Terbesar} - \text{Nilai Terkecil}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{18}{8} \\ &= 2,25 \text{ dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

d. Ujung Bawah Kelas Interval Pertama

Ujung bawah kelas interval pertama menggunakan nilai terkecil yaitu: 63. Jadi kelas interval pertamanya adalah 63 -65.

¹ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2015), hal. 211-214.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dibuat daftar distribusi frekuensi variabel X sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Variabel X

No.	Kelas Interval	fi	X	fi.X	X ²	fi.X ²
1	63-65	4	64	256	4096	16384
2	66-68	5	67	335	4489	22445
3	69-71	14	70	980	4900	68600
4	72-74	29	73	2117	5329	154541
5	75-77	24	76	1824	5776	138624
6	78-80	3	79	237	6241	18723
7	81-83	1	82	82	6724	6724
Jumlah	-	80	-	5831	37555	426041

Keterangan: fi = Banyaknya kelas interval (frekuensi)
X = Titik tengah kelas interval

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat ditentukan:

1) Mean \bar{X}

Rata-rata atau mean adalah rasio jumlah total nilai data dibagi dengan banyaknya data. Lambang rata-rata adalah \bar{x} (dibaca: eks bar).² Dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum fi.X}{\sum fi} \\ &= \frac{5831}{80} \\ &= 72,8875\end{aligned}$$

² Rachmat Trijono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Depok Timur: Papas Sinar Sinanti, 2015), hal. 42.

2) Varian (s^2) dan Simpangan Baku (s)

a) Varian

Varian adalah analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi. Dalam literatur Indonesia metode ini dikenal dengan berbagai nama lain seperti analisis ragam, sidik ragam, dan analisis varian.³

Varian terdiri dari dua jenis, yaitu varian populasi dan varian sampel. Varian populasi merupakan deviasi kuadrat dari setiap rata-rata hitung semua data dalam populasi. Adapun varian sampel merupakan deviasi kuadrat dari setiap rata-rata hitung terhadap semua data dalam sampel dengan menggunakan lambang s^2 .⁴

$$\begin{aligned}
 s^2 &= \frac{n \cdot \sum f_i \cdot X^2 - (\sum f_i \cdot X)^2}{n \cdot (n-1)} \\
 &= \frac{80.426041 - 5831^2}{80 \cdot (80-1)} \\
 &= \frac{34083280 - 34000561}{80.79} \\
 &= \frac{34083280 - 34000561}{6320} \\
 &= \frac{82719}{6320} \\
 &= 13,0884
 \end{aligned}$$

³ Rachmat Trijono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, hal.91.

⁴ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal.217.

b) Simpangan Baku

Simpangan baku adalah akar pangkat dari variansi atau akar pangkat dari selisih nilai data terhadap mean (nilai rata-rata yang menyimpang) dengan menggunakan lambang s .⁵

$$s = \sqrt{13,0884}$$

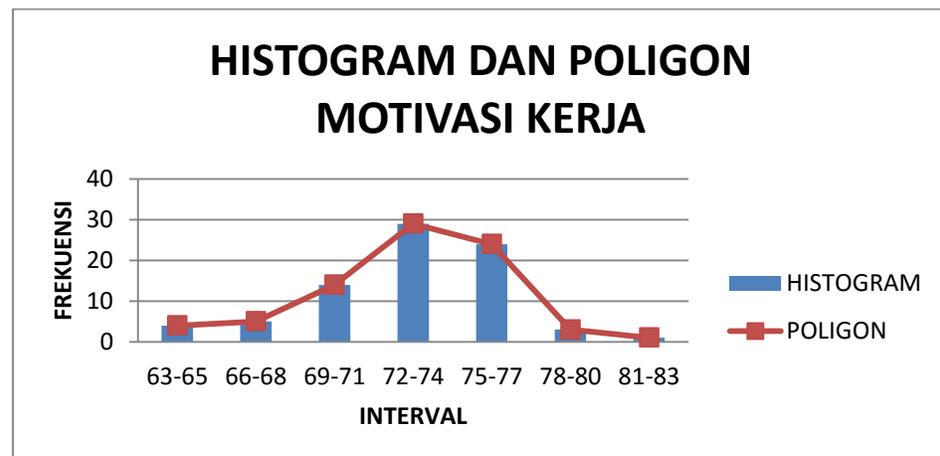
$$s = 3,6177$$

Apabila data tersebut digambarkan dalam bentuk grafik histogram dan poligon, maka terlihat gambar sebagai berikut:

Tabel 7

Distribusi Frekuensi Untuk Pembuatan Grafik Histogram dan Poligon Variabel X

Kelas Inerval	Frekuensi	Titik Tengah	Batas Nyata
63-65	4	64	62,5-65,5
66-68	5	67	65,5-68,5
69-71	14	70	68,5-71,5
72-74	29	73	71,5-74,5
75-77	24	76	74,5-77,5
78-80	3	79	77,5-80,5
81-83	1	82	80,5-83,5



⁵ Rachmat Trijono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, hal.48.

Gambar 6

Grafik Histogram dan Poligon Variabel X

Dari tabel dan gambar di atas terlihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval 72 - 74 yaitu: 29, dan frekuensi tersebut berada pada titik tengah 73 dan batas nyata 71,5-74,5.

3. Data Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban para responden terhadap pernyataan dalam bentuk angket yang telah disebar, penulis memperoleh skor variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai berikut:

Tabel 8

Data Skor Kinerja Karyawan

No. Resp	Skor	No. Resp	Skor
1	68	41	72
2	65	42	76
3	71	43	78
4	58	44	74
5	69	45	77
6	66	46	76
7	70	47	76
8	68	48	75
9	68	49	74
10	71	50	74
11	77	51	75
12	78	52	73
13	81	53	71
14	71	54	78
15	77	55	77
16	74	56	73
17	77	57	78
18	75	58	72
19	74	59	71
20	76	60	72

21	71	61	74
22	76	62	74
23	77	63	74
24	77	64	74
25	69	65	74
26	77	66	74
27	73	67	74
28	73	68	75
29	77	69	71
30	69	70	76
31	73	71	71
32	76	72	72
33	73	73	76
34	70	74	76
35	71	75	74
36	74	76	75
37	73	77	79
38	73	78	74
39	75	79	76
40	73	80	76

Dari data skor di atas dapat ditentukan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori. Untuk menentukan distribusi frekuensi dari data di atas, maka dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:⁶

a. Rentangan (R)

$$\begin{aligned}
 R &= \text{Nilai terbesar} - \text{nilai terkecil} \\
 &= 81 - 58 \\
 &= 23
 \end{aligned}$$

⁶ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 211-214.

b. Banyak Kategori/kelas Interval

Membuat kategori atau kelas dengan formula/rumus Sturges yaitu:

$$\text{Jumlah Kategori (JK)} = 1 + 3,33 \cdot \text{Log } n$$

$$\begin{aligned} \text{JK} &= 1 + 3,33 \cdot \text{Log } n \\ &= 1 + 3,33 \cdot \text{Log } 80 \\ &= 1 + 3,33 \cdot 1,9030 \\ &= 1 + 6,3369 \\ &= 7,3369 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

Keterangan: n adalah sampel

c. Panjang Kelas

Mencari panjang interval kelas dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \frac{\text{Nilai Terbesar} - \text{Nilai Terkecil}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{23}{8} \\ &= 2,875 \text{ dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

d. Ujung Bawah Kelas Interval Pertama

Ujung bawah kelas interval pertama menggunakan nilai terkecil yaitu: 58. Jadi kelas interval pertamanya adalah 58 - 60.

Berdasarkan data di atas, maka dapat dibuat daftar distribusi frekuensi variabel Y sebagai berikut:

Tabel 9

Distribusi Frekuensi Variabel Y

No.	Kelas Interval	fi	Y	fi.Y	Y ²	fi.Y ²
1	58-60	1	59	59	3481	3481
2	61-63	0	62	0	3844	0
3	64-66	2	65	130	4225	8450

4	67-69	7	68	476	4624	32368
5	70-72	14	71	994	5041	70574
6	73-75	30	74	2220	5476	164280
7	76-78	24	77	1848	5929	142296
8	79-81	2	80	160	6400	12800
Jumlah	-	80	-	5887	39020	434249

Keterangan: f_i = Banyaknya kelas interval (frekuensi)

Y = Titik tengah kelas interval

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat ditentukan:

1) Mean \bar{X}

Rata-rata atau mean adalah rasio jumlah total nilai data dibagi dengan banyaknya data. Lambang rata-rata adalah \bar{x} (dibaca: eks bar).⁷ Dengan formula sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum f_i \cdot Y}{\sum f_i} \\ &= \frac{5887}{80} \\ &= 73,5875\end{aligned}$$

2) Varian (s^2) dan Simpangan Baku (s)

a) Varian

Varian adalah analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi. Dalam literatur Indonesia metode ini dikenal dengan berbagai nama lain seperti analisis ragam, sidik ragam, dan analisis varian.⁸

Varian terdiri dari dua jenis, yaitu varian populasi dan varian sampel. Varian populasi merupakan deviasi kuadrat dari setiap rata-rata hitung semua data dalam populasi. Adapun varian sampel merupakan deviasi kuadrat dari setiap rata-rata

⁷ Rachmat Trijono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, hal. 42.

⁸ Rachmat Trijono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, hal.91.

hitung terhadap semua data dalam sampel dengan menggunakan lambang s^2 .⁹

$$\begin{aligned}
 s^2 &= \frac{n \cdot \sum f_i \cdot Y^2 - (\sum f_i \cdot Y)^2}{n \cdot (n-1)} \\
 &= \frac{80.434249 - 5887^2}{80 \cdot (80-1)} \\
 &= \frac{34739920 - 34656769}{80 \cdot 79} \\
 &= \frac{34739920 - 34656769}{6320} \\
 &= \frac{83151}{6320} \\
 &= 13,1568
 \end{aligned}$$

b) Simpangan Baku

Simpangan baku adalah akar pangkat dari variansi atau akar pangkat dari selisih nilai data terhadap mean (nilai rata-rata yang menyimpang) dengan menggunakan lambang s .¹⁰

$$s = \sqrt{13,1568}$$

$$s = 3,6272$$

Apabila data tersebut digambarkan dalam bentuk grafik histogram dan poligon, maka terlihat gambar sebagai berikut:

Tabel 10

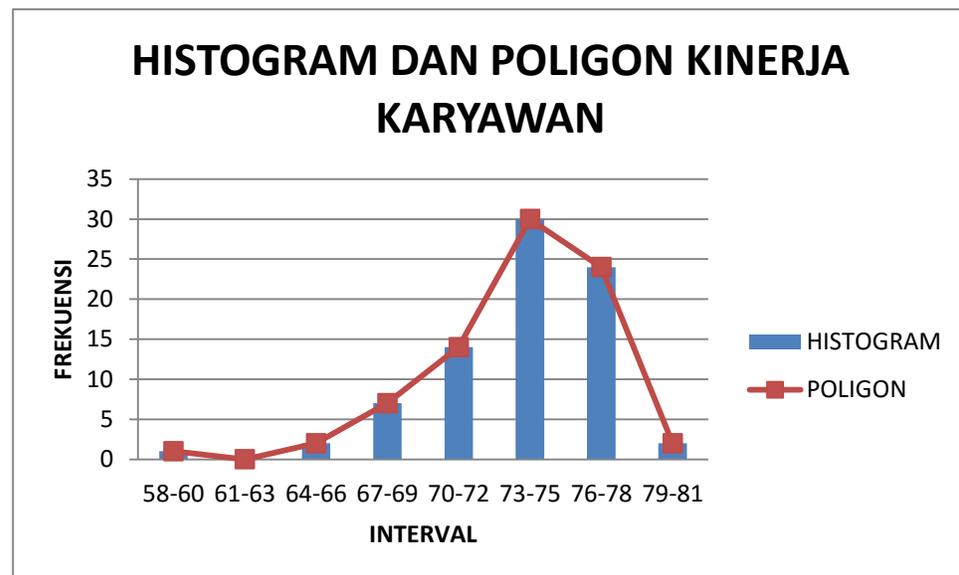
Distribusi Frekuensi Untuk Pembuatan Grafik Histogram dan Poligon
Variabel Y

Kelas Inerval	Frekuensi	Titik Tengah	Batas Nyata
58-60	1	59	57,5-60,5
61-63	0	62	60,5-63,5

⁹ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal.217.

¹⁰ Rachmat Trijono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, hal.48.

64-66	2	65	63,5-66,5
67-69	7	68	66,5-69,5
70-72	14	71	69,5-72,5
73-75	30	74	72,5-75,5
76-78	24	77	75,5-78,5
79-81	2	80	78,5-81,5



Gambar 7

Grafik Histogram dan Poligon Variabel Y

Dari tabel dan gambar di atas terlihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada kelas interval 73 – 75 yaitu: 30, dan frekuensi tersebut berada pada titik tengah 74 dan batas nyata 72,5-75,5.

B. Uji Prasyarat Analisis Data

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh melalui histogram berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov

(uji signifikansi Liliefors) dan Shapiro-Wilk. Hipotesis yang akan diuji pada uji normalitas adalah:¹¹

H_0 = Data berdistribusi tidak normal

H_1 = Data berdistribusi normal

Kriteria pengujian hipotesis:

H_0 diterima jika nilai Sig > 0,05

H_1 diterima jika nilai Sig < 0,05

Adapun dalam penghitungannya menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23.

a. Variabel Motivasi Kerja (Variabel X)

Setelah dilakukan penghitungan menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23, maka diperoleh hasil uji normalitas data sebagai berikut:

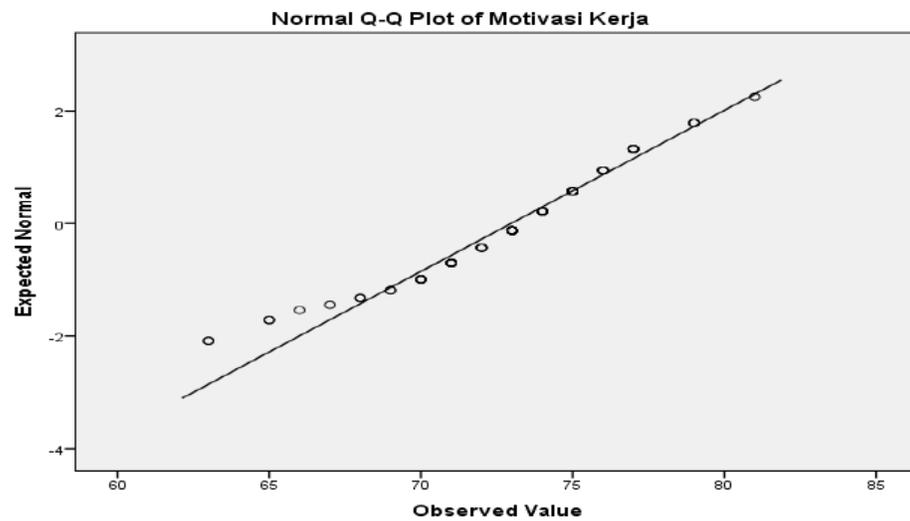
Tabel 11
Tes Normalitas Data Variabel X

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	,128	80	,002	,957	80	,009

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,002 artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Untuk memperkuat kesimpulan di atas, di bawah ini kita bisa menggunakan beberapa diagram:

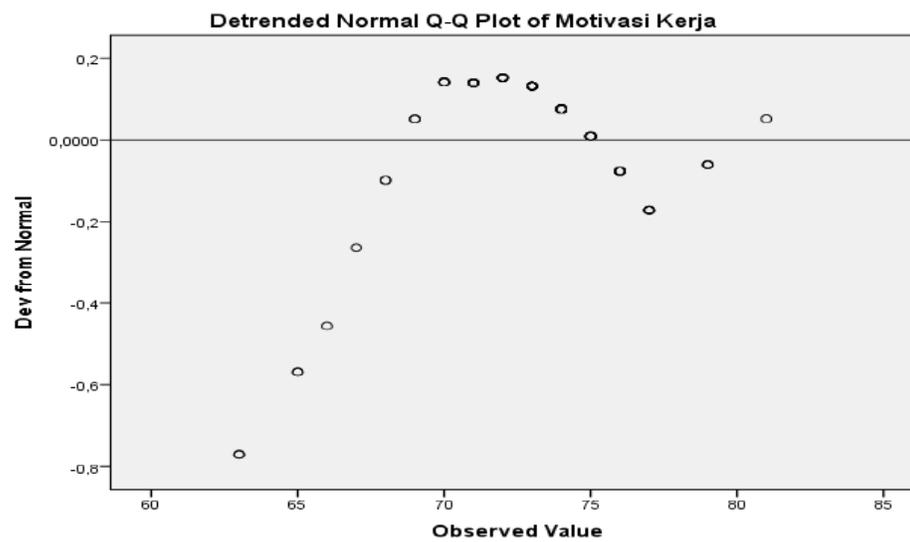
¹¹ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 278.



Gambar 8

Diagram Normal QQ Plot Variabel X

Pada gambar di atas nampak plot-plot mengikuti garis fit line, maka variabel berdistribusi normal.



Gambar 9

Diagram Detrend QQ Plot Variabel X

Pada gambar di atas nampak plot-plot tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal, serta garis horizontal tepat berada ditengah diagram, maka variabel berdistribusi normal.

b. Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

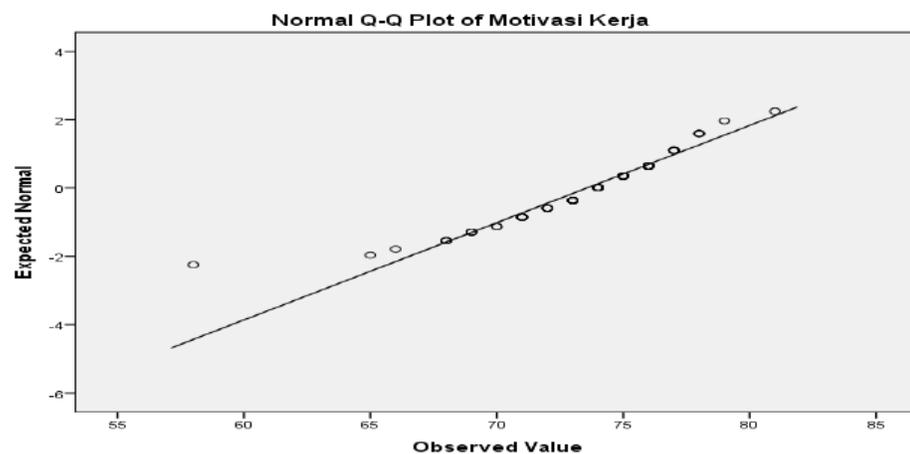
Setelah dilakukan penghitungan menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23, maka diperoleh hasil uji normalitas data sebagai berikut:

Tabel 12
Tes Normalitas Data Variabel Y

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	,137	80	,001	,918	80	,000

a. Lilliefors Significance Correction

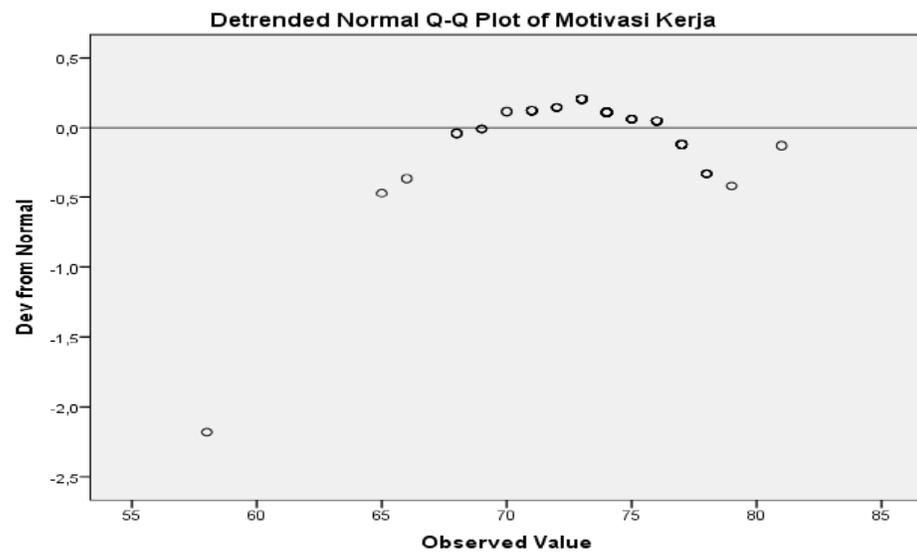
Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,001 artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Untuk memperkuat kesimpulan di atas, di bawah ini kita bisa menggunakan beberapa diagram:



Gambar 10

Diagram Normal QQ Plot Variabel Y

Pada gambar di atas nampak plot-plot mengikuti garis fit line, maka variabel berdistribusi normal.



Gambar 11

Diagram Detrend QQ Plot Variabel Y

Pada gambar di atas nampak plot-plot tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal, serta garis horizontal tepat berada ditengah diagram, maka variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dilakukan uji regresi linear sederhana, dengan hipotesis sebagai berikut:¹²

H_0 = Regresi tidak signifikan dan non linear

¹² Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif*, hal. 316-317.

H_1 = Regresi signifikan dan linear

Kriteria pengujian hipotesis:

H_0 = diterima jika nilai sig > 0,05

H_1 = diterima jika nilai sig < 0,05

Adapun dalam penghitungannya menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23.

Dari perhitungan regresi dan linearitas variabel X dan Y menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23 diperoleh hasil hitung sebagaimana terurai pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 13
ANOVA Regresi Linear Variabel X dan Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211,125	1	211,125	21,539	,000 ^b
Residual	764,563	78	9,802		
Total	975,688	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Pada baris regression dalam kolom sig didapatkan nilai 0,000 artinya nilai P Value Sig adalah 0,000. Karena nilai P Value Sig. kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. Dengan demikian regresi variabel X dan Y adalah signifikan dan linear.

Sedangkan persamaan garis regresi linear yang menggambarkan hubungan variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
 Persamaan Garis Regresi Linear Variabel X dan Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,410	7,367		5,350	,000
Motivasi Kerja	,468	,101	,465	4,641	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui persamaan garis regresi linear yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan Y yaitu: $\hat{Y} = 39,410 + 0,468X$. Artinya adalah setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan 0,468 unit kinerja karyawan.

C. Uji Hipotesis Penelitian

Hasil dari perhitungan skor variabel X (motivasi kerja) dan skor variabel Y (kinerja karyawan) dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment untuk menghubungkan dua skor tersebut dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23. Dari hasil penghitungan diperoleh $r_{xy} = 0,757$. Besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y dari besarnya angka koefisien dengan determinasi R^2 yaitu sebesar 57,30%.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya korelasi, maka koefisien korelasi dari hasil perhitungan dapat dibandingkan dengan nilai r pada tabel product moment pada df (*degree of freedom*) = $n - 2 = 78$ pada taraf signifikansi 0,05 (5%) diperoleh r_{tabel} sebesar 0,220. Dikarenakan $0,757 > 0,220$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$), ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah KC Fatmawati.

Tabel 15
Signifikansi Korelasi Product Moment Variabel X dengan Variabel Y

n	α	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
80	0,05	0,757	0,220	H ₁ diterima

- Keterangan : n = Sampel
 α = Tingkat Eror 0,05 (5%)
 r_{hitung} = Perhitungan Correlations Hasil Dari Skoring Jawaban Responden
 r_{tabel} = Taraf Signifikansi 5% dari 80 Responden
Keputusan = H₀ ditolak maka H₁ diterima

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan data di atas, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah KC Fatmawati adalah sebagai berikut:

1. Pada data motivasi kerja (variabel X) diperoleh nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,002 artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data berdistribusi normal. Pada data kinerja karyawan (variabel Y) diperoleh nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,001 artinya nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Pada analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,757 > 0,220$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah KC Fatmawati. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa makin tinggi skor motivasi kerja akan diikuti dengan tingginya skor kinerja

karyawan. Kenaikan satu unit motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,468 unit.

3. Pada baris regresi dalam kolom sig didapatkan nilai 0,000 artinya nilai P Value Sig adalah 0,000. Karena nilai P Value Sig. kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. Dengan demikian regresi variabel X dan Y adalah signifikan dan linear. Diketahui persamaan garis regresi linear yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan Y yaitu: $\hat{Y} = 39,410 + 0,468X$. Artinya adalah setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan 0,468 unit kinerja karyawan.
4. Pada baris motivasi kerja kolom sig didapat nilai 0,196. Artinya nilai sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data tidak terjadi heteroskedastisitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang telah dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 23 dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati dengan nilai signifikansi korelasi sebesar 0,757 dan koefisien determinasi sebesar 57,30%. Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati sebesar 57,30%, sedangkan sisanya (42,70%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain.
2. Pada baris regresi dalam kolom sig didapatkan nilai 0,000 artinya nilai P Value Sig adalah 0,000. Karena nilai P Value Sig. kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. Dengan demikian regresi variabel X dan Y adalah signifikan dan linear. Diketahui persamaan garis regresi linear yang menggambarkan hubungan antara variabel X dengan Y yaitu: $\hat{Y} = 39,410 + 0,468X$. Artinya adalah setiap kenaikan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan 0,468 unit kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai sumbangan pemikiran peneliti untuk dijadikan bahan masukan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya melakukan tinjauan ulang serta mengembangkan kembali penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja.

2. Bagi pihak bank khususnya Bank BNI Syariah agar selalu memperhatikan dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BANK BNI SYARIAH KC FATMAWATI

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan Bank BNI Syariah KC Fatmawati

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini dihadapan Bapak/Ibu disertai dengan permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Adapun tujuan penyebaran kuesioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penuisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah KC Fatmawati”**.

Jawaban dari para responden atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas perhatian dan partisipasinya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari dua bagian, yaitu: (I) Identitas Responden, (II) Daftar Pertanyaan: A. Motivasi Kerja dan B. Kinerja Karyawan.
2. Setiap butir pertanyaan serta alternatif jawaban dibaca teliti dan ohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Berilah tanda *check list* (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
RG	= Ragu-ragu	diberi skor	3
ST	= Setuju	diberi skor	4
SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Kode Resonden :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia :Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA
 DIPLOMA/S1 S2 S3
6. Jabatan saat ini sebagai :
7. Lama Bekerja :Tahun

II. DAFTAR PERTANYAAN

A. PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	ST	SS
TANGGUNG JAWAB						
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas tepat waktu					
3.	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja					
RESIKO						
5.	Saya siap menerima tugas yang sulit					
6.	Saya siap diberi tugas diluar tugas kantor					
7.	Saya siap diberi hukuman yang setimpal jika saya salah					
8.	Saya siap menerima kritik dan saran					
TUJUAN						
9.	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan					
10.	Saya menginginkan jabatan yang tinggi					
11.	Saya menginginkan gaji yang tinggi					

RENCANA KERJA						
12.	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
13.	Saya berusaha mengerjakan tugas melebihi target perusahaan					
14.	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya					
MEMANFAATKAN UMPAN BALIK						
15.	Saya akan meningkatkan semangat bekerja jika tugas saya dihargai atasan					
16.	Saya akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja apabila perusahaan menghargai dan mengakui tugas saya					
17.	Saya akan lebih giat bekerja apabila perusahaan memberikan penilaian yang objektif dan jujur					
KESEMPATAN						
18.	Perusahaan memberikan informasi yang lengkap mengenai syarat untuk naik jabatan					
19.	Saya memiliki kesempatan untuk naik jabatan					
20.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang karier karyawan					

B. PERTANYAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	ST	SS
TUJUAN						
1.	Saya bekerja untuk menafkahi keluarga saya					
MOTIF						
2.	Saya merasa puas apabila hasil kerja dihargai					
3.	Saya mempunyai rekan kerja yang selalu membantu dan mendukung dalam bekerja					
4.	Saya memiliki dorongan untuk bekerja lebih giat					
SARANA						
5.	Ruang kerja bebas dari polusi udara					
6.	Pencahayaan ruang kerja yang baik					
7.	Tidak ada suara yang mengganggu aktivitas kerja					
8.	Fasilitas kantor yang memadai					
KOMPETENSI						
9.	Saya memiliki kemandirian dalam bekerja					
10.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik					
11.	Saya siap untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan					

12.	Saya memiliki pengetahuan yang mampu menyelesaikan pekerjaan					
13.	Saya memiliki keterampilan yang menghasilkan inisiatif dalam bekerja					
PELUANG						
14.	Proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi					
15.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi peluang untuk mengambil keputusan sendiri					
16.	Strategi dan manajemen perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang					
STANDAR						
17.	Kualitas dan kuantitas kerja saya sesuai dengan standar perusahaan					
18.	Saya mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan					
19.	Gaji sesuai dengan standar gaji yang berlaku di perusahaan saya bekerja					
UMPAN BALIK						
20.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					

Lampiran 2

TABEL ANALISIS BUTIR PERNYATAAN DARI 20 PERNYATAAN KEPADA 20 RESPONDEN UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL X

No. Resp	Butir Item																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81
2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	75
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	89
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	3	77
5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	79
6	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	87
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	76
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	94
12	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	82
13	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	90
14	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	85
15	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	84
16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	62
17	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	79
18	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	2	60
19	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	81
20	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	70

Lampiran 3

UJI VALIDITAS DARI 20 BUTIR PERNYATAAN KEPADA 20 RESPONDEN UNTUK VARIABEL X.

Untuk menguji validitas tiap butir soal, digunakan korelasi product moment pada perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Correlation

		Total
Butir1	Pearson Correlation	,499
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	20
Butir2	Pearson Correlation	,672
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
Butir3	Pearson Correlation	,801
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir4	Pearson Correlation	,831
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir5	Pearson Correlation	,636
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	20
Butir6	Pearson Correlation	,554

	Sig. (2-tailed)	,011
	N	20
Butir7	Pearson Correlation	,795
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir8	Pearson Correlation	,596
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	20
Butir9	Pearson Correlation	,676
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
Butir10	Pearson Correlation	,747
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir11	Pearson Correlation	,856
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir12	Pearson Correlation	,433
	Sig. (2-tailed)	,057
	N	20
Butir13	Pearson Correlation	,477
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	20
Butir14	Pearson Correlation	,449
	Sig. (2-tailed)	,047

	N	20
Butir15	Pearson Correlation	,379
	Sig. (2-tailed)	,100
	N	20
Butir16	Pearson Correlation	,286
	Sig. (2-tailed)	,221
	N	20
Butir17	Pearson Correlation	,564
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	20
Butir18	Pearson Correlation	,509
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	20
Butir19	Pearson Correlation	,623
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	20
Butir20	Pearson Correlation	,702
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

Dari hasil penghitungan di atas diperoleh hasil uji validitas butir pada instrumen variabel X sebagai berikut:

Nomor Butir Soal	Rxy = 0,444	Validitas	Keputusan
Butir1	0,499	Valid	Dipakai
Butir2	0,672	Valid	Dipakai
Butir3	0,801	Valid	Dipakai
Butir4	0,831	Valid	Dipakai
Butir5	0,636	Valid	Dipakai
Butir6	0,554	Valid	Dipakai
Butir7	0,795	Valid	Dipakai
Butir8	0,596	Valid	Dipakai
Butir9	0,676	Valid	Dipakai
Butir10	0,747	Valid	Dipakai
Butir11	0,856	Valid	Dipakai
Butir12	0,433	Tidak Valid	Tidak Dipakai
Butir13	0,477	Valid	Dipakai
Butir14	0,449	Valid	Dipakai
Butir15	0,379	Tidak Valid	Tidak Dipakai
Butir16	0,286	Tidak Valid	Tidak Dipakai
Butir17	0,564	Valid	Dipakai
Butir18	0,509	Valid	Dipakai
Butir19	0,623	Valid	Dipakai
Butir20	0,702	Valid	Dipakai

Lampiran 4

UJI RELIABILITAS 17 BUTIR PERNYATAAN VALID DARI 20 RESPONDEN UNTUK VARIABEL X.

Untuk menguji reliabilitas tiap butir soal, digunakan uji statistik Cronbach Alpha pada perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	17

Hasil perhitungan tersebut, jika dikonsultasikan dengan r Product Moment pada $N=20$ dengan taraf signifikansi 0,05 didapat $r_{\text{tabel}} = 0,444$ sehingga r_i lebih besar dari r_{tabel} ($0,913 > 0,444$). Dengan demikian secara keseluruhan instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Lampiran 5

TABEL ANALISIS BUTIR PERNYATAAN DARI 20 PERNYATAAN KEPADA 20 RESPONDEN UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL Y

No. Resp	Butir Item																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	93
2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	74
3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	75
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	88
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	74
6	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	91
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	85
8	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92
9	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	87
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	83
11	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	85
12	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	73
13	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	88
14	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	71
15	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	87
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	74
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	66
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	73
20	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	73

Lampiran 6

UJI VALIDITAS DARI 20 BUTIR PERNYATAAN KEPADA 20 RESPONDEN UNTUK VARIABEL Y

Untuk menguji validitas tiap butir soal, digunakan korelasi product moment pada perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Correlation

		Total
Butir1	Pearson Correlation	,716
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir2	Pearson Correlation	,865
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir3	Pearson Correlation	,757
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir4	Pearson Correlation	,645
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	20
Butir5	Pearson Correlation	,728
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir6	Pearson Correlation	,755

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir7	Pearson Correlation	,303
	Sig. (2-tailed)	,195
	N	20
Butir8	Pearson Correlation	,311
	Sig. (2-tailed)	,182
	N	20
Butir9	Pearson Correlation	,518
	Sig. (2-tailed)	,019
	N	20
Butir10	Pearson Correlation	,648
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	20
Butir11	Pearson Correlation	,581
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	20
Butir12	Pearson Correlation	,825
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir13	Pearson Correlation	,518
	Sig. (2-tailed)	,019
	N	20
Butir14	Pearson Correlation	,673
	Sig. (2-tailed)	,001

	N	20
Butir15	Pearson Correlation	,376
	Sig. (2-tailed)	,102
	N	20
Butir16	Pearson Correlation	,601
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	20
Butir17	Pearson Correlation	,534
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	20
Butir18	Pearson Correlation	,830
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir19	Pearson Correlation	,782
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Butir20	Pearson Correlation	,779
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

Dari hasil penghitungan di atas diperoleh hasil uji validitas butir pada instrumen variabel Y sebagai berikut:

Nomor Butir Soal	Rxy = 0,444	Validitas	Keputusan
Butir1	0,716	Valid	Dipakai
Butir2	0,865	Valid	Dipakai
Butir3	0,757	Valid	Dipakai
Butir4	0,645	Valid	Dipakai
Butir5	0,728	Valid	Dipakai
Butir6	0,755	Valid	Dipakai
Butir7	0,303	Tidak Valid	Tidak Dipakai
Butir8	0,311	Tidak Valid	Tidak Dipakai
Butir9	0,518	Valid	Dipakai
Butir10	0,648	Valid	Dipakai
Butir11	0,581	Valid	Dipakai
Butir12	0,825	Valid	Dipakai
Butir13	0,518	Valid	Dipakai
Butir14	0,673	Valid	Dipakai
Butir15	0,376	Tidak Valid	Tidak Dipakai
Butir16	0,601	Valid	Dipakai
Butir17	0,534	Valid	Dipakai
Butir18	0,830	Valid	Dipakai
Butir19	0,782	Valid	Dipakai
Butir20	0,779	Valid	Dipakai

Lampiran 7

UJI RELIABILITAS 17 BUTIR PERNYATAAN VALID DARI 20 RESPONDEN UNTUK VARIABEL X.

Untuk menguji reliabilitas tiap butir soal, digunakan uji statistik Cronbach Alpha pada perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	17

Hasil perhitungan tersebut, jika dikonsultasikan dengan r Product Moment pada $N=20$ dengan taraf signifikansi 0,05 didapat $r_{\text{tabel}} = 0,444$ sehingga r_i lebih besar dari r_{tabel} ($0,932 > 0,444$). Dengan demikian secara keseluruhan instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Lampiran 8

SKOR VARIABEL X

Melalui skoring terhadap jawaban responden atau pernyataan dalam angket yang penulis sebarakan, diperoleh skor variabel X (Motivasi Kerja) sebagai berikut:

No. Resp	Butir Item																				Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4		3	4			4	4	4	4	69
2	5	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4		4	3			5	3	4	4	63	
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5		5	5			5	3	4	4	74	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		4	4			5	2	2	3	63	
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4		4	5			4	3	3	3	67
6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5		4	4			5	4	4	4	74
7	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4	4	66
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4	4	71
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		4	4			4	4	4	4	70
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		4	4			5	3	4	3	65
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4	4	68
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	5			5	4	4	4	71
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5			4	4	4	4	81
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	5			5	4	4	4	73
15	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5		4	4			4	5	5	4	75
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		4	4			5	4	5	4	73
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5			4	4	5	4	73
18	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5		5	5			4	5	4	4	79
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4		4	5			5	4	4	4	76
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		4	4			4	4	4	4	79
21	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4		4	5			4	5	5	5	77
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5		4	4			5	4	4	4	75
23	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4		4	5			4	5	5	5	77
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4	4	68
25	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4			5	4	4	4	65
26	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5		4	5			5	4	4	4	73
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		4	5			4	4	4	4	72
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5			5	4	4	4	76
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		4	5			4	4	4	4	70
30	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5		4	5			4	4	4	4	75

31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	5			4	4	4	4	73
32	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5		4	5			5	4	4	4	75
33	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		5	5			4	4	4	4	74
34	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5		4	4			5	4	5	4	76
35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5		5	5			5	4	5	4	76
36	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4		4	4			5	4	4	4	72
37	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5		5	5			4	4	5	4	77
38	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5		5	4			5	4	4	4	75
39	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5		4	4			5	4	4	4	74
40	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5		5	5			4	4	4	4	76
41	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5		5	5			4	4	5	4	73
42	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5		4	4			5	4	5	4	75
43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5		5	5			4	4	5	4	79
44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5		4	4			5	4	5	4	74
45	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5		5	5			4	4	4	4	74
46	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		4	5			4	4	5	4	77
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		4	4			4	4	5	4	71
48	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4		4	4			5	4	4	4	73
49	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5		4	4			4	4	5	4	73
50	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4		4	4			4	4	5	5	74
51	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5		5	4			4	4	4	5	75
52	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4		4	4			5	4	5	4	73
53	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		5	4			5	4	4	4	73
54	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	4			5	4	5	4	75
55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	4			4	4	5	4	72
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4		5	4			5	4	4	4	74
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4	4	69
58	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5		5	4			5	4	4	4	74
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4		4	4			4	4	4	4	70
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	5			5	4	4	4	72
61	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5		5	4			4	4	5	4	75
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		4	5			4	4	5	4	73
63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5		4	4			5	5	5	5	77
64	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5		5	5			5	4	5	4	75
65	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5		4	4			4	3	4	3	71
66	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5		4	5			4	4	5	4	77
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	4			5	4	4	4	72
68	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5		5	5			4	4	4	4	76
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	4			5	4	3	4	71

70	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		4	4			4	3	3	3	72
71	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		5	4			4	4	4	4	73
72	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5		4	5			4	4	4	4	70
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		4	4			5	4	4	4	71
74	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		4	4			4	4	4	4	75
75	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5		5	5			4	4	3	4	74
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		5	5			4	5	4	5	72
77	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		4	4			5	4	4	4	71
78	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		4	4			4	4	4	4	70
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		4	4			5	4	4	4	71
80	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		4	4			5	5	5	5	76

Lampiran 9

SKOR VARIABEL Y

Melalui skoring terhadap jawaban responden atau pernyataan dalam angket yang penulis sebarakan, diperoleh skor variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai berikut:

No. Resp	Butir Item																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	68
2	4	4	4	3	3	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	3	4	65
3	4	5	5	5	4	5			5	5	5	4	4	3		3	4	4	2	4	71
4	4	4	3	4	4	2			4	4	4	4	4	2		2	4	4	2	3	58
5	5	5	5	4	4	4			4	4	4	4	4	4		3	3	4	4	4	69
6	2	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	66
7	5	5	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	70
8	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	68
9	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	68
10	3	5	5	5	5	5			4	4	4	4	3	4		4	3	4	4	5	71
11	5	5	5	5	5	5			5	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	77
12	5	5	4	4	5	4			4	5	5	5	5	5		5	5	4	4	4	78
13	4	4	4	4	5	5			5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	81
14	4	4	4	4	5	5			4	5	4	4	4	4		4	4	4	4	4	71
15	5	4	4	5	5	5			4	4	4	5	5	4		4	4	5	5	5	77
16	5	5	4	4	5	4			4	4	4	5	4	4		5	4	4	4	5	74
17	5	5	4	4	5	4			5	4	4	5	5	4		4	5	5	4	5	77
18	5	5	5	5	4	4			4	5	4	4	4	5		5	4	4	4	4	75
19	4	4	4	4	5	5			5	5	5	5	5	4		3	3	4	4	5	74
20	5	4	5	5	5	5			4	4	4	5	5	4		4	4	4	4	5	76
21	5	4	4	4	5	5			4	4	4	5	5	3		3	4	4	4	4	71
22	5	5	5	5	4	4			4	5	4	5	4	5		3	5	5	3	5	76
23	5	5	5	4	4	4			5	4	5	5	5	4		4	5	4	5	4	77
24	5	5	4	4	4	4			5	5	5	5	4	4		4	5	5	5	4	77
25	5	5	4	3	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	69
26	5	4	4	5	4	4			5	5	5	4	4	4		4	5	5	5	5	77
27	5	5	4	5	4	4			4	4	4	4	4	5		4	4	4	5	4	73
28	5	4	4	5	4	4			4	5	4	5	4	4		4	4	4	4	5	73
29	5	5	4	4	4	4			5	5	4	5	4	5		4	5	5	5	4	77
30	5	5	4	4	4	4			4	3	4	4	3	4		4	4	5	4	4	69
31	5	4	4	4	4	4			5	4	5	4	4	4		4	5	4	4	5	73

32	5	4	4	5	4	4			4	5	5	5	5	4		4	4	4	5	5	76
33	5	5	5	5	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	5	73
34	4	4	4	4	4	4			4	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	70
35	4	5	4	4	4	4			4	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	71
36	5	5	4	4	4	4			4	4	4	5	5	4		4	4	4	5	5	74
37	5	4	5	5	4	4			4	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	73
38	3	4	4	4	4	4			4	5	5	5	5	4		4	4	4	5	5	73
39	4	5	4	4	4	4			4	5	5	5	5	4		4	4	4	5	5	75
40	5	4	4	4	4	4			4	5	5	4	4	4		4	4	4	5	5	73
41	4	4	5	5	4	4			4	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	72
42	5	4	5	5	4	4			4	5	5	5	5	4		4	4	4	4	5	76
43	4	4	5	4	5	5			4	5	5	5	5	5		4	4	4	5	5	78
44	4	4	4	4	5	5			4	5	5	4	4	4		4	4	4	5	5	74
45	5	5	5	5	4	4			4	5	5	4	4	5		4	4	4	5	5	77
46	4	5	4	4	4	4			5	5	5	5	5	4		4	4	4	5	5	76
47	5	5	4	5	4	4			4	4	4	5	5	4		4	5	5	5	4	76
48	4	5	4	5	5	5			5	5	5	4	4	4		4	4	4	4	4	75
49	4	4	5	4	4	5			4	4	4	5	5	4		4	4	4	5	5	74
50	5	5	4	5	4	4			4	5	5	4	4	5		4	4	4	4	4	74
51	5	5	4	5	4	4			4	4	4	5	5	4		4	4	4	5	5	75
52	4	4	4	4	5	5			4	4	4	4	4	5		4	4	4	5	5	73
53	5	4	4	5	4	4			4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	5	71
54	5	5	5	5	4	4			5	5	5	4	4	5		5	4	4	4	5	78
55	4	5	5	5	4	4			4	5	5	4	4	4		4	5	5	5	5	77
56	4	4	4	4	4	4			5	5	5	4	4	4		4	5	5	5	3	73
57	5	4	4	4	5	5			5	5	5	5	5	4		4	5	5	5	3	78
58	5	4	4	5	4	4			5	4	5	4	4	3		4	4	4	4	5	72
59	2	4	4	4	4	4			5	5	5	4	4	4		4	5	4	5	4	71
60	3	4	4	4	5	5			4	5	4	4	4	4		4	4	4	5	5	72
61	4	4	4	4	4	4			5	5	5	5	5	4		4	4	4	5	4	74
62	5	4	4	4	4	5			4	5	5	4	4	4		4	4	4	5	5	74
63	4	4	5	4	4	4			4	5	5	4	4	4		4	5	5	5	4	74
64	5	4	4	4	4	4			4	5	4	5	5	4		4	5	5	5	3	74
65	3	5	5	5	4	4			4	4	5	4	4	4		4	5	5	5	4	74
66	4	4	4	4	4	4			5	5	4	4	4	4		4	5	5	5	5	74
67	4	4	4	4	5	5			5	5	5	4	4	4		4	4	4	4	5	74
68	4	4	4	4	5	5			4	5	5	5	5	4		4	4	4	4	5	75
69	5	4	4	5	4	4			5	5	5	4	4	3		3	4	4	4	4	71
70	5	4	4	5	4	4			5	4	5	4	4	4		4	5	5	5	5	76

71	4	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4	4		4	5	5	5	4	71
72	4	4	4	4	4	4			5	5	5	4	4	4		4	4	4	4	5	72
73	5	5	5	5	4	4			5	5	5	3	3	4		4	5	5	4	5	76
74	4	4	4	5	4	4			5	4	4	5	5	4		4	5	5	5	5	76
75	5	4	4	5	4	4			4	5	5	5	5	4		4	4	4	4	4	74
76	4	4	4	4	4	4			5	5	5	4	4	4		4	5	5	5	5	75
77	5	5	5	5	4	4			5	4	5	5	5	4		4	5	5	5	4	79
78	5	4	4	5	4	4			4	4	5	4	4	5		5	4	4	4	5	74
79	3	4	4	5	4	4			5	5	5	5	5	5		5	4	4	5	4	76
80	5	5	5	5	4	4			5	5	4	4	4	5		4	4	4	5	4	76

Lampiran 10

PERHITUNGAN KORELASI PRODUCT MOMENT

Berdasarkan hasil skoring jawaban responden dapat disusun tabel kerja korelasi product moment sebagai berikut:

Nomor Responden	Variabel	
	X	Y
1	69	71
2	63	65
3	74	71
4	63	58
5	67	69
6	71	66
7	66	68
8	71	68
9	66	68
10	65	68
11	68	75
12	74	78
13	81	81
14	73	71
15	75	77
16	73	74
17	77	77
18	79	77
19	76	74
20	79	76
21	73	71
22	75	76
23	77	77
24	72	77
25	65	69
26	73	77
27	68	73
28	76	73

29	75	77
30	70	69
31	73	73
32	75	76
33	74	73
34	72	70
35	71	71
36	76	74
37	77	73
38	75	73
39	74	75
40	71	73
41	73	72
42	75	76
43	79	78
44	74	74
45	74	77
46	77	76
47	73	76
48	73	75
49	71	74
50	74	74
51	75	75
52	73	73
53	73	71
54	75	78
55	74	77
56	72	73
57	74	78
58	69	72
59	70	71
60	72	72
61	75	74
62	73	74
63	77	74
64	75	74

65	71	74
66	77	74
67	72	74
68	76	75
69	71	71
70	72	76
71	73	71
72	70	72
73	71	74
74	75	76
75	74	76
76	72	75
77	76	79
78	70	74
79	76	76
80	76	76

Berdasarkan data di atas dapat dilakukan penghitungan uji korelasi product moment dengan menggunakan perangkat lunak (*software*) SPSS versi 23, sehingga diperoleh hasil penghitungan korelasi sebagai berikut:

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,757
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,757	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

Dari hasil penghitungan di atas diperoleh $r_{xy} = 0,757$. Jika dikonsultasikan dengan tabel r product moment pada $df = n - 2 = 78$ pada taraf signifikansi 0,05 (5%) diperoleh r_{tabel} sebesar 0,220. Jadi $0,757 > 0,220$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Ini

berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah KC Fatmawati.

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah KC Fatmawati, maka dilakukan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= r_{xy}^2 \times 100 \\ &= 0,757^2 \times 100 \\ &= 0,5730 \times 100 \\ &= 57,30\% \end{aligned}$$

Lampiran 11

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Euis. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Depok: Gramata Publishing, 2010)
- Antonio, Muhammad Syafi'I. *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2001)
- As'ad, M. *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberti, 2003)
- Cokroaminoto, *Membangun kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2007)
- Fahmi, Irham. *Management: Teori, Kasus dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Ilyas, Yaslis. *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*, (Depok: Pusat Kajian Ekoknemi Kesehatan FKMUI, 2002)
- Indrawan, Rully dan Yaniawati, Poppy. *Metodologi: Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014)
- Moeheriono, *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2012)
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008)
- Muhammad Ibnu Shalih bn Hasbullah, Abu. *Indeks Praktis Al-Qur'an*, (Bogor: Pustaka Ibnu 'Umar, 2014)
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Nawawi, Hadari. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Onanda, Belly. *The Effect Of Motivation On Job Performance A Case Study Of KCB Coast Region*, (Kenya: International Journal Of Scientific And Research Publications, Jomo Kenyatta University Of Agriculture And Technology Mombasa, September 2015), Vol. 5, No. 9.

- P. Robbins, Stephen dan A. Judge, Timothy. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011)
- Ravianto, J. *Produktivitas dan Pengukuran*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1986)
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2005)
- Rivai, Veithzal. dan Jauvani Sagala, Ella. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009)
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009)
- Robescu, Ofelia dan Lancu, Alina-Georgiana. *The Effects Of Motivation On Employees Performance In Organizations*, (Romania: Valahian Journal Of Economic Studies, Valahia University Of Targoviste, 2016), Vol. 7, No. 2.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 2001)
- Siagian, Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995)
- Setiawan, Hendro. *Manusia Utuh: Sebuah Kajian Atas Pemikiran Abraham Maslow*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2014)
- SPSS Versi 23 diproduksi oleh IBM Corporation Pada Tanggal 01 Agustus 2010, Situs Web: <http://www.01.ibm.com/software/analytics/spss>
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2011)

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006)
- Sulistyaningsih, *Metodologi Penelitian Kebidanan: Kuantitatif-Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2015)
- Taufiq, Nurdjannah. *Pengantar Psikologi*, (Jakarta: Erlangga, 1983)
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Tim Penyusun Kamus Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)
- Trijono, Rachmat. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Depok Timur: Papas Sinar Sinanti, 2015)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012)
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015)



المعهد العالي لعلوم القرآن
INSTITUT PTIQ JAKARTA
FAKULTAS SYARIAH

TERAKREDITASI BAN-PT NO. 038/BAN-PT/Ak-XII/S1/XII/2009

Jl. Batan I No. 2 Lebak Bulus Cilandak Jakarta Selatan 12440 Telp/Fax. 021-7690901 / 75904826 Ext. : 107

website : www.ptiq.ac.id, email : syariah@ptiq.ac.id

BANK BNI Rekening : 000173.779.78 - NPWP : 87.702.482.8-017.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
Nomor : PTIQ/044/A.2.2/E.Sy./III/2017

Atas dasar usulan ketua jurusan/program studi Ekonomi Syari'ah, maka pimpinan Fakultas Syariah / Program studi Ekonomi Syari'ah Institut PTIQ menugaskan kepada :

1. Nama : Imam Fachruddin, M.Ag
Jabatan Akademik : Lektor
Sebagai Pembimbing I,
2. Nama : Agus Hidayat, S.Ei., ME.
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Sebagai Pembimbing II,

Untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebagai pembimbing mahasiswa berikut ini:

- Nama : Yusuf Miftahuddin
Nomor Pokok Mahasiswa : 13.02.0102
Jurusan/Konsentrasi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah KC Fatmawati

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka sampai akhir bulan Juli 2017 dari sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 05 Maret 2016

Dekan Fakultas Syari'ah

Institut PTIQ Jakarta



Imam Fachruddin, M.Ag



Nama Mahasiswa : Yusuf Miftahuddin
Nomor Pokok Mahasiswa : 13.02.0102
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah KC Fatmawati)

No	Bimbingan Ke-/tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	03 Mei 2017	Penyerahan Surat Bimbingan Skripsi dan Penyerahan BAB I	
2	17 Mei 2017	Revisi BAB I dan Penyerahan BAB II	
3	14 Juni 2017	Revisi BAB II dan Penyerahan BAB III	
4	28 Juni 2017	Revisi BAB III dan Penyerahan BAB IV	
5	06 September 2017	Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Linearitas dan Heteroskedastisitas	
6	20 September 2017	Revisi BAB IV dan Penyerahan BAB V	
7	11 Oktober 2017	ACC BAB V dan Revisi Akhir keseluruhan	

Dosen Pembimbing I

Imam Fachruddin, M.Ag.



Nama Mahasiswa : Yusuf Miftahuddin
Nomor Pokok Mahasiswa : 13.02.0102
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Syariah (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah KC Fatmawati)

No	Bimbingan Ke-/tanggal	Materi Bimbingan	Paraf
1	16 Mei 2017	Pengerahan Surat Bimbingan skripsi Dan BAB I-BAB III	
2	30 Juli 2017	Revisi BAB I - BAB III	
3	02 September 2017	Pengerahan BAB IV	
4	23 September 2017	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas dan Uji Linearitas	
5	07 Oktober 2017	Uji Heteroskedastisitas dan Revisi BAB IV	
6	14 Oktober 2017	ACC BAB I dan Revisi Akhir keseluruhan	

Dosen Pembimbing II


Agus Hidayat, S.Si, ME.



المعهد العالي للعلوم الشرعية
INSTITUT PTIQ JAKARTA
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Batan I No. 2 Lebak Bulus Cilandak Jakarta Selatan 12440 Telp/Fax. 021-7690901 / 75904826 Ext. : 107
website : www.ptiq.ac.id, email : syariah@ptiq.ac.id
Bank BNI Rekening : 000173.779.78 - NPWP : 87.702.482.8-017.000

Nomor : 029 /C.1.2 /FS/E.Sy./X/ 2016
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Penelitian**

Kepada Yth;
HRD BNI Syari'ah Kantor Cabang Fatmawati
di
tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sehubungan akan berakhirnya studi mahasiswa kami yang bernama :

Nama : **Yusuf Miftahuddin**
NPM : 13.02.0102
Fakultas / Jurusan : Syari'ah / Ekonomi Syari'ah
Tahun Akademik : 2016-2017
Jenjang Program Studi : Sarjana Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi :
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syari'ah (Studi Kasus Pada Karyawab Bank BNI Syari'ah KC Fatmawati)

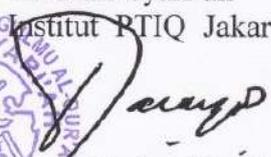
maka kami memohon kepada pihak yang terkait untuk dapat membantu mahasiswa tersebut di dalam melaksanakan penelitian lapangan.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 16 Oktober 2016

Fakultas Syari'ah
Institut PTIQ Jakarta


Imam Fachruddin, M.Ag.
Dekan



SURAT KETERANGAN

Assalamu'alaikum Warahamtullahi Wabarakatuh..

Yang Bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Yusuf Miftahuddin
NIM : 13020102
Universitas : Intitut PTIQ Jakarta
Fakultas : Syariah
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah Melaksanakan **Penelitian** di PT. Bank BNI Syariah KC Fatmawati pada tanggal 28 Agustus 2017. Dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah KC Fatmawati".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..

Jakarta, 11 Oktober 2017

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Fatmawati



Herman Mekar S
Pgs. Operational Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Yusuf Miftahuddin
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 07 Maret 1992
Agama : Islam
Alamat : Jln. Ters. Cipatik, Kmp. Sukamaju Barat, Rt 001 Rw
012, Desa Pamekaran, Kec. Soreang, Kab. Bandung,
Prov. Jawa Barat
NIM : 13.02.0102
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Pendidikan : SD : SDN Soreang V, lulus tahun 2004
 MTs : MTs Al-Ikhlas Paninggaran, lulus tahun 2007
 MA : MAK As-Siroji Toblong, lulus tahun 2010

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Oktober 2017

Penyusun

Yusuf Miftahuddin

13.02.0102