

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
BANK BRI SYARIAH CABANG MATARAM  
SKRIPSI**

Oleh

**LIDYA PERMATASARI**  
**NIM.152125.074**



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
MATARAM  
2016**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
BANK BRI SYARIAH CABANG MATARAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Mataram untuk melengkapi  
persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh**

**LIDYA PERMATASARI  
NIM.152125.074**



**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
MATARAM  
2016**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Lidya Permatasari, NIM. 152125074 yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syari’ah Cabang Mataram” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk dimunaqasyahkan. Disetujui pada tanggal, 07 Desember 2016.

Di bawah Bimbingan:

Pembimbing I

Pembimbing II



Siti Nurul Khaerani, MM.  
NIP: 197504127003122002



Umu Rosyidah, SE. M.El.  
NIP. 197412092003122001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal: Munaqasyah Skripsi

Mataram, 07 Desember 2016

Kepada

Yth. Rektor IAINMataram

di Mataram

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan sesuai masukan pembimbing dan pedoman penulisan skripsi, kami berpendapat bahwa skripsi Lidya Permatasari, NIM. 1521250774 yang berjudul "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Mataram" telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Mataram.

Demikian, atas perhatian Bapak Rektor disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

**Pembimbing I**



**Siti Nurul Khaerani, MM.**  
**NIP: 197504127003122002**

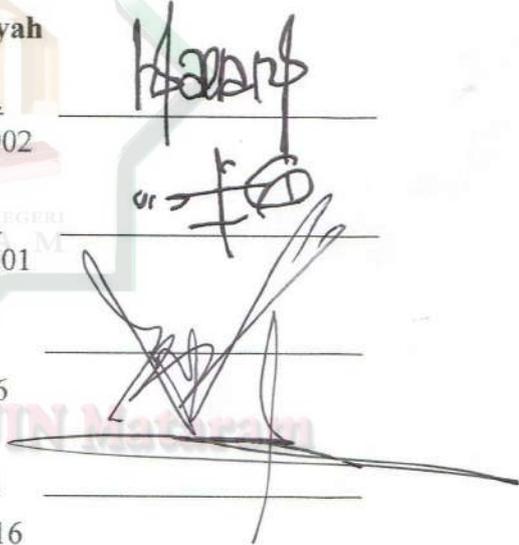
**Pembimbing II**



**Umu Rosyidah, SE. M.El.**  
**NIP. 197412092003122001**

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Mataram” yang diajukan oleh Lidya Permatasari, NIM. 152125074, Jurusan Ekonomi Syari’ah, Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam IAIN Mataram telah dimunaqasyahkan pada hari ..... 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi Syari’ah.

- Dewan Munaqasyah**
1. Ketua Sidang/  
Pembimbing I : Siti Nurul Khaerani, MM.  
NIP. 197504127003122002
  2. Sekretaris Sidang/  
Pembimbing II : Umu Rosyidah, SE. M.EI.  
NIP. 197412092003122001
  3. Penguji I : Dr. H Usman, M.Ag.  
NIP. 19631231992031026
  4. Penguji II : Syamsuddin Sirah, M.Pd  
NIP. 197703012007011016
- 

Mengetahui  
Dekan Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam

  
Dr. H. Musawar, M. Ag.  
NIP. 196912311998031008

MOTTO:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (at-taubah ayat 105)

## PERSEMBAHAN

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT yang Maha Kuasa atas berkat Rahmat dan Kasih Sayang-Nya, Skripsi ini dapat penulis selesaikan sebagai salah satu bukti perjuangan dalam menimba ilmu pengetahuan yang diperintahkan-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

- Yang senantiasa membesarkan dan mengayangi saya yakni Ayah dan Bunda Tercinta, kakak dan adik-adik ku tersayang, serta keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan penuh dengan iringan do'a di setiap langkah dan perjuangan saya sehingga saya bisa sampai pada tahap ini.
- Untuk seseorang yang sangat spesial dalam hidup saya dan selalu memotivasi saya hingga saat ini, Abang Zahrul Hadi.
- Untuk teman-teman kost Tambora 1 (Ichak, Denia, Isna, Ika, Nisa, lin, Dian, Gita, Laela, Sari, Yuli, Hawa, Aisyah).
- Untuk keluarga besar LDMI Al-Fajr IAIN Mataram
- Untuk keluarga besar GenBI IAIN Mataram
- Teman-teman seperjuangku kelas ES/D Keuangan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam serta Almamater Tercinta IAIN Mataram.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada di Bank BRI Syariah Cabang Mataram” ini telah penulis selesaikan dengan baik sesuai harapan. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang telah membawa Islam dan mengembangkannya hingga sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini bukan hasil jerih payah penulis secara pribadi, tetapi semua itu merupakan wujud dari usaha, bantuan serta do'a berbagai pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Hj. Siti Nurul Khaerani, MM selaku pembimbing I dan Ibu Umu Rosyidah, SE, M.EI. selaku pembimbing II, yang dengan tulus hati memberikan saran, petunjuk, pengarahan dan bimbingan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Rektor IAIN Mataram beserta staf akademik IAIN Mataram yang telah berjasa mendidik dan memberikan bimbingan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran kepada penulis selama melaksanakan studi di IAIN Mataram.

3. Ibu Siti Nuruil Khaerani, MM selaku dosen wali Ekonomi Syariah kelas D angkatan 2012-2016, terima kasih telah memberikan ilmu, arahan, motivasi dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak-bapak dan ibu-ibu selaku semua dosen terutama dosen Ekonomi Syari'ah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Mataram.
5. Kedua orang tua, keluarga, kerabat dan sanak saudara yang telah mendo'akan serta memberikan dukungan kepada penulis yang tiada henti hingga saat ini.
6. Sahabat-sahabat penulis, Vera farastika, Juhaini, Misa melani dan teman-teman seperjuangan di IAIN Mataram.

Harapan dan do'a dari penulis yaitu semoga amal kebaikan dan jasa-jasa dari semua pihak yang telah membantu saya hingga terselesainya skripsi ini, diterima oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Adapun dari kalangan/pihak yang ingin memperbaiki, melengkapi serta menyempurnakan skripsi ini dengan kritikan dan saran yang membangun, penulis ucapkan terima kasih. Jazakumullahu khairan khatsiiran.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Mataram, 07 Desember 2016  
Peneliti

**Lidya permatasari**  
**NIM.152125074**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK BRI SYARI'AH CABANG MATARAM**

**Oleh**

**Lidya Permatasari**

**NIM. 152125074**

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi para karyawannya. Karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan. Karyawan juga merupakan factor penentu keberhasilan suatu perusahaan, tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan lebih penting daripada asset perusahaan yang lain seperti modal, bangunan dan lain sebagainya. Perusahaan tidak akan mampu menjalankan roda bisnisnya tanpa ditunjang oleh karyawan yang cakap dan terampil.

Diketahui bahwa hasil pengolahan SPSS versi 16.0 dimana t hitung lebih besar dari t tabel yakni  $6,234 > 0,254$ , maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari data yang diolah menggunakan program SPSS versi 16.0 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang digunakan yaitu  $0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun besar kontribusi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai  $R^2$  yakni sebesar  $63\%$ , nilai ini

menunjukkan besarnya kemampuan variabel motivasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya. Dengan demikian motivasi (varabel X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (varabel Y).

**Kata kunci: Motivasi dan Kinerja.**



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kerangka Teoritik .....	7
1. Motivasi .....	7

2. kinerja .....	10
3. Bank Syaria'ah.....	13
B. Kajian Pustaka .....	16
C. Kerangka Berpikir.....	19
D. Hipotesis Penelitian .....	19

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Desain dan Pendekatan Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sampel.....	22
C. Instrumen Penelitian .....	24
D. Jenis dan Sumber Data.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	29

### **BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN**

A. Validitas Instrumen.....	36
B. Pengumpulan dan Penyajian Data.....	40
C. Analisis Data.....	53
D. Hasil Analisis .....	61

### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Diskripsi Lokasi dan Hasil Penelitian.....	70
1. Diskripsi Lokasi .....	70
B. Pengujian Hipotesis .....	69
C. Pembahasan.....	70

### **BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR GAMBAR

*Gambar 2.1* hierarki kebutuhan menurut Abraham Mashlow

*Gambar 2.2* Kerangka Berpikir

*Gambar 4.3* Histogram

*Gambar 4.4* Normal P-P Plot

*Gambar 4.5* Scatterplot



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR TABEL

*Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel X*

*Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Y*

*Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel X*

*Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Y*

*Tabel 4.5 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

*Tabel 4.6 karekteristik respon berdasarkan status pernikahan*

*Tabel 4.7 Karakter Responden Berdasarkan Usia*

*Tabel 4.8 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

*Tabel 4.9 One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

*Tabel 4.10 Coefficient Correlations<sup>a</sup>*

*Tabel 4.11 Coefficients<sup>a</sup>*

*Tabel 4.12 Model Summary<sup>b</sup>*

*Tabel 5.12 Uji t (Coefficients<sup>a</sup>)*

Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian dari Institut Agama Islam Negeri Mataram
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Balai Lingkungan Hidupp dan Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS
- Lampiran 4 : Kartu Konsultasi Pembimbing I
- Lampiran 5 : Kartu Konsultasi Pembimbing II
- Lampiran 6 : Angket (Kuesioner)
- Lampiran 7 : struktur BRI Syari'ah Cabang Mataram
- Lampiran 8 : daftar nama pegawai



Perpustakaan UIN Mataram



**Perpustakaan UIN Mataram**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya.

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. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Berbicara tentang sumber daya manusia, seperti yang telah diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam sebuah organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja sudah pasti memiliki tujuan dan

---

<sup>1</sup> Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana.2011), h. 99

harapan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya dorongan, baik yang berasal dari karyawan itu sendiri maupun dari luar. Dorongan yang dimaksud disini ialah motivasi.

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>2</sup> Motivasi kalau diibaratkan seperti otak dalam manusia, tanpa otak kita tidak akan bisa melakukan apa-apa, jadi tanpa motivasi kita tidak akan mempunyai semangat untuk melakukan sesuatu, oleh karena itu, jika motivasi dalam diri tidak terwujud, maka kita tidak akan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi atau minat memiliki hubungan erat dengan emosi. Minat akan cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa (frustasi).<sup>3</sup> Untuk mengatasi hal tersebut manajer perlu memberikan perhatian khusus untuk mengatasi menurunnya motivasi kerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap produktivitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

---

<sup>2</sup> T. Hani Handoko, *manajemen*, (Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.2009), h. 252.

<sup>3</sup> Husain Usman, *Manajemen (Teori, praktek, dan riset pendidikan)*, (Jakarta : Bumi Aksara.2006), h. 223

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Irham Fahmi menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>4</sup>

Dengan kinerja tersebut diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yaitu menyejahterakan anggota dan masyarakat pada umumnya. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan motivasi kerja. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang hubungan kuat antara motivasi dengan kinerja. Sehingga untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik maka perlu diperhatikan unsur motivasi kerja.

Peningkatan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baiq Zulkiah tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur, ditemukan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan dari tahun 2012-2013: Total asset meningkat sebesar 15,41%, kredit yang meningkat sebesar 18,06%, Dana pihak ketiga (Tabungan dan Deposito) meningkat sebesar 15,78%, Pendapatan

---

<sup>4</sup> Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja;Teori dan Aplikasi*,(Bandung:Alfabeta.2013). h. 2

operasional meningkat sebesar 18,60%, Laba setelah pajak meningkat sebesar 5,56%.<sup>5</sup>

Pertumbuhan kinerja yang positif ini tidak lain berkat kecerdikan pihak manajemen membaca peluang pasar dan kinerja para pegawai (karyawan) dalam menjalankan tugas secara menyeluruh, serta pelayanan yang diberikan baik pelayanan internal maupun eksternal.

Dari uraian di atas, jelas bahwa tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target keuntungan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diduga faktor motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena seperti yang telah disampaikan sebelumnya apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan bagus, maka kemungkinan semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penulis telah melakukan pengamatan (observasi) awal pada bank BRI Syariah Cabang Mataram. Dalam pengamatan tersebut, penulis menemukan kejanggalan dimana karyawan yang memiliki profesi dan tanggung jawab yang sama, memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Hal itu kemungkinan disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan.<sup>6</sup>

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Pihak BRI Syari'ah cabang mataram menyadari bahwa

---

<sup>5</sup> Baiq Zulkiah, "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur*". (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram 2016).

<sup>6</sup> Ady Radyansyah, *Observasi*, pada Kantor BRI Syariah Cabang Mataram, 17 Juni 2016.

mempertahankan motivasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, dikarenakan psikologis karyawan yang tidak stabil dipengaruhi banyak faktor, salah satunya masalah yang dihadapi karyawan diluar lingkungan kerja yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan yang bersangkutan<sup>7</sup>.

Untuk itu Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram perlu meningkatkan dan menjaga motivasi disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan. Untuk meningkatkan dan menjaga motivasi kerja karyawan, tentunya Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram perlu memberikan kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program bonus untuk karyawan berprestasi, pihak lembaga harus melakukan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Dari uraian di atas itulah yang mendorong peneliti untuk mengkaji dan meneliti permasalahan tentang, **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram?

---

<sup>7</sup> Ady Radyansyah, *Observasi*, pada Kantor BRI Syariaah Cabang Mataram, 17 Juni 2016.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi pihak instansi**

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan perencanaan strategi manajemen sumber daya manusia di bank BRI Syari'ah Cabang Mataram untuk mencapai kinerja yang maksimal.

#### **b. Bagi pihak akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kerangka Teoritik

##### 1. Motivasi

###### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksud sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Menurut Liang Gie sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.<sup>8</sup> Veithzal Rivai, mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.<sup>9</sup> Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi<sup>10</sup>.

Maslow membagi kebutuhan manusia dalam piramida seperti gambar 2.1 berikut<sup>11</sup>:

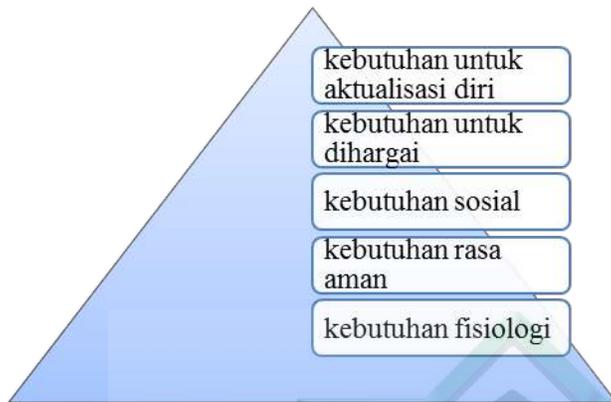
---

<sup>8</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2006), h. 281

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, *islmic human capital*, (rajawali pers, 2009), h. 861

<sup>10</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Pustaka Setia, 2006), h.283

J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, (Jakarta:Rajawali Press, 2011), h. 14.



Gambar 2.1 Hierarki kebutuhan Menurut Abraham Mashlow.

Peranan motivasi dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian organisasi. Untuk mengerakan manusia bekerja pada suatu organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

b. Tujuan motivasi

Ada beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Suwatno yaitu<sup>12</sup>:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipan karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan baha baku.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan<sup>13</sup>.

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain<sup>14</sup>:

<sup>12</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, h. 221.

<sup>13</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 116

<sup>14</sup> Ibid., hal. 117-120

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan yakni, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukan.

## 2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

## d. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

seorang pimpinan perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu<sup>15</sup>:

### 1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.

### 2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

### 3) Tingkat kebutuhan seseorang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

### 4) Mampu menggunakan keahlian

seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.

### 5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena

---

<sup>15</sup>*Ibid.*, hal. 144

itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6) Harus dapat memberi keteladanan

Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana bekerja dengan baik, berkata dan berbuat dengan baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu diucapkan<sup>16</sup>.

e. Klasifikasi Motivasi

Menurut Hadari H Nawawi motivasi diklasifikasikan sebagai berikut<sup>17</sup>:

1) Motivasi *intrinsik*

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 tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya.

2) Motivasi *ekstrinsik*

Motivasi *ekstrinsik* adalah pendorong kerja yang bersumber dari diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman, dan lain-lain.<sup>18</sup>

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Amstrong dan Baron sebagaimana dikutip oleh Irham Fahmi menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

<sup>16</sup>*Ibid.*, hal. 146

<sup>17</sup> Sodang Siagian dan Hadari H Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 139

<sup>18</sup>*Ibid.*, h. 123-124.

strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>19</sup>

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja target kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>20</sup>

Sedangkan menurut Mulyadi kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas organisasi dan karyawannya berdasarkan karyawan, standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>21</sup>

Kinerja karyawan seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau suatu institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dalam karyawan itu sendiri maupun lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson sebagaimana penulis kutip dari buku Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Soekidjo Notoatmodjo faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni<sup>22</sup>:

- 1) Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
- 2) Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
- 3) Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaan. Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, menurut

<sup>19</sup> Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja*.....h. 2

<sup>20</sup> Lalu Abdullah Manan, "Analisis Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan BK Mart Grup Lombok Tengah", (Skripsi, Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram Tahun 2015).

<sup>21</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta:Rajawali Pers,2009),h. 685

<sup>22</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Rineka Cipta,2009), h. 124

Robbins sebagaimana dikutip oleh Dewi Hanggraeni, tujuan penelitian kinerja adalah sebagai berikut<sup>23</sup>:

- 1) Membuat keputusan dalam manajemen SDM seperti promosi, transfer dan pemecatan;
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan;
- 3) Memvalidasi program seleksi dan pengembangan;
- 4) Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya;
- 5) Dasar untuk penentuan keputusan alokasi renumerasi.

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang berifat intrinsik maupun ekstrinsik.

d. Mengukur kinerja karyawan

Menurut Bernardin & Russel untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah<sup>24</sup>:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan tindakan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tindakan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

---

<sup>23</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h. 121

<sup>24</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Fajar, 2014), h. 12

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu<sup>25</sup>:

1) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge* dan *skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi pekerjaannya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3. Bank syari'ah

a. Pengertian bank syari'ah

Bank adalah lembaga perantara keuangan atau biasa disebut *financial intermediary*. Artinya, lembaga bank adalah lembaga yang dalam aktivitasnya berkaitan dengan masalah uang. Oleh karena itu, usaha bank akan selalu dikaitkan dengan masalah uang yang merupakan alat pelancar terjadinya perdagangan yang utama.<sup>26</sup> Istilah yang digunakan pada bank syari'ah adalah bank Islam. Namun perlu dipahami bahwa bank berdasarkan prinsip syari'ah ini bukanlah sistem perbankan arab sebagaimana yang dikatakan banyak pihak. Bank syari'ah merupakan suatu bentuk perbankan yang mengikuti ketentuan-ketentuan syari'at Islam.<sup>27</sup>

Pengertian umum bank syari'ah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya atau didalam pengoperasiannya mengikuti aturan-aturan al-Qur'an dan al-Hadits. Berusaha berdasarkan prinsip syari'ah Islam dimaksudkan disini adalah beroperasi mengikuti ketentuan syariat antara lain misalnya dengan menjauhi praktik-praktik yang mengandung riba.<sup>28</sup>

Untuk menghindari pengoperasian bank dengan sistem bunga, Islam memperkenalkan prinsip-prinsip muamalah Islam. Dengan kata lain, bank syari'ah lahir sebagai salah satu solusi alternatif terhadap persoalan pertentangan antara bunga bank dan riba. Dengan demikian, kerinduan umat Islam Indonesia yang ingin melepaskan diri dari persoalan riba telah mendapat jawaban dengan lahirnya bank Islam. Bank Islam lahir di

<sup>25</sup> Anwar Prabu Mangunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung:Refika Aditama,2005), h.

<sup>26</sup> Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah* (Yogyakarta:UPP AMP YKPN, 2005), hal.13

<sup>27</sup> Warkum Sumitro, *Asas Perbankan Dalam Islam dan Lembaga-lembagaTerkait* (Jakarta:Grafindo Persada, 2002) cetakan ke 2, hal. 5.

<sup>28</sup> Dahlan Siamat, *Manajemen Lembaga Keuangan* (Jakarta:FEUI), Edisi ke 2, hal 123-125

Indonesia sekitar tahun 90-an atau tepatnya setelah undang-undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan No. 10 Tahun 1988, dalam bentuk bank yang operasionalnya dengan sistem bagi hasil atau dikenal dengan bank syariah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Kegiatan dan usaha bank selalu berkaitan dengan komoditas antara lain:

- a) Memindahkan uang
- b) Menerima dan membayar kembali uang dalam rekening Koran
- c) Mendiskonto surat wesel, surat order, ataupun surat berharga lainnya
- d) Membeli dan menjual surat-surat berharga
- e) Membeli dan menjual cek, surat wesel, kertas dagang<sup>29</sup>

Adapun tugas pokok Bank Syariah dalam memberikan pembiayaan merupakan peran bank sebagai *lembaga intermediary* yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali dalam bentuk pembiayaan.

Bank Syariah dalam melaksanakan tugas pokok tersebut memegang beberapa prinsip yaitu<sup>30</sup>:

- a) Prinsip keadilan

Prinsip ini tercermin dari penerapan imbalan atas dasar bagi hasil dan pengembalian margin keuntungan yang disepakati bersama antara pihak bank dan nasabah.

- b) Prinsip kemitraan

Bank Syariah menempatkan nasabah penyimpanan dana, nasabah pengguna dana maupun bank pada kedudukan yang sama dan sederajat dengan mitra usaha.

- c) Prinsip keterbukaan (*transparansi*)

Melalui laporan keuangan bank yang terbuka secara berkesinambungan nasabah dapat mengetahui tingkat keamanan dan kualitas manajemen.

- d) Prinsip *universalitas*

Bank dalam mendukung operasionalnya tidak membedakan-bedakan suku, ras, dan golongan agama dalam masyarakat.

- e) Prinsip kehati-hatian

Prinsip kehati-hatian adalah suatu asas atau prinsip yang menyatakan bahwa dalam menjalankan fungsi dan kegiatan sehari-harinya wajib bersikap hati-hati (*prudent*) dalam rangka melindungi

<sup>29</sup> Andri Soetami, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta;Kencana.2010), h. 61.

<sup>30</sup> Muhammad, *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2015), h. 59

dana masyarakat yang dipercayakan kepadanya. Prinsip ini berperan penting sebagai pedoman dalam penyaluran pembiayaan.<sup>31</sup>

Dalam menjalankan usahanya bank syariah memiliki beberapa prinsip operasional, yaitu<sup>32</sup>:

1) Prinsip bagi hasil

Prinsip bagi hasil adalah suatu prinsip yang mengikuti tata kerja pembagian hasil usaha antara pemodal dengan pengelola dana. Sedangkan hasil usaha adalah laba yang dihasilkan nasabah penerima dana dari salah satu usahanya yang secara utuh dibiayai bank.

2) Prinsip jual beli dengan margin keuntungan

Makna dari prinsip adalah suatu prinsip yang menerangkan tata cara jual beli. Dalam prinsip ini bank mengangkat nasabah menjadi agen bank untuk melakukan pembelian atas nama bank. Selanjutnya bank menjual barang tersebut kepada nasabahnya dengan sejumlah harga beli ditambah keuntungan bagi bank.

3) Prinsip *fee* (jasa)

Prinsip ini meliputi seluruh layanan non-pembiayaan yang diberikan oleh bank. Bentuk produk yang berdasarkan jual beli valuta asing dan jasa transfer jasa-jasa perbankan lainnya.

Produk perbankan yang menggunakan prinsip jasa (*fee*) yaitu:

1) *Kafalah* (Garansi bank)

Dalam *kafalah*, bank merupakan garansi kepada nasabah untuk menjamin proyek dan pemenuhan kewajiban tertentu oleh pihak yang dijamin dengan cara bank meminta pihak yang dijamin untuk menyetorkan sejumlah dana setoran jaminan dengan prinsip *wadi'ah*, hasilnya bank akan memperoleh *fee*.<sup>33</sup>

2) *Hiwalah* (transfer)

Dalam hal ini bank melakukan transfer (iriman uang dan pengalihan tagihan). Dari kegiatan ini bank memperoleh *fee*<sup>34</sup> sebagai imbalan.

3) *Wakalah*

Bank syariah menerima titipan uang atau surat berharga lainnya, dimana bank mendapat kuasa untuk mengelola uang atau surat kuasa tersebut dan dalam hal ini bank memperoleh imbalan *fee* dari nasabah.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup>*Ibid.*, h. 62.

<sup>32</sup> Karmaen Permata Atmadja dan M. Safi'I Antonio, *Apa dan Bagaimana Bank Islam*. (Yogyakarta:PT.Dana Bhakti Wakaf, 1997), h. 5.

<sup>33</sup> Adiwarmen A Karim, *bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan* (Jakarta:PT. Raja grafindo Persada, 2007), h. 47.

<sup>34</sup> Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan dalam Islam dan Lembaga Terkait* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2010), h. 41.

<sup>35</sup>*Ibid*, h. 43.

4) *Sharf* (jual beli mata uang)

Penukara mata uang asing merupakan jasa yang diberikan bank syariah untuk membeli dan menjual valuta asing yang sama (*single currency*) maupun berbeda (*multy currency*) yang hendak ditukarkan atau dikehendaki oleh nasabah. Akad yang digunakan adalah akad *sharf*, yaitu akad pertukaran mata uang secara tunai.

## B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah penelusuran terhadap karya-karya yang terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan guna untuk menghindari plagiasi, duplikasi, repitisi serta untuk menjamin keabsahan dan keaslian penelitian ini. Berdasarka hail penelusuran sementara, bahwa di antara karya-karya yang tampak bersinggungan dengan tema yang di angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Dian Kurnia Sari: *Motivasi Nasabah dalam Mengambil Produk Mudharabah di BMT Daruzzakah Aikmel Kecamatan Aikmel Lombok Timur.*<sup>36</sup>

Penelitian ini lebih melihat kepada praktek pembiayaan di BMT Daruzzakah Aikmel Kecamatan Aikmel Lombok Timur. Dimana pembiayaan di BMT Daruzzakah sangatlah mudah karena nasabah yang ingin mengajukan pembiayaan di BMT Daruzzakah bisa mendatangi kantor BMT Daruzzakah secara langsung atau pengawai sendiri yang mendatangi nasabah ke tempat penjualan. Selain itu skripsi ini terfokus kepada faktor-faktor yang mempengaruhi nasabah dalam mengambil produk mudharabah pada BMT

---

<sup>36</sup> Dian Kurnia Sari, *Motivasi Nasabah dalam Mengambil Produk Mudharabah di BMT Daruzzakah aikmel Kecematan Lombok Timur*". (Skripsi,Fakultas Sayari'ah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram 2012.)

Daruzzakah Aikmel Kecamatan Aikmel Lombok Timur yang banyak memberikan kemudahan untuk melakukan pembiayaan mudharabah. Di samping itu jangka waktu pengembalian yang disesuaikan dengan keinginan nasabah dan faktor persyaratan mudah dan sederhana serta didukung oleh pelayanan yang baik.

Melihat skripsi yang ditulis oleh Dian Kurnia Sari di atas, peneliti menemukan persamaan dalam penggunaan teori motivasi sebagai alat analisisnya. Namun peneliti juga menemukan perbedaan dari penelitian yang dilakukan sekarang yang lebih fokus terhadap faktor motivasi yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di bank BRI Syariah Cabang Mataram. Sedangkan penelitian terdahulu yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi nasabah memilih pembiayaan mudharabah di BMT Daruzzakah.

2. Lalu Abdullah Manan: Analisis Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di bank BRI Syariah Mataram.<sup>37</sup>

Dalam penelitian ini Lalu Abdullah Manan menyimpulkan bahwa semua variabel bebas (gaji dan masa kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Setelah peneliti cermati, terdapat kesamaan atau kemiripan dalam variabel yang digunakan, yakni variabel kinerja. Namun hal yang menjadi pembeda dalam skripsi yang ditulis oleh

---

<sup>37</sup>Lalu Abdullah Manan, “Analisis Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BK Mart Grup Lombok Tengah” (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram, 2015).

Lalu Abdullah Manan adalah selain objek penelitian berbeda, penggunaan variabel dependen yang berbeda. Dalam skripsi ini Lalu Abdullah Manan menjadikan gaji dan masa kerja sebagai variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , sedangkan peneliti menjadikan motivasi sebagai variabel  $X$ .

3. Baiq Zulkiah: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur.

Dalam penelitian ini Baiq Zulkiah menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR NTB Kabupaten Lombok Timur, ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{table}$  yaitu  $(5,492 > 1,714)$ . Setelah peneliti cermati terdapat kesamaan atau kemiripan dalam variabel yang digunakan, yakni motivasi dan kinerja. Namun hal yang menjadi pembeda dalam skripsi yang ditulis oleh Baiq Zulkiah adalah lokasi penelitian yang berbeda yakni di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur sedangkan peneliti mengambil BRI Syari'ah Cabang Mataram sebagai lokasi penelitian.<sup>38</sup>

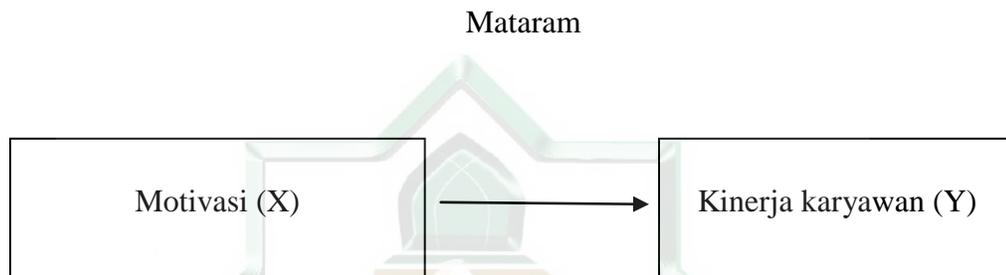
---

<sup>38</sup> Baiq Zulkiah, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur". (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram 2016). Baiq Zulkiah, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur". (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram 2016).

### C. Kerangka Berpikir

Alur pemikiran dalam pelaksanaan penelitian ini digambarkan seperti bagan di bawah ini:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syari'ah Cabang



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

### D. hipotesis penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri atas kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dari dan *thesis* berarti pendapat. Dengan demikian, hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban atau dugaan yang bersifat sementara dari satu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut.<sup>39</sup>

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan keberanan sementara yang masih

<sup>39</sup> Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. (Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2005, h 58.

harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran<sup>40</sup>.

Hipotesis dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1) Hipotesis Kerja/Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

Maksud dari hipotesis ini adalah hipotesis yang menyatakan membenaran dari suatu fenomena atau menyatakan ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Yakni apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table maka  $H_a$  dapat diterima.

2) Hipotesis Nihil/Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Maksud dari hipotesis ini adalah hipotesis yang menyatakan membenaran dari suatu fenomena atau menyatakan tidak ada hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>41</sup> Yakni apabila  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  table maka  $H_0$  dapat diterima.

Berdasarkan uraian di atas peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = diduga tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_A$  = diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>40</sup> Suryani & Hendryani, *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*, (Jakarta:Kencana, 2015), h. 98

<sup>41</sup> Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian; Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Rajawali Pers dan Devisi Buku Perguruan Tinggi PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 120.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain dan pendekatan penelitian**

Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan rencana atau struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.<sup>42</sup> Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan analisa data bersifat kuantitatif/statistik dan berupa angka-angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>43</sup>

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan statistik inferensial yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statiatik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan tehnik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.<sup>44</sup> Statistik inferensial digunakan untuk penelitian sampel, dimana penelitian bermaksud melakukan generalisasi atau menaksir populasi berdasarkan data sampel.<sup>45</sup>

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Tujuan dipilihnya pendekatan ini adalah untuk menguji dan

---

<sup>42</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 80.

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 8.

<sup>44</sup> *Ibid.*, h. 147

<sup>45</sup> Suryani & Hendryani, *Metode Riset Kuantitatif ( Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*, (Jakarta:Kencana, 2015), h. 228

menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kuisioner (menggunakan data yang bersifat angka-angka) atau sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data/informasi.

#### 1. Ruang lingkup penelitian dan setting penelitian

##### a. Ruang lingkup penelitian

Untuk melakukan penelitian ini, penulis mengangkat beberapa masalah yakni penulis memfokuskan penelitian terhadap apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah Cabang Mataram.

##### b. setting penelitian

pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat inferensial<sup>46</sup>. Adapun tujuan penulis memilih metode ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

Perpustakaan UIN Mataram

#### B. Populasi dan teknik sampling

##### a. Populasi

Sekaran mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Sementara Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri

---

<sup>46</sup>Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya berlaku untuk populasi. Statistika ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Suryani & Hendryani, Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam), (Jakarta:Kencana, 2015), h. 148

atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.<sup>47</sup>

Menurut Sugiyono, satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicara, disiplin, pribadi, hobi, cara bergaul, kepemimpinannya dan lain-lain.<sup>48</sup> Dalam penelitian ini, populasi dari objek penelitian ini adalah semua atau seluruh karyawan bank BRI Syari'ah Cabang Mataram yang berjumlah 72 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasikan terhadap populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dikenal dengan nama teknik sampling.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup>Suryani & Hendryani, Metode Riset Kuantitatif ( Teori dan Aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam), (Jakarta:Kencana, 2015), h. 190

<sup>48</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 199

<sup>49</sup>Suryani & Hendryani, Metode Riset..... h. 192

Dalam penelitian ini, dalam pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Slovin, yaitu dengan persamaan:<sup>50</sup>

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana:

N = populasi

n = sampel

d = nilai presisi 95% atau sig = 0,05.

Diketahui jumlah populasi adalah 72 orang, dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5 %, maka ukuran sampel yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned} n &= 72/72 (0,05)^2 + 1 \\ &= 72/1,18 \\ &= 61,016 \end{aligned}$$

### C. Instrumen penelitian

Pada prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati.<sup>51</sup> Dalam penelitian ini, penulis memilih angket atau kuesioner tertutup dan dokumentasi serta wawancara sebagai instrumen dalam kegiatan pengumpulan data.

<sup>50</sup>*Ibid*,, h. 194

<sup>51</sup>Sigiyono, Metode Penelitian..... h. 147

Sedangkan instrumen yang digunakan dalam pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.<sup>52</sup>

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa antara lain:

- a) Sangat setuju diberi skor 5
- b) Setuju diberi skor 4
- c) Ragu-ragu diberi skor 3
- d) Tidak setuju diberi skor 2
- e) Sangat tidak setuju diberi skor 1

---

<sup>52</sup>*Ibid.*, h. 25

## D. Jenis dan sumber data

### a) sumber data

yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh<sup>53</sup>. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber disebut responden, yaitu orang yang meresponden atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya berupa benda, gerak atau proses sesuatu.<sup>54</sup>

### b) Jenis Data

Secara umum jenis data dibedakan menjadi dua macam, yakni:

- 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.<sup>55</sup>

Dalam penelitian ini, data primer penelitian adalah skor dari angket yang didapatkan dari orang karyawan bank BRI Syari'ah Cabang Mataram yang merupakan sampel penelitian.

---

<sup>53</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan Ke Lima Belas 2013) H. 172

<sup>54</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*,,,,,,.....h. 129

<sup>55</sup>Suryani & Hendryani, *Metode Riset*.....h. 171

## 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data semacam ini sudah dikumpulkan pihak lain untuk tujuan tertentu yang bukan demi keperluan riset yang sedang dilakukan peneliti saat ini secara spesifik.<sup>56</sup> Seperti buku, internet dan Website Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

### E. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan data sekunder dalam suatu penelitian, pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.<sup>57</sup> Dalam skripsi ini, data dikumpulkan dari bank BRI Syari'ah cabang Mataram secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian kuantitatif dikenal beberapa metode, antara lain metode wawancara, obserbasi, angket dan dokumentasi.<sup>58</sup>

#### a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara pengumpul data

---

<sup>56</sup>Ibid., h. 171.

<sup>57</sup>Syofian Siregar, *Metode Penelitia.....* h. 17

<sup>58</sup>Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* h. 137

msupun peneliti terhadap nra sumber atau sumber data.<sup>59</sup> Dalam hal ini, peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan manajer, asisten administrasi, serta karyawan yang ada di Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram mengenai motivasi yang diberikan oleh Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (kuesioner), namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).<sup>60</sup> seperti kondisi fisik, letak geografis dan prilaku karyawan di Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

c. kuesioner (angket)

kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.<sup>61</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup dalam pengumpulan data. Kuesioner tersebut disebarakan kepada 61 orang responden yang merupakan karyawan aktif bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, h. 183

<sup>60</sup> Suryani & Hendryani, *Metode Riset* .....h. 181

<sup>61</sup> Suryani & Hendryani, *Metode Riset* .....h. 173

d. Dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data yang berupa data-data tertulis seperti diagram, tabel, bagan, foto/gambar dan sebagainya. Data dokumentasi yang didapatkan berupa tabel nama-nama karyawan (responden), struktur organisasi dan secara singkat serta visi dan misi bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.

**F. Teknik analisis data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>62</sup>

Metode analisis data ada dua macam, yaitu:

1. Analisis inferensial yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.<sup>63</sup>
2. Analisis kuantitatif yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah.

Adapun alat yang digunakan dalam analisis data adalah:

---

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 427.

<sup>63</sup> *Ibid.*, h.164

## 1. Uji instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.<sup>64</sup> Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Adapun untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Rumus *product moment* yang digunakan untuk menguji validitas konstruk adalah:

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

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, h. 427.

Dimana:

$n$  = jumlah responden

$X$  = skor variabel (jawaban responden)

$Y$  = skor total dari variabel (jawaban responden)

Untuk mendapatkan data yang akurat, pengolahan data dilakukan dengan bantuan software atau program Microsoft Excel 2007 dan program SPSS 16.0

b. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.<sup>65</sup>

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengukur reabilitas suatu instrumen penelitian, tergantung dari skala yang digunakan.<sup>66</sup> Dalam penelitian ini, teknik untuk mengukur reabilitas instrumen penelitian adalah dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak.

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0.6$ .

---

<sup>65</sup>*Ibid.*, h. 55

<sup>66</sup>*Ibid.*, h. 57

Adapun tahapan-tahapan perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan teknik Alpha Cronboch yaitu:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

Dimana :

$k$  = Banyaknya item instrument

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item ke-i

$s_i^2$  = Varians Skor total

## 2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan regresi apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit berikut rumus uji asumsi klasik.

$$t_{hit} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah responden ( $n-2=dk$ , derajat kebebasan)

Macam-macam uji asumsi klasik:

- a. Uji normalitas yakni mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak untuk pengujian normalitas data.
- b. Uji multikolinieritas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (indevenden)

dalam regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi diantara variabel bebas.

- c. Uji heteroskedastisitas yakni bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedstisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.
- d. Uji autokorelasi, bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode T dengan kesalahan pada t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi

### 3. Uji hipotesis

#### a. Uji parsial (uji t)

Uji t dikenal dengan uji persial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.<sup>67</sup>

Secara parsial perubahan bebas mempunyai pengaruh yang signifikansi dilihat dari t stat maupun t sig dimana t hitung > t

---

<sup>67</sup> Muldiana, *Pengaruh Promosi Produk “Tabungan IB Hasanah Terhadap Peningkatan Jumlah Nasabah di Bank BNI Syari’ah Cabang Mataram*, (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram, 2015).

tabel. Sedangkan nilai sig masih dibawah alpha. Alpha yang dipakai penelitian ini 5 % atau 0,05. Jadi apabila t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

b. Analisis Determinasi

Analisa determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi *pearson product moment* yang dikalikan dengan 100%.<sup>68</sup> Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X (motivasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi berapa besar persentase hubungan variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Adapun Formula dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi.

4. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana adalah regresi linear dimana variable yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu variable bebas, X (pengaruh motivasi) dan satu variabel terikat, Y (kinerja karyawan). regresi linear ini digunakan untuk menjawab tujuan yang pertama.<sup>69</sup> Regresi sederhana didasarkan pada

<sup>68</sup> Sugiyono, *Statistik a Untuk Penelitian*....., h. 212.

<sup>69</sup> Sugioyo, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung:CV. Alfabeta.2006).h. 243

hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

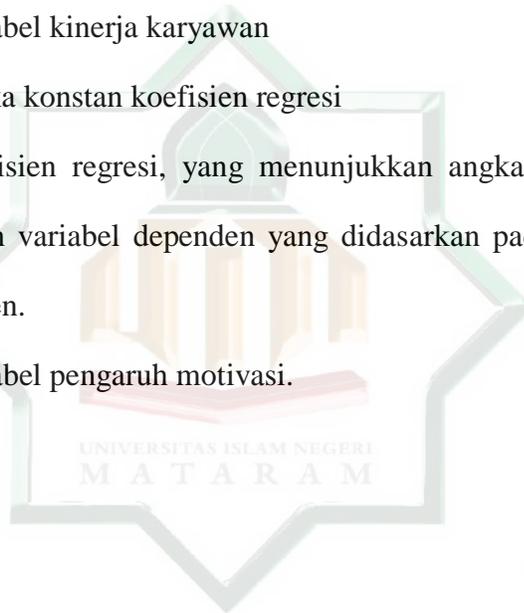
Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

a = angka konstan koefisien regresi

b = koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen.

X = Variabel pengaruh motivasi.



Perpustakaan UIN Mataram

## BAB IV

### PELAKSANAAN PENELITIAN

#### A. VALIDITAS INSTRUMEN

##### 1. Pengujian Validitas dan Realiabilitas

###### a. Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrument ini dilakukan kepada sampel yang berjumlah 61 orang responden dari seluruh karyawan PT. Bank BRI Syariah cabang Mataram. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitas masing-masing item pertanyaan dari variabel penelitian. Suatu variabel dikorelasikan dengan nilai total masing-masing butir pertanyaan dengan menggunakan teknik *product moment*.

Kemudian nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi pada table ( $r_{tabel}$ ). Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  artinya ada nilai korelasi yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut valid, begitu juga sebaliknya. Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dihitung dapat dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 61, maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,266.

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS *for windows* versi 16.0 diperoleh hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.

## 1) Uji validitas variabel Motivasi (X)

Hasil uji validitas terhadap masing-masing butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel 1 pada lampiran. Adapun hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Item-Total Statistics Variabel X

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,626	0,266	valid
2	0,889	0,266	valid
3	0,843	0,266	valid
4	0,757	0,266	valid
5	0,797	0,266	valid
6	0,732	0,266	valid
7	0,789	0,266	valid
8	0,877	0,266	valid
9	0,841	0,266	valid
10	0,521	0,266	valid

Berdasarkan tabel tersebut, dari hasil pengelolaan data uji validitas variabel Motivasi diperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam angket untuk variabel motivasi dinyatakan valid.

## 2) Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas terhadap masing-masing butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada

tabel 2 pada lampiran. Adapun hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

*Tabel 4.2 Item-Total Statistics Variabel Y*

Item	r hitung)	r tabel	Keterangan
1	0,409	0,266	valid
2	0,632	0,266	valid
3	0,294	0,266	valid
4	0,363	0,266	valid
5	0,443	0,266	valid
6	0,685	0,266	valid
7	0,825	0,266	valid
8	0,281	0,266	valid
9	0,315	0,266	valid
10	0,340	0,266	valid

Berdasarkan tabel tersebut, dari hasil pengelolaan data uji validitas variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam angket untuk variabel motivasi dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas instrument digunakan untuk menguji apakah pertanyaan dalam angket penelitian konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan kepada angket (kuesioner) yang telah diisi oleh 61 responden dari seluruh Karyawan PT. Bank BRI Syariah cabang Mataram.

Suatu variabel dikatakan reliable apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Uji reabilitas terhadap masing-masing butir pertanyaan

yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows* versi 16.0, adapun hasil perhitungannya sebagaimana tergambar dalam tabel 4.3 dan tabel 4.4 berikut:

### 1. Uji reliability Variabel X (Pengaruh Motivasi)

**Tabel 4.3 Reliability Statistics Variabel X**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

*Sumber: data primer yang diolah, 2016*

Pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,917 untuk semua variabel. Angka ini menunjukkan bahwa nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikan 5%, yakni 0,266 artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

### 2. Uji reliability Variabel Y (Kinerja)

**Tabel 4.4 Uji Reliability Statistics Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	10

*Sumber: data primer yang diolah, 2016*

Pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,749 untuk semua variabel. Angka ini menunjukkan bahwa nilai

hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikan 5%, yakni 0,266 artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

## B. Pengumpulan dan penyajian data

### 1. Karakteristik responden

Responden yang akan digunakan adalah karyawan untuk mendapat gambaran umum mengenai karyawan dalam penelitian ini, berikut di uraikan aspek demografi mengenai pengelompokan karyawan BRI Syari'ah Cabang Mataram yang menggunakan responden sebanyak 61 karyawan. Aspek demografi yang akan diteliti dari responden adalah jenis kelamin, status pernikahan, usia dan pendidikan terakhir atau yang sedang ditempuh.

#### a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dalam pengambilan sampel yang menggunakan *probability sampling* menunjukkan bahwa penyebaran karyawan berdasarkan jenis kelamin yaitu jika jumlah karyawan ini diprosentasikan maka diperoleh bahwa, karyawan laki-laki dari sampel yang diambil peneliti adalah sebanyak 75% dan karyawan perempuan sebanyak 25%.

$$\text{Karyawan laki-laki} = 46 \times 61 : 100 = 0,75 = 75\%$$

$$\text{Karyawan perempuan} = 15 \times 61 : 100 = 0,25 = 25\%$$

Selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.5** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-laki	46	75%
2	Perepuan	15	25%
$\Sigma$	-	61	100%

Sumber: data primer yang diolah

b. Status pernikahan

Adapun karakteristik respon yang dilihat berdasarkan status pernikahan diperoleh data bahwa, karyawan yang belum menikah sebanyak 16 dan karyawan yang sudah menikah sebanyak 45. Jika data ini prosentasekan maka diperoleh hasil bahwa karyawan yang belum menikah adalah 26% dan yang sudah menikah adalah 74%. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.6** karakteristik respon berdasarkan status pernikahan

No	Status Pernikahan	Responden	Presentase
1	Menikah	45	74%
2	Belum Menikah	16	26%
$\Sigma$	-	61	100%

Sumber: data primer yang diolah

c. usia

Adapun karakteristik respon berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas usia responden terdapat pada usia 21-30 tahun sebanyak 52%, posisi dibawahnya adalah usia >41 Tahun sebesar 7% dan sisanya pada usia 31-40 tahun sebesar 41% atau 25 responden. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel.

**tabel 4.7** Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	> 41	4	7%
2	31-40	24	41%
3	21-30	32	52%
$\Sigma$	-	61	100%

Sumber: data primer yang diolah

d. Pendidikan terakhir atau yang sedang ditempuh

penyebaran karyawan menurut tingkat pendidikan prosentase tertinggi pada tingkat sarjana (72%) dan terendah pada tingkat SMA (8%), panca sarjana (8%), dan diploma (11%).

**Tabel 4.8** Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir atau yang sedang ditempuh.

No	Pendidikan	Responden	Presentase
1	Pasca Sarjana	5	8%
2	Sarjana	44	72%
3	DIPLOMA	7	11%
4	SMA	5	8%
$\Sigma$	-	61	100%

Sumber: data primer yang diolah

## 2. penyajian data

Setelah data berhasil dikumpulkan dalam suatu penelitian, peran dari penyajian data sangat penting karena, penyajian data merupakan salah satu bukti bahwa peneliti sudah melakukan penelitian, disamping itu juga sebagai penunjang keberhasilan dalam suatu penelitian.

Pengisian koesioner diukur dengan menggunakan *skala likert* yang terdiri atas: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut:

- a) Sangat setuju diberi skor 5
- b) Setuju diberi skor 4
- c) Ragu-ragu diberi skor 3
- d) Tidak setuju diberi skor 2
- e) Sangat tidak setuju diberi skor 1

Adapun paparan hasil penelitian sebagai berikut:

**a. Variabel X (motivasi kerja)**

**1. Saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh dari perusahaan**

		Frequency	Percent	valid percent	cumulative percent
Valid	5	31	50.8	50.8	50.8
	4	26	42.6	42.6	93.4
	2	4	6.5	6.6	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 6,6% karyawan menjawab tidak setuju dengan skor 2, karena merasa tidak puas dengan gaji yang diperoleh dari perusahaan, sedangkan dibawahnya 50,8% karyawan menjawab sangat setuju dengan skor 5, dikarenakan karyawan merasa puas dengan gaji yang diperoleh dari perusahaan.

**2. Perusahaan memberikan bonus atau insentif jika saya berhasil mencapai target kerja perusahaan**

		Frequency	percent	valid percent	cumulative percent
Valid	5	19	13.1	13.1	13.1
	4	42	68.9	68.9	100
	total	61	100	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 68,9% karyawan menjawab setuju dengan skor 4, karena perusahaan memberikan bonus atau insentif apabila karyawan berhasil mencapai target kerja perusahaan, sedangkan dibawahnya menjawab 13,1% sangat setuju dengan skor 5, dikarenakan perusahaan telah memberikan bonus atau insentif apabila karyawan berhasil mencapai target kerja perusahaan.

**3. Saya merasa aman melakukan pekerjaan di kantor dan dilapangan karena perusahaan menyediakan jaminan asuransi**

		Frequency	Percent	valid percent	Cumulative percent
Valid	5	22	36.1	36.1	6.6
	4	35	57.4	57.4	93.4
	53	4	6,6	6,6	100
	Total	61	100	100	

Tabel di atas menunjukkan bahwa 36,1% karyawan menjawab sangat setuju dengan skor 5, karena perusahaan menyediakan jaminan asuransi sehingga karyawan merasa aman melakukan pekerjaan dikontor maupun dilapangan, sedangkan yang dibawahnya menjawab 57,4% setuju dengan skor 4, dikarenakan perusahaan menyediakan jaminan asuransi sehingga karyawan merasa aman melakukan pekerjaan dikontor maupun dilapangan.

**4. Atasan memberikan perhatian khusus kepada saya jika membutuhkan perhatian**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	26	42.6	42.6	42.6
	4	31	50.5	50.8	93.4
	3	4	6.6	6.6	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 6,6% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan atasan tidak memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang membutuhkan perhatian, sedangkan sisanya karyawan menjawab 50,8% setuju dengan skor 4, karena atasan telah memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang membutuhkan perhatian.

**5. Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting oleh perusahaan sehingga saya bersemangat untuk memajukan perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	18	29.5	29.5	29.5
	4	30	49.2	49.2	78.7
	3	18	21.3	21.3	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 21,3% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan karyawan merasa ragu bahwa karyawan dianggap sebagai bagian penting oleh perusahaan sehingga karyawan kurang bersemangat untuk memajukan perusahaan, sedangkan yang dibawahnya menjawab 49,2% setuju dengan skor 4, karena karyawan

merasa dianggap sebagai bagian penting oleh perusahaan sehingga karyawan bersemangat untuk memajukan perusahaan.

**6. Saya bekerja dan diterima oleh kelompok dan teman-teman**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	8	13.1	13.1	13.1
	4	45	73.8	73.8	86.9
	3	8	13.1	13.1	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 13,1% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan karyawan bekerja dan diterima oleh kelompok dan teman-teman, sedangkan yang dibawahnya karyawan menjawab 73,8% setuju dengan skor 4, karena karyawan bekerja dan diterima oleh kelompok dan teman-teman

**7. Perusahaan menghargai karya atas temuan/inovasi dari karyawan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	8	13.1	13.1	13.1
	4	41	67.2	67.2	80.3
	3	12	19.7	19.7	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 19,7% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan perusahaan menghargai karya atas temuan atau inivasi dari karyawan. Sedangkan yang dibawahnya menjawab 67.2% setuju dengan skor 4, karena perusahaan menghargai karya atas temuan atau inovasi dari karyawan.

**8. Apakah anda setuju jika ada pujian atas hasil kerja**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	18	29.5	29.5	29.5
	4	26	42.6	42.6	72.1
	3	17	27.9	27.9	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 27,9% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan atasan atau perusahaan memuji atas hasil kerja karyawan, sedangkan yang dibawahnya menjawab 42,6% setuju dengan skor 4, bahwa atasan atau perusahaan memuji atas hasil kerja karyawan.

**9. Perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk membuat inovasi-inovasi**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	18	29.5	29.5	29.5
	4	31	50.8	50.8	80.3
	3	12	19.7	19.7	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 19,7% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk membuat inovasi-inovasi, sedangkan dibawahnya menjawab 50,8% setuju dengan skor 4, karena perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk membuat inovasi-inovasi.

### 10. Saya diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	9	14.8	14.8	14.8
	4	39	63.9	63.9	78.7
	3	13	21.3	21.3	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 21,3% ragu-ragu dengan skor 3, dikarenakan karyawan diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan, sedangkan yang dibawahnya karyawan menjawab 63,9% setuju dengan skor 4%, karena dikarenakan karyawan diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.

#### b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

##### 1. Anda memiliki tingkat kecermatan yang tinggi sehingga tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	4	6.6	6.6	6.6
	4	57	93.4	93.4	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

tabel di atas menjelaskan tentang tingkat kecermatan karyawan dalam bekerja sehingga tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas dengan masing-masing karyawan menjawab 93,4% setuju dan 6,6% sangat setuju, dengan skor 4 dan 5.

**2. Anda menyelesaikan tugas dengan tepat waktu**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	8	13.1	13.1	13.1
	4	53	86.9	86.9	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menggambarkan bahwa karyawan menjawab 86,9% setuju dengan skor 4, karena karena karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sedangkan sisanya menjawab 13,1% sangat setuju dengan skor 5, karena karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

**3. Anda melakukan pembelaan atau kesetiaan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	4	6.6	6.6	6.6
	4	53	86.8	86.8	93.4
	3	4	6.6	6.6	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

tabel di atas menggambarkan tentang kesetiaan karyawan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain dengan masing-masing menjawab 6,6% ragu-ragu dengan skor 3, 86,8% setuju dengan skor 4 dan sisinya menjawab 6,6% sangat setuju dengan skor 5.

**4. Anda membantu perusahaan mencapai target kerja atau sasaran untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	12	19.7	19.7	19.7
	4	49	80.3	80.3	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan menjawab 80,3% setuju dengan skor 4, dikarenakan karyawan membantu perusahaan mencapai target kerja atau sasaran untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, sedangkan sisanya menjawab 19,7% sangat setuju dengan skor 5, dikarenakan karyawan membantu perusahaan mencapai target kerja atau sasaran untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.

**5. Anda memiliki kreatifitas dalam mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	8	13.1	13.1	13.1
	4	53	86.9	86.9	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel diatas menjelaskan tentang kreatifitas karyawan dalam mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Dimana masing-masing karyawan menjawab 86,9% setuju dengan skor 4, sedangkan sisanya menjawab 13,1% sangat setuju dengan skor 5.

6. **Anda bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	12	19.7	19.7	19.7
	4	49	80.3	80.3	100
Total		61	100	100	

Tabel diatas menggambarkan tentang kerja sama antar karyawan untk mencapai tujuan perusahaan, dimana masing-masing karyawan menjawab 80,3% setuju dengan 4, sedangkan sisinya menjawab 19,7% sangat setuju dengan skor 5.

7. **Anda memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	16	26.2	26.2	26.2
	4	45	73.8	73.8	100
Total		61	100	100	

Tabel di atas menggambarkan tentang tanggung jawab karyawan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan masing-masing karyawan menjawab 73,8% setuju dengan skor 4 dan sisanya 26,2% sangat setuju dengan skor 5.

8. **Kedisiplinan anda telah memenuhi standar yang diharapkan serta mentaati tata tertib dan peraturan yang ada diperusahaan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	7	11.5	11.5	11.5
	4	52	85.2	85.2	96.7
	3	2	3.3	3.3	100
Total		61	100	100	

Tabel di atas menjelaskan tentang tingkat kepatuhan karyawan berdasarkan tata tertib dan peraturan perusahaan dengan masing-masing karyawan menjawab 3,2% ragu-ragu dengan skor 3, dan 85,2% setuju dengan skor 4. Sedangkan sisanya menjawab 11,5% sangat setuju.

**9. Anda memiliki kemampuan dalam memberikan masukan, menciptakan ide-ide, atau terobosan baru dalam memajukan perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	4	56	91.8	91.8	91.8
	3	6	8.2	8.2	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menggambarkan tentang kreatifitas karyawan dalam memeberikan masukan, meniptakan ide-ide dan terobosan baru dalam memajukan perusahaan. Dimana masing-masing karyawan menjawab 8,2% setuju dengan skor 4, sedangkan sisanya menjawab 91,8% sangat setuju dengan skor 5.

**10. Anda mengetahui secara jelas pekerjaan yang anda kerjakan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	5	3	4.9	4.9	4.9
	4	55	90.2	90.2	95.1
	4	3	4.9	4.9	100
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tabel di atas menunjukkan tentang kejelasan tugas dan kewajiban karyawan dalam pekerja bahwa masing-masing karyawan menjawab 4,9%

ragau-ragu dengan skor 3, dan 90,2% menjawab setuju dengan skor 4, sedangkan sisanya menjawab 4,9% sangat setuju dengan 5.

## C. Analisis Data

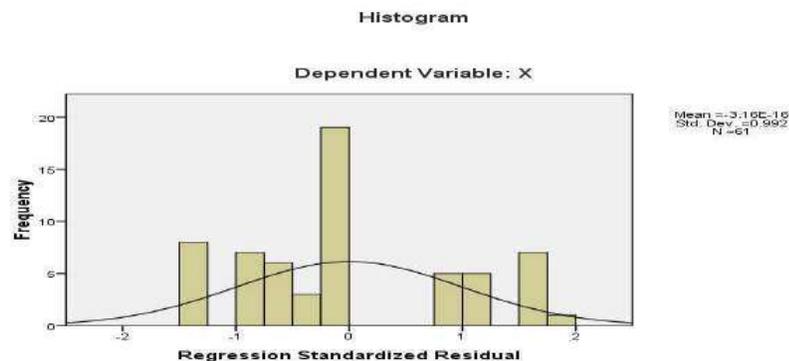
### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut memiliki distribusi yang normal atau tidak untuk model regresinya, penelitian menggunakan uji normalitas dengan grafik historaam, grafik P-Plot dan tabel uji *one sampel kolmogrov-smirnov test* SPSS 16,0 dengan kreteria pengujian sebagai berikut:

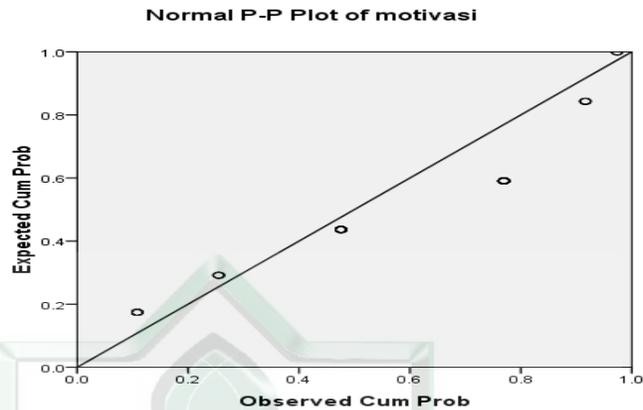
1. Asymp. Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal
2. Asymp. Sig < 0,055, maka data berdistribusi tidak normal

Berdasarkan pengujian normalitas dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Histogram

## P-Plot motivasi



*Gambar 4.4* Normal P-P Plot

Berdasarkan aoutput di atas, kita dapat melihat gambar grafik histogram maupun grafik p-plot. Dimana pada gambar grafik p-plot dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik disekitar garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal, adapun pada gambar histogram mendiskripsikan bahwa data mendekati normal, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kineja karyawan berdasarkan variabel independennya (motivasi).

*Tabel 4.9* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		<b>61</b>
<b>Normal Parameters<sup>a</sup></b>	<b>Mean</b>	<b>.0000000</b>
	<b>Std. Deviation</b>	<b>2.08608762</b>
<b>Most Extreme Differences Absolute</b>		<b>.150</b>

Positive	.150
Negative	-.074
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>	<b>1.173</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>.127</b>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>	
<b>b. Calculated from data</b>	

Sumber: data primer yang diolah, 2016

berdasarkan tabel hasil uji *one sampel kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai *kolmogrov-smirnov* sebesar 1,173 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,127. Karena nilai  $P$  Asymp. Sig  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi secara normal dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dengan Kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10
2. Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00

Berdasarkan pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Uji multikolinearitas

**Tabel 4.10 Coefficients Correlations<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.707	4.276		3.439	.001		
Motivasi	.658	.106	.630	6.234	.000	1.000	1.000

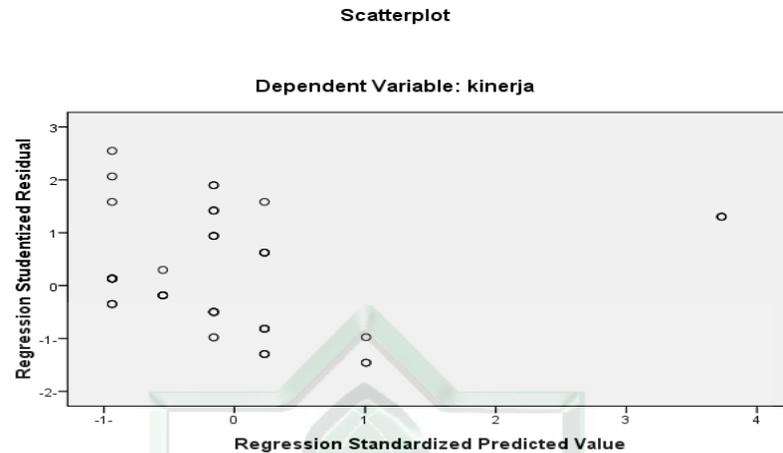
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji pada tabel terlihat bahwa menunjukkan semua nilai VIF dari variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai  $VIF < 10$  maka dapat dikatakan bahwa data terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil analisis dapat dilihat pada gambar gambar 4.3 sebagai berikut:



*Sumber: data primer yang diolah, 2016*

*Gambar 4.5 Scatterplot*

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, serta plot yang terbentuk tidak memiliki pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.707	4.276		3.439	.001
Kinerja	.658	.106	.630	6.234	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram**

Dalam uji t test dapat dilihat pengujian menunjukkan t hitung sebesar 6,234 dan t tabel 0,266 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel. Berarti ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y. sedangkan signifikansinya adalah 0,000 atau dibawah tingkat signifikansi 0,05. Berarti signifikan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Artinya motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian berarti hipotesis ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square ( $R^2$ ) sebagaimana dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 4.12 Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>1</b>	<b>.630<sup>a</sup></b>	<b>.397</b>	<b>.387</b>	<b>2.104</b>

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

Berdasarkan hasil output regresi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.630 atau 63% artinya kolerasi antara variabel motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,630. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka digunakan pedoman sebagai berikut.

- 0,00 – 0,199 = Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Sedang
- 0,60 – 0,799 = Kuat

➤ 0,80 – 0,100 = Sangat Kuat

Berdasarkan pedoman di atas, untuk memberikan kepuasan interpretasi, diperoleh koefisien kolerasi sebesar 0,630 termasuk pada kategori “kuat”. Jadi, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil pada tabel Model Summary menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,630 artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63% sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi merupakan salah satu analisa data statistik yang digunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa fenomena yang kompleks.<sup>70</sup> Persamaan regresi yang diperoleh dapat digunakan untuk melihat sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BRI Syari’ah Cabang Mataram.

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 16,0 dalam menganalisis, adapun hasil dari analisis data dapat dilihat pada

---

<sup>70</sup>Siswandi, “*Pengaruh Mutu Pelayanan Terhadap Kepuasan Anggota pada KPRI IAIN Mataram*”, (Skripsi, Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam, IAIN Mataram 2014).

lampiran. Koefisien arah regresi dari data yang diolah sebesar 0,630 dan persamaan regresinya adalah  $Y = 14,707 + 0,630 X$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa nilai 14,707 merupakan nilai konstanta  $a$  yang menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 14,707. Jika terjadi peningkatan untuk variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,630.

#### **D. Hasil Analisi**

##### **a. Variabel Motivasi (X):**

1). Sebagian besar karyawan (50,8%) sangat setuju dan (42,6%) setuju dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. 2). Sebagian besar karyawan (77%) setuju dan (29,5%) sangat setuju dengan bonus atau insentif yang diberikan jika karyawan bisa mencapai target perusahaan. 3). Sebagian karyawan (57,3%) setuju dan (36%) sangat setuju dengan perusahaan yang menyediakan jaminan asuransi sehingga karyawan merasa aman melakukan pekerjaan dikantor maupun dilapangan. 4). Sebagian besar karyawan (50,8%) setuju dan (42,6%) sangat setuju dengan atasan yang memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang membutuhkan perhatian. 5). Sebagian besar karyawan (49,1%) setuju dan (29,5%) sangat setuju dengan karyawan dianggap sebagai bagian penting oleh perusahaan sehingga karyawan bersemangat untuk memajukan perusahaan. 6). Sebagian besar karyawan

(73,7%) setuju, dan (13,1%) ragu-ragu dan sangat setuju dengan karyawan bekerja dan diterima oleh kelompok dan teman-teman. 7). Sebagian besar karyawan (68,8%) setuju dan (19,6%) ragu-ragu dengan perusahaan menghargai karya atas temuan atau inovasi dari karyawan. 8). Sebagian besar karyawan (42,6%) setuju dan (29,5%) sangat setuju dengan atasan atau perusahaan memuji atas hasil kerja karyawan. 9). Sebagian besar karyawan (50,8%) setuju dan (29,5%) sangat setuju dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk membuat inovasi-inovasi. 10). Sebagian besar karyawan (63,9%) setuju dan (21,3%) ragu-ragu dengan karyawan diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.

Berdasarkan hasil uji t test yang telah dilakukan sebelumnya dimana hasilnya menunjukkan bahwa dalam motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dan signifikan atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $6,234 > 0,254$ ). Hal ini perkuat oleh hasil uji korelasi (*R Square*) yang nilainya 0.397%. Nilai ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel independen (motivasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**b. Variabel Y:**

1). Karyawan menjawab 93,4% setuju (S) dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki tingkat kecermatan yang tinggi sehingga tidak membuat

kesalahan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan sisanya menjawab 6,5% sangat setuju (ST) dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki tingkat kecermatan yang tinggi sehingga tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas. 2). Karyawan menjawab 86,8% setuju (S) dengan karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sedangkan sisanya menjawab 13,1% sangat setuju (ST) dengan karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. 3). Karyawan menjawab 6,6% ragu-ragu (R) dengan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain, sedangkan karyawan yang lain menjawab 86,8% setuju (S) dengan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain, sedangkan sisanya menjawab 6,5% sangat setuju (ST) dengan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain. 4). Karyawan menjawab 80,3% setuju (S) dengan karyawan membantu perusahaan mencapai target kerja atau sasaran untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, sedangkan sisanya menjawab 19,6% sangat setuju (ST) dengan karyawan membantu perusahaan mencapai target kerja atau sasaran untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. 5). Karyawan menjawab 86,6% setuju (S) dengan kreatifitas karyawan dalam mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, sedangkan sisanya menjawab 13,1% sangat setuju (ST) dengan kreatifitas karyawan dalam mencari tambahan pengetahuan

tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

6). Karyawan menjawab 80,3% dengan kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan sisanya menjawab 19,6% sangat setuju (ST) dengan kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. 7). Karyawan menjawab 73,7% setuju (S) dengan tanggung jawab karyawan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan sisanya 26,2% sangat setuju (ST) dengan tanggung jawab karyawan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. 8). Karyawan menjawab 85,2% setuju (S) dengan tingkat kepatuhan karyawan berdasarkan tata tertib dan peraturan perusahaan, sedangkan sisanya menjawab 11,4% sangat setuju (ST) dengan tingkat kepatuhan karyawan berdasarkan tata tertib dan peraturan perusahaan.

9). Karyawan menjawab 8,1% setuju (S) dengan kreatifitas karyawan dalam memberikan masukan, menciptakan ide-ide dan terobosan baru dalam memajukan perusahaan, sedangkan sisanya menjawab 9,1% sangat setuju (ST) dengan kreatifitas karyawan dalam memberikan masukan, menciptakan ide-ide dan terobosan baru dalam memajukan perusahaan. 10). Karyawan menjawab 90,1% setuju (S) dengan kejelasan tugas dan kewajiban karyawan dalam bekerja, sedangkan sisanya menjawab 4,9% sangat setuju (ST) dengan kejelasan tugas dan kewajiban karyawan dalam bekerja.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi dan Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Lokasi

###### a. Sejarah BRI Syari'ah Cabang Mataram

Bank BRI Syari'ah berawal dari akuisisi Bank dan Jasa Arta oleh Bank Rakyat Indonesia, pada Tanggal 19 Desember 2007 kemudian diikuti dengan prolehan izin dari Bank Indonesia untuk mengubah kegiatan usaha bank Jasa Arta dari Bank Umum Konvensional menjadi Bank Umum yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah pada Tanggal 16 Oktober 2008, maka lahirlah Bank Umum Syari'ah yang beri nama PT. Bank Syari'ah BRI (yang kemudian disebut dengan nama BRISyari'ah pada Tanggal 17 November 2008)<sup>71</sup>.

Nama BRISyari'ah dipilih untuk menggambarkan secara langsung hubungan bank dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk, yang merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. BRISyari'ah merupakan anak perusahaan dari Bank Rakyat Indonesia yang akan melayani kebutuhan perbankan masyarakat Indonesia dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Alamat Website "BRI Syari'ah", dalam <http://www.brisyariah.co.id/?q=sejarah>, diambil tanggal 17 Juni 2016.

<sup>72</sup> Dokumentasi, BRISyari'ah Cabang Mataram. 17 Juni 2016.

Pada tanggal 19 Desember 2008, telah ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syari'ah. Penandatanganan akta pemisahan telah dilakukan oleh Bpk. Sofyan Basir selaku Direktur utama Bank RakyatIndonesia dan Bpk. Ventje Raharjo selaku direktur utama BRISyari'ah, sebagaimana akta pemisahan No. 27 Tanggal 19 Desember 2008 dibuat dihadapan notaries Fathia Helmi, SH di Jakarta dilakukan peleburan Unit Usaha Syari'ah, Bank Rakyat Indonesia ke dalam BRISyari'ah ini berlaku efektif atau memulai operasional pada tanggal 1 Januari 2009.

Sementara Bank BRISyari'ah Cabang Mataram dibuka pertama kali pada Tanggal 15 Mei 2011 yang dibuka secara resmi oleh direktur utama yaitu Bpk. Ventje Raharjo.<sup>73</sup>

#### **b. Letak Geografis**

Bank BRISyari'ah Cabang Mataram yang lokasinya terletak di jalan Penjanggik No. 103 Mataram Nusa Tenggara Barat. BRISyari'ah Kantor Cabang memiliki letak geografis yang sangat strategis dan sangat cepat dijangkau oleh masyarakat umumnya dan para nasabah khususnya yang ingin melakukan transaksi. Adapun letak geografis dari Bank BRISyari'ah Cabang Mataram dengan batas-batas sebagai berikut:

Sebelah Barat : Toko Kelontong

Sebelah Timur : Outlet Hp dan Perawatan Kulit

---

<sup>73</sup>Ady Radyansyah (Maajer Operasional BRISyari'ah), wawancara, 17 Juni 2016.

Sebelah Utara : Rumah Makan Padang

Sebelah Selatan : Rumah Warga Pajang Timur

### c. Kondisi Fisik

Kondisi fisik Bank BRISyari'ah Kantor Cabang Mataram terdiri dari beberapa lantai dan masing-masing lantai mempunyai bagian masing-masing diantaranya:

1. Lantai pertama terdiri dari ruang CS, Teller, Rahn atau Gadai, tempat penyimpanan uang, manager operasional, back office, toilet, pantry dan musholah.
2. Lantai dua terdiri dari ruang pimpinan, ruang rapat, support, ruang tunggu, tempat penyimpanan berkas, dan toilet.
3. Lantai tiga terdiri dari ruang marketing atau tempat pembiayaan dan tempat penyimpanan berkas.<sup>74</sup>

### d. Visi Misi dan Tujuan BRISyari'ah

#### 1) Visi

“Menjadi Bank Komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.”

#### 2) Misi

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> Observasi, Bank BRISyari'ah Cabang Mataram, 17 Juni 2016.

2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional yang melaksanakan praktek *good corporate governance*.
3. Memberikan keuntungan dan maanfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.<sup>76</sup>

### 3) Tujuan

1. Memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat yang tidak dapat menerima konsep bunga.
2. Menciptakan dual banking system di Indonesia yang mengakomodasikan baik perbankan konvensional dan perbankan syari'ah yang melahirkan kompetisi yang sehat dan perilaku bisnis berdasarkan nilai-nilai moral, meningkatkan market disiplin, dan pelayanan bagi masyarakat.
3. Mengurangi risiko system keuangan di Indonesia, karena pengembangan Bank Syari'ah sebagai alternatif Bank Konvensional akan memberikan penyebaran risiko.<sup>77</sup>

#### e. Struktur Organisasi BRISyari'ah Cabang Mataram

Struktur organisasi adalah susunan kedudukan dari para staf dan pegawai atau karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, yang dimulai dari tingkat yang paling tinggi hingga yang paling bawah. (Terlampir)

---

<sup>75</sup> Observasi, Bank BRISyari'ah Cabang Mataram, 17 Juni 2016.

<sup>76</sup>Dokumentasi BRISyari'ah Cabang Mataram, Tanggal 17 Juni 2016.

<sup>77</sup>Dokumentasi BRISyari'ah Cabang Mataram, Tanggal 17 Juni 2016.

#### f. Keadaan Pegawai

Dalam operasionalnya BRISyari'ah didukung oleh beberapa orang staf atau karyawan. Dari seluruh pegawai atau karyawan tersebut memiliki spesifikasi yang berbeda. (Terlampir)

### B. Pengujian Hipotesis 1 dengan Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t). Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menggunakan alat bantu olah data statistik *SPSS Versi 16.0* dengan ketentuan bahwa jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hipotesis dapat diterima, dan sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka hipotesis tidak bisa diterima. Adapun hasil uji hipotesis (uji t) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.12 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.707	4.276		3.439	.001
Motivasi	.658	.106	.630	6.234	.000

#### a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan output di atas, Hasil dari data di atas dapat dikatakan bahwa hasil dari kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung adalah 6.234 dan nilai

signifikan sebesar 0.000 dibawah 0.05, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_a$  yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syari’ah Cabang Mataram” dapat diterima dan sebaliknya  $H_o$  yang berbunyi “Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syari’ah Cabang Mataram” dapat ditolak. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank BRI Syari’ah Cabang Mataram.

### C. Pembahasan

Untuk menentukan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, peneliti menyebarkan angket (koesioner) kepada 61 karyawan. Selanjutnya data yang sudah diperoleh dari angket (koesioner) dihitung menggunakan *SPSS versi 16,0* untuk menentukan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bank BRI Syari’ah Cabang Mataram.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu perusahaan atau organisasi baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu tertentu.<sup>78</sup> Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

---

<sup>78</sup> Irham Fahmi, *menejemen Kinerja.....* h. 2

kerja target kerja atau sasaran atau kreteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat karekteristik responden yang berkaitan erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari variabel individu. Faktor-faktor tersebut ialah jenis kelamin, usia atau umur, status pernikahan dan pendidikan terakhir. Peneliti menggunakan *spss versi 16,0* untuk menganalisis data dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari variabel individu.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dari 61 karyawan diperoleh data sebesar 46 orang atau 75% berjenis kelamin laki-laki. dan. Dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia atau umur, sebanyak 32 orang atau 52% karyawan yang menjadi responden yang berumur 21-30 tahun. Adapun persentase karyawan berdasarkan status pernikahan, terdapat 45 orang atau 74% yang berstatus menikah. Sedangkan persentase untuk karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana sebanyak 44 orang atau 72%.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan, yang dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni: 1). variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lain sebagainya). 2). Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya lain, struktur

organisasi, dan sebagainya. 3). Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Menurut Bernadin dan Russel untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*costeffectiveness*) merupakan tindakan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

Hubungan antar perseorangan (*interpersonalimpact*) merupakan tindakan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada bawahan.

Oleh karena itu peneliti menggunakan instrument penelitian berupa angket (koesioner) untuk mengukur kinerja karyawan terhadap motivasi kerja. Instrument ini berisi tentang perasaan dan sikap karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajiban karyawan yang bersangkutan, seperti: tingkat kecermatan yang dimiliki karyawan sehingga tidak tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kesetiaan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain, tingkat kreativitas karyawan dalam menciptakan ide-ide baru yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksud sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." ( At-Taubah ayat 105).*

Firman Allah SWT di atas mengandung makna bahwa bekerjalah kamu demi karna Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Seorang muslim di anjurkan untuk semangat dalam melakukan suatu pekerjaan karena Allah selalu mengawasi dan bahwasannya setiap pekerjaan itu akan mendapat ganjarannya dalam hal ini upah maupun gaji.

Seorang muslim dalam mengerjakan sesuatu selalu melendasinya dengan mengharap ridho Allah SWT ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sembrono, sikap seenaknya dan acuh tak acuh, sehubungan dengan ini, optimalisasi hasil nilai kerja berkaitan erat dengan motivasi kerja, yaitu sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan peneliti menggunakan angket (koesioner) sebagai instrument atau alat bantu yang digunakan untuk mengumpulkan data yang kemudian data tersebut diolah menggunakan *SPSS versi 16,0* untuk menentukan validitas data, reabilitas data, asumsi klasik, regresi linear sederhana, determinasi dan pengujian hipotesis.

Dengan pendekatan *descriptive statistics prequencies*, hasil perhitungan dapat juga dijelaskan bahwa jawaban angket responden ada keragaman persepsi karyawan kaitannya dengan motivasi kerja yaitu: 1). Sebagian besar karyawan (50,8%) sangat setuju dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. 2). Sebagian

besar karyawan (77%) setuju dengan bonus atau insentif yang diberikan jika karyawan bisa mencapai target perusahaan. 3). Sebagian karyawan (57,3%) setuju dengan perusahaan yang menyediakan jaminan asuransi sehingga karyawan merasa aman melakukan pekerjaan dikantor maupun dilapangan. 4). Sebagian besar karyawan (50,8%) setuju dengan atasan yang memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang membutuhkan perhatian. 5). Sebagian besar karyawan (49,1%) setuju dengan karyawan dianggap sebagai bagian penting oleh perusahaan sehingga karyawan bersemangat untuk memajukan perusahaan. 6). Sebagian besar karyawan (73,7%) setuju dengan karyawan bekerja dan diterima oleh kelompok dan teman-teman. 7). Sebagian besar karyawan (68,8%) setuju dengan perusahaan menghargai karya atas temuan atau inovasi dari karyawan. 8). Sebagian besar karyawan (42,6%) setuju dengan atasan atau perusahaan memuji atas hasil kerja karyawan. 9). Sebagian besar karyawan (50,8%) setuju dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk membuat inovasi-inovasi. 10). Sebagian besar karyawan (63,9%) setuju dengan karyawan diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Edy Sutrisno bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

## 1. Faktor intern

### a. Keinginan untuk dapat hidup

Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk<sup>79</sup>:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerja. Misalnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

### c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat

---

<sup>79</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2011), h 116

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

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap perstasi
- 2) Adanya hubunga kerja harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas unuk dijadikan penguasa dalam suatu unit organisasi/kerja.

## 2. Faktor ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup>*Ibid.*,h 118-119

b. Kompensasi yang memadai

Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan karyawan bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervise yang baik

Posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

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

e. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, ada wewenang yang besar untuk melakukan

kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan fleksibel

Biasanya peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan koampensasi kepada karayawannya.

Hasil penelitian tersebut diperkuat juga oleh teori Abraham Mashlow sebagaimana dikutip oleh Sadili Samsudin menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi.<sup>81</sup>

Jadi dapat dijelaskan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil SPSS 16.0 pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7% dan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis sebagaimana sudah dijelaskan di atas.

---

<sup>81</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (bandung:Pustaka Setia, 2006),h 281

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

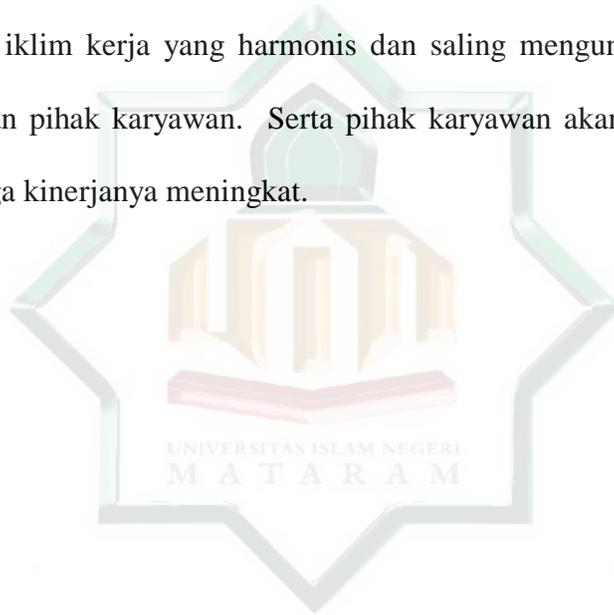
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 16.0 dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yakni  $6,234 > 0,254$ , maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari data yang diolah menggunakan program SPSS versi 16.0 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang digunakan yaitu  $0,05$  atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun besar kontribusi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai  $R^2$  yakni sebesar  $63\%$ , nilai ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel motivasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar  $37\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diajukan Berdasarkan kesimpulan di atas adalah untuk para karyawan sendiri diharapkan melaksanakan tugas secara disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing dan tetap saling memotivasi dalam bekerja sehingga bersemangat dalam melaksanakan tugasnya serta terciptanya iklim kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara pihak lembaga dan pihak karyawan. Serta pihak karyawan akan dapat menyesuaikan diri sehingga kinerjanya meningkat.



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR PUSTAKA

**Refrensi Dari Buku**

- Adiwarman A Karim. *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuanga*. Jakarta:PT, Raja Grafindo Persada. 2007.
- Andri Soetami. *Bank dan Lembaga Keuangan Syari'ah*. Jakarta:Kencana. 2010.
- Anwar Prabu Mangunegara. *Evauasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama. 2005.
- Dahlan Siamat. *manajemen Lembaga Keuangan*, Jakarta:FEUI, Edisi ke 2.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana. 2011.
- Dewi Hanggraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Husain Usman. *Manajemen (Teori, Praktek, dan riset pendidikan)*. Jakarta:bumi Aksara. 2006.
- Irham Fahmi. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta. 2013.
- J. Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta:Rajawali Press. 2011.
- Karmaen Permata Atmadja dan M. Safi'I Antonio. *Apa dan Bagaimana Bank Islam*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf. 1997
- Muhammad. *Manajemen Bank Syari'ah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2005.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Sodang siagian dan Hadari H Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003.
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2006.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen: dasar, pengertian masalah*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta. 2009.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetisi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka fajar. 2014.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian kombinasi*. Bandung: Alfabeta. 2014
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2006
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta. Cetakan Ke II Lima Belas. 2013.
- Suryani & Hendryani. *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*. Jakarta: Kencana. 2015.
- Syofian Siregar. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian; Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Pers dan Devisi Buku Perguruan Tinggi PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- T. Hani Handoko. *Manajeme*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA. 2009.
- Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Warkum Sumitro. *Asas Perbankan Dalam Islam dan Lembaga-lembaga Terkait*. Jakarta:Grafindo Persada, Cetakan ke 2. 2002.

#### **Refrensi Dari Skripsi**

- Baiq Zulkiah. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR NTB Kabupaten Lombok Timur*, FSEI, IAIN Mataram. 2016.
- Dian Kurnia Sari. *Motivasi Nasabah dalam Mempengaruhi Produk Mudharabah di BMT Daruzzakah Aikmel Kecamatan Lombok Timur*, FSEI, IAIN Mataram. 2012.
- Lalu Abdullah Manan. *Analisis pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BK Mart Grup Lombok Tengah*, FSEI, IAIN Mataram. 2015.

#### **Refrensi Dari Internet**

- Alamat Wibsite “BRISyari’ah” dalam <http://www.brisyariah.co.id/?q=sejarah>, diambil tanggal 17 Juni 2016.
- Ady Radyansyah, *Wawancara* pada Kantor BRI Syariah Cabang Mataram, 19 Juli 2016.

Ady Radyansyah, *Observasi*, pada Kantor BRI Syariah Cabang Mataram, 19 Juli 2016.

Fred Darmawan, *Wawancara* pada Kantor BRI Syariah Cabang Mataram, 27 Juli 2016.

Ady Radyansyah, *Dokumentasi*, pada Kantor BRI Syariah Cabang Mataram, 27 Juli 2016.



Perpustakaan UIN Mataram

The logo of Universitas Islam Negeri Mataram is a green seven-pointed star. Inside the star, there is a stylized illustration of a mosque with a dome and minaret, and an open book below it. The text 'UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM' is written in a light grey font at the bottom of the star.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

Perpustakaan UIN Mataram

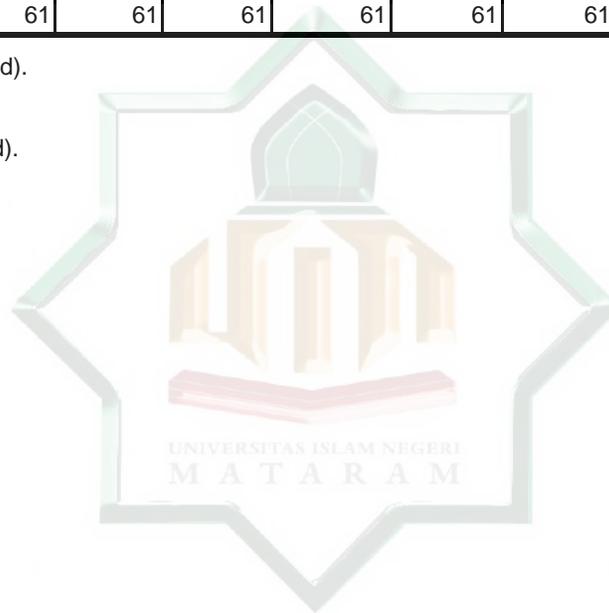


	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.043	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
item_5	Pearson Correlation	.558**	.585**	.617**	.585**	1	.542**	.664**	.670**	.550**	.320*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.012	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_6	Pearson Correlation	.485**	.561**	.440**	.426**	.542**	1	.675**	.507**	.738**	.421**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_7	Pearson Correlation	.491**	.580**	.652**	.452**	.664**	.675**	1	.611**	.680**	.363**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_8	Pearson Correlation	.263*	.840**	.807**	.635**	.670**	.507**	.611**	1	.808**	.323*	.877**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.011	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_9	Pearson Correlation	.469**	.840**	.658**	.465**	.550**	.738**	.680**	.808**	1	.329**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.010	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_10	Pearson Correlation	.472**	.323*	.253*	.260*	.320*	.421**	.363**	.323*	.329**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.049	.043	.012	.001	.004	.011	.010		.000

	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
total_skor	Pearson Correlation	.626**	.889**	.843**	.757**	.797**	.723**	.789**	.877**	.841**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 5: analisis regresilinear sederhana

**Correlations**

		kinerja	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.630
	motivasi	.630	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000
	motivasi	.000	.
N	kinerja	61	61
	motivasi	61	61

Analisis determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.387	2.104

a. Predictors: (Constant), motivasi

Uji t (uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.707	4.276		3.439	.001
	Motivasi	.658	.106	.630	6.234	.000

a. Dependent Variable: kinerja

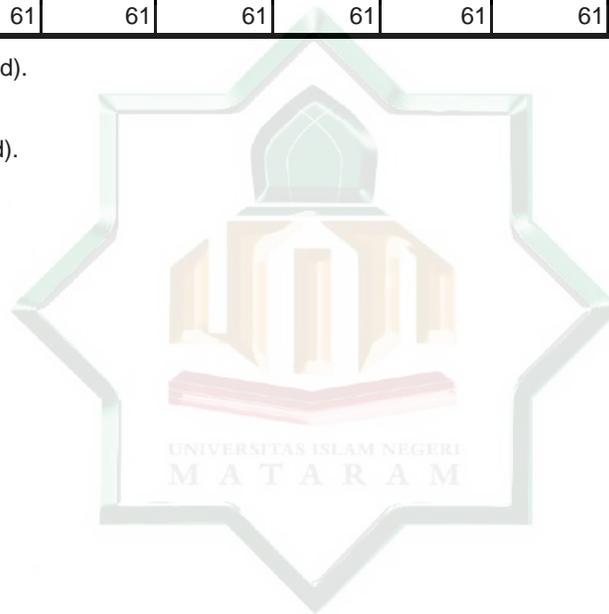


	Sig. (2-tailed)	.314	.138	.000	.000	.000	.000	.407	.255	.041	.004	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
item_5	Pearson Correlation	-.103	-.151	.536**	.785**	1	.785**	.652**	-.085	.116	.310*	.443**
	Sig. (2-tailed)	.430	.246	.000	.000		.000	.000	.516	.373	.015	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_6	Pearson Correlation	-.131	.296*	.456**	.585**	.785**	1	.830**	.112	.148	.263*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.314	.020	.000	.000	.000		.000	.391	.255	.041	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_7	Pearson Correlation	.444**	.652**	.412**	.455**	.652**	.830**	1	.068	.178	.238	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.601	.169	.065	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_8	Pearson Correlation	-.058	.174	.000	-.108	-.085	.112	.068	1	.065	-.279*	.281*
	Sig. (2-tailed)	.658	.180	1.000	.407	.516	.391	.601		.617	.030	.028
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_9	Pearson Correlation	.079	.116	.000	.148	.116	.148	.178	.065	1	.000	.315*
	Sig. (2-tailed)	.544	.373	1.000	.255	.373	.255	.169	.617		1.000	.013
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_10	Pearson Correlation	.000	.000	.289*	.263*	.310*	.263*	.238	-.279*	.000	1	.340**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.024	.041	.015	.041	.065	.030	1.000		.007

N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
total_skor Pearson Correlation	.409**	.632**	.294*	.363**	.443**	.658**	.825**	.281*	.315*	.340**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.021	.004	.000	.000	.000	.028	.013	.007	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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



Perpustakaan UIN Mataram

### Lampiran 3: Uji Reliabilitas variable X (Motivasi)

RELIABILITY

/VARIABLES=item\_1 item\_2 item\_3 item\_4 item\_5 item\_6 item\_7 item\_8 item\_9 item\_10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

### Reliability

[DataSet0]

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_1	4.38	.799	61
item_2	4.30	.460	61
item_3	4.30	.587	61

item_4	4.36	.606	61
item_5	4.08	.714	61
item_6	4.00	.516	61
item_7	3.93	.574	61
item_8	4.02	.764	61
item_9	4.10	.700	61
item_10	3.92	.614	61

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	37.00	18.900	.576	.918
item_2	37.08	19.877	.842	.904
item_3	37.08	19.210	.774	.904
item_4	37.02	19.550	.675	.909
item_5	37.30	18.478	.741	.905
item_6	37.38	20.072	.692	.909
item_7	37.44	19.417	.750	.905
item_8	37.36	17.901	.782	.903
item_9	37.28	18.271	.798	.902
item_10	37.46	20.752	.431	.922

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.38	23.539	4.852	10

LAMPIRAN 4: (Skor Jawaban Kinerja Karyawan)

no responden	Nomor koisioner										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
14	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45



44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	41
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
52	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
56	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
jumlah	249	254	247	260	257	262	267	257	248	254	2479

LAMPIRAN 5: (Skor Jawaban Motivasi)

No responden	Nomor koesioner										total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46
6	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
12	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
13	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46
20	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
26	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
27	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46
34	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
39	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
40	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
41	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46

44	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
47	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35
48	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
49	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
51	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
55	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46
56	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
59	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
jumlah	268	264	265	270	254	250	247	253	259	249	2532

Lampiran 6: analisis regresi linear sederhana

**Correlations**

		kinerja	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.630
	motivasi	.630	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000
	motivasi	.000	.
N	kinerja	61	61
	motivasi	61	61

Analisis determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.387	2.104

a. Predictors: (Constant), motivasi

Uji t (uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.707	4.276		3.439	.001
	Motivasi	.658	.106	.630	6.234	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 7: KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI BANK BRI SYARI'AH CABANG MATARAM**

Terima kasih atas kesediaan Anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian dalam rangka penulisan skripsi program sarjana yang dilakukan oleh:

Nama : Lidya Permatasari  
NIM : 152125074  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Informasi yang anda berikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Terima kasih atas partisipasi dan kerja sama Anda.

Anda diminta untuk memberi tanda silang (X) untuk menjawab pertanyaan di bawah ini.

A. Kuisisioner Untuk Variabel motivasi

1. Saya sangat puas dengan gaji yang saya peroleh dari perusahaan.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
2. Perusahaan memberikan bonus atau insentif jika saya berhasil mencapai target kerja perusahaan.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
3. Saya merasa aman melakukan pekerjaan di kantor dan dilapangan karena perusahaan menyediakan jaminan asuransi.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
4. Atasan memberikan perhatian khusus kepada saya jika membutuhkan perhatian.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting oleh perusahaan sehingga saya bersemangat untuk memajukan perusahaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
6. Saya bekerja dan diterima oleh kelompok dan teman-teman.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
7. Perusahaan menghargai karya atas temuan/inovasi dari karyawan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
8. Apakah anda setuju jika ada pujian atas hasil kerja.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
9. Perusahaan memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk membuat inovasi-inovasi.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
10. Saya diberikan kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh atasan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju

**B. Kuisioner Untuk Variabel Kinerja**

1. Anda memiliki tingkat kecermatan yang tinggi sehingga tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju

- c. Ragu-Ragu
2. Anda menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
3. Anda melakukan pembelaan atau kesetiaan terhadap perusahaan jika perusahaan terancam keberadaannya oleh pihak lain.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
4. Anda membantu perusahaan mencapai target kerja atau sasaran untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
5. Anda memiliki kreatifitas dalam mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-tagu
  - d. Tidak setuju
  - e. sangat tidak setuju
6. Anda bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
7. Anda memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
8. Kedisiplinan anda telah memenuhi standar yang diharapkan serta mentaati tata tertib dan peraturan yang ada diperusahaan.
- a. Sangat Setuju
  - d. Tidak Setuju

- b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - e. Sangat Tidak Setuju
9. Anda memiliki kemampuan dalam memberikan masukan, menciptakan ide-ide, atau terobosan baru dalam memajukan perusahaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju
10. Anda mengetahui secara jelas pekerjaan yang anda kerjakan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-Ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat Tidak Setuju



Perpustakaan UIN Mataram

## PENGANTAR KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lidya Permatasari

NIM : 152125074

Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Mataram

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Bersama dengan ini saya sampaikan daftar pertanyaan yang merupakan instrument pengumpulan data untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram”.

Mohon kesediaan bapak/Ibu untuk menyisihkan waktu mengisi kuisisioner tersebut secara terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan selama ini dan buka berdasarkan keinginan dan harapan ataupun pengaruh dari pihak lain (atasan, bawahan, atau rekan kerja). Mohon agar semua butir kuisisioner dijawab dan tidak satupun butir pertanyaan yang tidak Bapak/Ibuisi.

Perlu disampaikan bahwa kuisisionerini semata-mata bermaksud untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi di atas dan sama sekali tidak terkait dengan pribadi Bapak/Ibu dengan instansi tempat kerja. Untuk itu, nama Bapak/Ibu boleh tidak dicantumkan dalam kuisisioner ini. terima kasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk memenuhi permohonan saya.

Mataram,.... Agustus 2016-12-05

Hormat Saya

Lidya Permatasari



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MATARAM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

Jln. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298 - 623809 Fax. 625337 Mataram

Nomor : IN.12/FSEI/TL.00.9/ /2016 Mataram, 08-06.....2016  
Lamp. : 1 (satu) Eksemplar  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala BLHP Provinsi NTB  
di-  
Mataram

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Lidya Permatasari  
NIM : 152.125.074  
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Tujuan : Penelitian  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja  
Karyawan di Bank BRI Syariah  
Cabang Mataram.

Perpustakaan UIN Mataram

Izin tersebut digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi.

Demikian atas perhatian Bapak kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dekan,

Dr. H. Musawar, M.Ag  
NIP. 19622311998031008



**PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**  
**BADAN LINGKUNGAN HIDUP DAN PENELITIAN**  
**(BLHP)**

Jalan Majapahit Nomor 56, Telepon (0370) 621784, 628647, 632572, fax. 644782  
M A T A R A M

83115

**SURAT IZIN**

Nomor : 050.7/1110/III/ BLHP/2016

TENTANG

**PENELITIAN**

- Dasar : a. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat;
- b. Surat Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri ( IAIN ) Mataram Nomor : In.12/FSEI/TL.00.9 /827/2016 tanggal 08 Juni 2016, perihal Permohonan Ijin Penelitian.

**MENGIZINKAN**

- Kepada :  
N a m a : **LIDYA PERMATASARI**  
N I M : 15.2.125.074  
Alamat : Mataram  
Untuk : Melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:  
**"PENGARUH MOTIFASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARI'AH CABANG MATARAM."**
- Lokasi : Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram.  
Waktu : Selama 2 (dua) bulan sejak Izin Penelitian ini diterbitkan.
- Dengan ketentuan agar yang bersangkutan menyerahkan hasil penelitian selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah selesai melakukan penelitian kepada Badan Lingkungan Hidup dan Penelitian (BLHP) Provinsi NTB

Dikeluarkan di Mataram  
Pada tanggal, 13 Juni 2016  
KEPALA BADAN LINGKUNGAN HIDUP  
DAN PENELITIAN PROVINSI NTB



**Ir. H. Hery Erpan Rayes, MM.**  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 195807081986111004

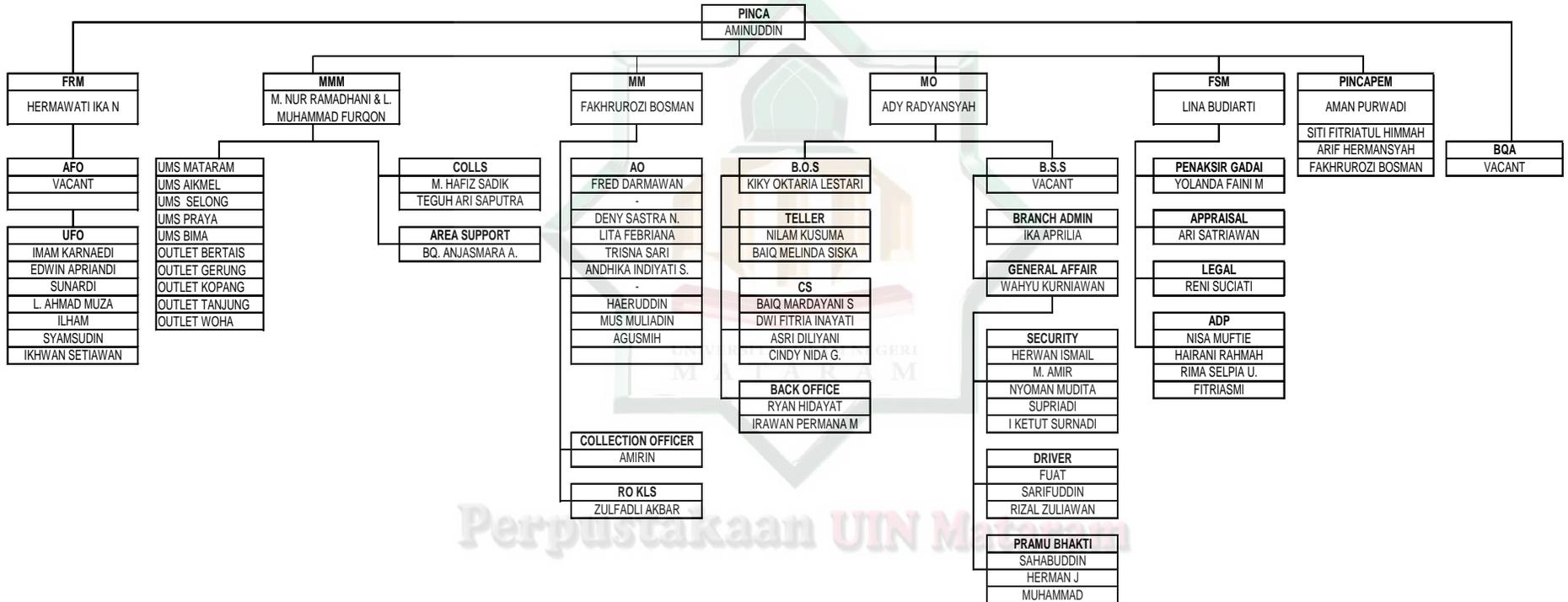
**TEMBUSAN** disampaikan kepada Yth:

1. Gubernur NTB di Mataram (Sebagai Laporan)
2. Walikota Mataram di Mataram;
3. Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Mataram;
4. Ketua Jurusan / Program Study;
5. Direktur Bank BRI Syari'ah Cabang Mataram;



**Perpustakaan UIN Mataram**

**STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK BRI SYARIAH KC MATARAM**



## NAMA KARYAWAN BRI SYARI'AH CABANG MATARAM

No	Nama	Uker	Jabatan
1	Aminuddin	MATARAM	PINCA
2	Khareullah Usman		AFO
3	Ichwanudin		COLLS
4	Dita Arianty		AS
5	M. Nur Ramadhani		UH
6	Lalu Imam Karnedi		UFO
7	Ezra Amril		RO
8	Fakhrurrozi Bosman		MM
9	Taufan Sukma		AO
10	Denny Sastra Nan Arief		AO
11	Azham Suryadi		AO
12	Haerudin		AO
13	Fred Darmawan		AO
14	Andika Indrayanti Sukardi		AO
15	Trisna Sari		AO
16	Lita Febriana		AO
17	Musmuliadin		AO
18	Muhammad Agus Mih		AO
19	Zulfadli Akbar		RO
20	Lina Budiartini Rahman		FSM
21	Ady Purwanto		FRM
22	Rima Silvia Uteri		ADP
23	Khairani Rahman		ADP
24	Nisa Mufti		ADP
25	Rihartadi Sudarli		SO
26	Ari Satriawan		APPRAISAL
27	Amirin		COLLS
28	Reni Suciati		LEGAL
29	Ady Radyansyah		MO
30	Wahyu Kurniawan		G.A.
31	Riyan Hidayat		PET. KLIRING
32	Fitriasmi		LO
33	Bq. Mardayani Soleha		TELLER
34	Dwi Fitria Inayati		CS MULTI
35	Cory Hesta Ramadona		GADAI
36	Ika Aprilia		CS
37	Cindy Nida Gunanda		CS MULTI
38	Asri Diliyani		CS MULTI
39	Kiki Oktaria Lestari		BOS
40	Fuad		DRIVER
41	Syarifuddin		DRIVER

42	Rizal Yuliawan	DRIVER
43	Herman Julianto	PRAMUBAKTI
44	Subhan Hapipi	PRAMUBAKTI
45	Sahabuddin	PRAMUBAKTI
46	M. Amir	SECURITY
47	Herwan Ismail	SECURITY
48	Supriadi Rahman	SECURITY
49	I Ketut Sumadi	SECURITY
50	Nyoman Mudita	SECURITY
51	Afrizal Ari Sanjaya	RO
52	Arianto	SO
53	Teguh Santoso	SO
54	Edwin Apriandi	SO
55	Ahmad Subri	RO
56	L.M. Furqon	MMM
57	L.A. Muza Marifatullah	UFO
58	Riyanto	SO
59	Dewa Made Suparwata	SO
60	M. Hafiz Sadik	RO
61	Ibadurrahman	RO
62	Sunardi	UFO
63	Aryadi Imam Pratama Anggakusuma	SO
64	Baiq Anjasmara Anggraeni Lukmana	AS
65	Dewi Mentari	SO
66	Jamiludin	SO
67	Asgar	SO
68	Mulhidin	SO
69	Lalu Agus Purnawirawan	SO
70	Supratman	SO
71	Fahrurrozi	SO
72	Lalu Umar Nur Family	SO