

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad

Bagja Hidayah¹, M. Kholil Nawawi², Syariah Gustiawati³

^{1,2,3} Universitas Ibn Khaldun Bogor, Jawa Barat, Indonesia

bagjahidayah26@gmail.com¹, kholil@fai.uika-bogor.ac.id²,

syarifah@fai.uika-bogor.ac.id³

ABSTRACT

In the world of work of a company, there are many supporting aspects that support the running of a company, for example, employees. These things need to be considered so that the achievement of goals in the company can run well, by paying attention to motivation and an Islamic work environment that is expected to increase enthusiasm at work. In order to achieve these goals, employees need to be given the right motivation and Islamic work environment in order to have high performance so that they can provide maximum service to the community. This research uses quantitative methods and data collection techniques. The research is carried out by distributing questionnaires to employees of Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad which will then be used as samples. The results showed that the significant value for the effect of work motivation on employee performance was 0.02 and the significant value of the Islamic work environment variable on employee performance was 0.00. This means that the X1 and X2 variables have an influence on the Y variable.

Keywords: Work motivation, Islamic work environment, employee performance

ABSTRAK

Dalam dunia kerja suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, dengan memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja yang islami diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, karyawan perlu diberikan motivasi dan lingkungan kerja islami yang tepat agar memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank syariah Indonesia KCP bogor pomad yang selanjutnya akan dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,02 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan sebesar 0,00. Artinya variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Kata kunci: *Brand Image*, kualitas pelayanan, keputusan menabung

PENDAHULUAN

Islam sebagai sistem kehidupan yang universal, integral, dan komprehensif telah menetapkan tatanan yang utuh untuk kehidupan manusia. Sebagai way of life, Islam menata berbagai hal yang berkaitan dengan kehidupan, dari hal yang paling sederhana hingga urusan yang paling rumit sekalipun. Baik dalam aspek politik, ekonomi, pendidikan, seni, sosial, budaya, dan sebagainya. Islam adalah agama yang sempurna, yang mengatur hal yang bersangkutan dengan ekonomi. Apabila perekonomian suatu negara menerapkan dasar Al-Quran dan Hadist sebagai dasar penerapannya, tentunya suatu perekonomian nasional akan berjalan dengan baik dan terarah sesuai aturan (Fitria, 2016)

Di Indonesia, perkembangan pembelajaran dan pelaksanaan ekonomi islam juga telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Saat ini indonesia terdapat lembaga keuangan yang salah satunya adalah perbankan. Bank berusaha untuk memajukan teknologi-informasi agar-dapat-memberikan tenaga kerja yang berkualitas, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan termasuk Perbankan Syariah. Sebagai penggerak dalam organisasi, karyawan juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan dorongan yang diharapkan dari perusahaan. Harapan ini adalah motivasi, dimana jika harapan ini tidak terpenuhi, maka-akan muncul keluhan yang lambat laun dapat mengakibatkan perusahaan-yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. (Maguni & Maupa, 2018)

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi-kinerja-karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha-menjamin agar-faktor-yang berkaitan-dengan kinerja dapat dipenuhi secara-maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi dan lingkungan kerja. Agar-dapat-mencapai-tujuan tersebut-karyawan perlu diberikan motivasi dan lingkungan kerja islami yang tepat agar memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Idealnya, setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan

pada sumber daya manusia. umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya. mengarahkan daya dan. potensi bawahan, agar. mau bekerja sama secara. produktif berhasil mencapai. dan mewujudkan tujuan. yang telah ditentukan. Pentingnya. motivasi karena motivasi. adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan. mendukung perilaku. manusia, supaya mau. bekerja giat dan antusias. mencapai hasil yang. optimal. Motivasi semakin. penting karena. manajer membagikan pekerjaan. pada bawahannya. untuk dikerjakan. dengan baik. dan terintegrasi. kepada tujuan. yang diinginkan (Farida umi, 2015, p. 24)

Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakikatnya. pemberian motivasi. kepada pegawai. tersebut mempunyai tujuan. yang dapat. meningkatkan berbagai. hal, Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010:97) dalam (NiKurniasari, 2018) yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kinerja karyawan

Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan nya (Rahman, 1995) dalam (Anoraga & Prasetyo, 2015).

Pengertian Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha karyawannya, karna mayoritas karyawan di Bank Syariah Indonesia adalah agama Islam, maka harus terciptanya lingkungan kerja yang Islami karena keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain. Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya, Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. ibadah inilah yang menjadi tujuan penciptaan manusia, sebagaimana Allah berfirman:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُوا إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka beribadah kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rizki sedikit pun dari mereka dan Aku tidak menghendaki supaya mereka memberi makan kepada-Ku. Sesungguhnya Allah Dia-lah Maha Pemberi rizki Yang mempunyai kekuatan lagi sangat kokoh.” [Adz-Dzaariyaat: 56-58].

Manfaat Lingkungan Kerja Islami

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga

sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghantarkan kejayaan

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan yang dapat kita ketahui menurut (Enny, 2019, pp. 116–117) Penilaian Kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, diantaranya yaitu:

- a) *Perfomance Improvement*: yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
- b) *Compensation Adjustment*: yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- c) *Placement Decision*: menentukan promosi, mutase, atau penurunan jabatan
- d) *Training and Development Needs*: mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
- e) *Career Planning and Development*: memandu untuk menentukan jenis karir dan pengembangan potensi yang dimiliki
- f) *Staffing Process Deficiencies*: mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai
- g) *Informational Inaccuracies and Job Design Error*: membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi
- h) *Equal Employment Opportunity*: menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak ada diskriminasi
- i) *External Challenges*: factor kinerja karyawan secara eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan sebagainya

Feedback: memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun pegawai sendiri. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik – baiknya.

Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

Menurut (Maguni & Maupa, 2018) Kinerja merupakan tindakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Mengapa harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja, karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu sebagaimana Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Kata *'amalakum* berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti "amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia". Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan "*sayarallâhu 'amalakum wa rasûlûhû wal mu'minûn*" sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata "Allah, Rasul, dan Mukmin" (yang dalam bahasa Arab menggunakan *i'rab rafa'*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel (Andi Ibrahim, Asrul Haq Alang, Madi, Baharuddin & Darmawati, 2018, p. 78). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif yakni adalah penelitian yang menjelaskan hubungan atau pengaruh yang terukur, meramalkan, dan mengontrol. Dengan pemahaman realita yaitu tunggal dan homogeny (Devi Abrista dan Tanjung Hendri, 2013, p. 74) Analisis kuantitatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Kemudian instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad, responden penelitian ini mencakup beberapa karakteristik yang telah ditentukan peneliti, penelitian ini dikumpulkan melalui lembar kuesioner.

Responden dengan dengan kriteria usia, responden yang berusia 21 tahun berjumlah 4 orang (11%) dan untuk usia lebih dari 22 tahun berjumlah 26 orang (89%). Responden yang paling mendominasi pada penelitian ini adalah responden berusia 20 dan 21 tahun.

Responden dengan dengan kriteria jenis kelamin laki laki dan perempuan dijadikan sebagai sampel penelitian. Responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 20 orang (57%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang (43%)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji validitas

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Status
1.	X1.1	0,434	0,361	Valid
2.	X1.2	0,469	0,361	Valid
3.	X1.3	0,449	0,361	Valid
4.	X1.4	0,641	0,361	Valid
5.	X1.5	0,663	0,361	Valid
6.	X2.1	0,512	0,361	Valid
7.	X2.2	0,488	0,361	Valid
8.	X2.3	0,714	0,361	Valid
9.	X2.4	0,409	0,361	Valid
10.	X2.5	0,375	0,361	Valid
11.	Y1	0,421	0,361	Valid
12.	Y2	0,616	0,361	Valid
13.	Y3	0,659	0,361	Valid
14.	Y4	0,369	0,361	Valid
15.	Y5	0,490	0,361	Valid

Tabel 2 hasil uji reabilitas

NO	Variabel	r_{α}	Rtabel	Status
----	----------	--------------	--------	--------

1	Motivasi Kerja	0,497	0,361	Reliable
2	Lingkungan Kerja Islami	0,267	0,361	Reliable
3	Keputusan mahasiswa menabung	0,225	0,361	Reliable

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang valid dan reliable untuk digunakan. Karena nilai r_{hitung} yang diperoleh oleh setiap pernyataan itu lebih besar dari nilai r_{tabel} yang ada yaitu 0,361 Begitupun dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 tersebut, dimana hasil dari *Cronbach's Alpha if item Deleted* pada tabel tersebut memiliki nilai $\geq 0,6$. Itu artinya pernyataan atau kuesioner yang dibuat dinyatakan *reliable*

Uji Normalitas Data

- a. Uji normalitas data digunakan untuk menguji data variabel bebas pada variable terikat apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai signifikan dengan taraf 5% atau 0,05 maka data tersebut dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99409551
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.080
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.736
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99409551
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.080
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.736

Berdasarkan tabel *One Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.10. diatas, diperoleh hasil nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* pada responden pengikut *autobase collagemenfess* sebesar 0,493. Nilai yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi dengan taraf 5% atau 0,05, ini artinya hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi secara normal.

- b. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Kemudian untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* harus > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X ₁)	.797	1.255
	Lingkungan Kerja Islami (X ₂)	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dari hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel brand image memiliki nilai VIF 1.255 dan *tolerance* 0,797, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF 1.255 dan *tolerance* 0.797 dan varibel kinerja karyawan memiliki nilai VIF 1.255 dan *tolerance* 0.797. Yang artinya semua variabel bebas memiliki nilai TOL > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini ialah untuk menguji pengaruh antara variabel independen yaitu Pengaruh Motivasi kerja (X_1), dan Lingkungan kerja islami (X_2) secara bersama-sama dengan satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) dalam sebuah bentuk persamaan.

Tabel 5 Uji regresi linear berganda

		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	12.255	5.899
	Motivasi kerja (X_1)	.278	.193
	Lingkungan kerja islami (X_2)	.206	.181

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabel 5 analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui analisis *Statistics* dengan menggunakan *Software SPSS Versi*

23, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardzed Coefficients Beta*. Maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.255 + 0.278X_1 + 0.206X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 12.255, yang artinya apabila Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja islami (X_2) bernilai nol (0) maka Kinerja karyawan (Y) bernilai konstanta sebesar 12.255.
- 2) Jika nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_1) bernilai 0.278 yang berarti jika nilai variabel Motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.278 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) Jika nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja islami (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.206 yang berarti jika variabel Lingkungan kerja islami (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan sementara, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.206 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Korelasi

Tabel 6 Uji korelasi

Correlations

		X1	X2	y1
X1	Pearson Correlation	1	.090	.579
	Sig. (2-tailed)		.638	.135
	N	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.090	1	.230
	Sig. (2-tailed)	.638		.221
	N	30	30	30
y1	Pearson Correlation	.279	.230	1
	Sig. (2-tailed)	.135	.221	
	N	30	30	30

Sumber data primer yang diperoleh, 2021.

Berdasarkan hasil data perhitungan *Person correlation* besarnya angka indeks hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah 0.579. jika dilihat dari table interpretasi yang diperoleh yaitu terletak pada interpretasi sedang dengan nilai antara 0.40-0.70

Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau analisis parsial ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Variabel X secara parsial terhadap Variabel Y. untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh tersebut dengan melihat nilai dari signifikansi t_{hitung} tersebut. Apabila signifikansi $t > 0,05$, maka tidak ada pengaruh antara Variabel X dengan Variabel Y. Begitupun sebaliknya apabila signifikansi $t < 0,05$, maka ada ada pengaruh antara Variabel X dengan Variabel Y.

Tabel 9 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.169	6.288		1.935	.066
	Motivasi Kerja (X ₁)	.380	.292	.294	1.301	.002
	Lingkungan Kerja Islami (X ₂)	.073	.246	.067	2.297	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)						

Sumber : Output data yang diolah pada SPSS Versi 23, 2021.

Berdasarkan hasil tabel 8 Uji T yang dilakukan melalui analisis *Statistics* dengan menggunakan *Software SPSS Versi 23*. Maka dapat disusun hasil Uji T sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 1,301 dengan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$ artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Arah pengaruh bertanda positif yang menunjukkan bahwa semakin luas dan meningkatnya Kompensasi yang didapatkan akan membuat Kinerja Karyawan meningkat.

2) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja Islami (X_2) sebesar 2,297 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Islami (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Arah pengaruh bertanda positif yang menunjukkan bahwa meningkatnya Lingkungan Kerja Islami akan membuat Kinerja Karyawan meningkat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau analisis simultan ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh variabel Independen Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Islami (X_2) secara serentak atau bersamaan terhadap variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal itu dapat diputuskan dengan melihat hasil dari nilai signifikansi F. Yang apabila nilai signifikansi $F < 0,05$, maka pengaruh antara variabel Independen (X) secara bersamaan terhadap variabel Dependen (Y). Kemudian jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka tidak ada pengaruh antara variabel Independen (X) secara bersamaan terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.606	2	5.803	1.338	.283 ^a
	Residual	95.434	22	4.338		
	Total	107.040	24			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Islami (X_2), Motivasi Kerja (X_1)						

Sumber : Output data yang diolah pada SPSS Versi 23, 2020.

Dari output pada tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,803 dengan signifikansi sebesar 0,283. Maka hasil dari signifikansi tersebut adalah $0,283 < 0,05$. Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kedua variabel Independen yaitu Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara serentak atau bersamaan.

c. Uji R^2 (Koefisiensi Deteminasi)

Uji R^2 atau koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel-variabel tidak bebas atau terikat yaitu (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas yaitu (X).

Tabel 10 Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.308	.027	2.083

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja Islami x2, motivasi x1

b. Dependent Variable: kinerja karyawan y

Sumber : Output data yang diolah pada SPSS Versi 23, 2020.

Berdasarkan hasil tabel 10 Uji R^2 atau Koefisiensi Determinasi yang dilakukan melalui analisis *Statistics* dengan menggunakan *Software SPSS Versi 23*. Maka dapat dijelaskan hasil Uji R^2 sebagai berikut:

Hasil dari pengolahan statistik pengujian R^2 atau koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa variabel Independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Islami (X_2) berhasil mempengaruhi variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,8% sisanya sebesar 69,2%. Hasil dari Uji R^2 atau koefisiensi determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih ada variabel Independen lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.301 dengan nilai signifikansi sebesar $0.002 < 0,05$ artinya signifikan. Serta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,380. Maka semakin banyak Motivasi Kerja yang diperoleh dan dimiliki maka akan semakin menumbuhkan semangat Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad.
2. Lingkungan Kerja Islami memiliki nilai yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0.297 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ artinya signifikan. Serta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,073. Maka semakin tinggi dukungan lingkungan kerja yang mendukung maka akan semakin menumbuhkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad.
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Hal tersebut dibuktikan dari hasil regresi linear berganda yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 1.338 dengan signifikansi sebesar 0,283. Maka hasil dari signifikansi tersebut adalah $0,283 < 0,05$. Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kedua variabel Independen yaitu Pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara individu variable Pengaruh Motivasi kerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,380 dan variabel Lingkungan Kerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,073 yang berarti mempunyai nilai positif. Maka semakin banyak Motivasi kerja yang diperoleh, dan semakin tinggi fasilitas lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan solusi maupun evaluasi terhadap masalah kinerja yang terjadi di perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti berharap pemimpin lebih peka terhadap masalah yang dihadapi karyawan seperti mengenai gaji yang diterima, target perusahaan dan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kejelasan tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memberikan solusi tentang pencapaian target. Selanjutnya, dengan adanya lingkungan kerja islami yang diberikan terhadap karyawan akan memacu para karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Perusahaan juga diharapkan lebih menggairahkan cara kerja karyawan serta memberikan dukungan dan dorongan. Terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi pada diri mereka. Sehingga, diharapkan akan menimbulkan kinerja dari karyawan yang efektif dan efisien agar visi dan misi perusahaan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad tercapai bersama.

2. Bagi karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad

Saran untuk Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad diharapkan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai target perusahaan. Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan pencapaian perusahaan. Dengan demikian, karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad diharapkan dapat menentukan tujuan kerjanya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Ibrahim, Asrul Haq Alang, Madi, Baharuddin, M. A. A., & Darmawati. (2018). *Metodelogi penelitian* (G. Ilmu (ed.); 1st ed.).
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Devi Abrista dan Tanjung Hendri. (2013). *Metodologi Penelitian*.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Farida umi, H. sri. (2015). Manajemen sumber daya manusia II. In *FEBS Letters* (Vol. 185, Issue 1). Umpo press. [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Fitria, T. N. (2016). Kontribusi Ekonomi Islam Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 29–40. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.3>
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurna Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam*, 3(1 juni), 100–124.
- NiKurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.