FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG BANTUL YOGYAKARTA

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

OLEH:
MARDIANA WAHYU HIDAYATI
NIM. 13391073

PEMBIMBING:
IBI SATIBI, SHI., M.Si
NIP. 19770910 200901 1 011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017

Abstrak

Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada sumberdaya di dalamnya. Pegawai yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan motivasi tinggi dalam bekerja akan memenuhi tujuan dan target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganialisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk berprestsi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.

Secara meteodologis, beberapa faktor seperti program diklat, pengembangan karir, kedisiplinan, rekrutmen dan kecerdasan emosional, dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel independen. Sementara itu variabel dependennya adalah motivasi kerja pegawai. Dengan mendasarkan pada prosedur penelitian kuantitatif, penggalian data dalam penelitian ini menggunkan kuesioner 50 kuesioner yang tersebar. Disamping itu, untuk mengkonfirmasi data-data yang bersumber dari kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik wawancara yang bertujuan untuk mengkonfirmasi data.

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi secara positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta yaitu variabel program diklat, pengembangan karir dan kedisiplinan. Hal ini didasarkan pada sarana fasilitas yang memadai dan terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai. Faktor rekrutmen dan kecerdasan emosional dalam penelitian ini cenderung negatif signifikan. Perilaku para pegawai yang kurang memperhatikan aturan dan spiritualitas kineja yang kurang dinamis turut mempengaruhi nilai negatif signifikan tersebut.

Kata Kunci: Program Diklat, Pengembangan Karir, Kedisiplinan, Rekrutmen, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Pegawai, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.

Abstract

The success of a company relies on the resources in it. Employees who have the ability, skills, and motivation in the work will meet its goals and objectives. This research aims to analyze factors that affect employee motivation to perform in Bank Syariah Mandiri Branch Office in Bantul, Yogyakarta.

Methodologically, several factors such as education and training programs, career development, discipline, recruitment and emotional intelligence, in this study serve as independent variables. While the dependent variable is employee motivation. By basing on the quantitative research procedures,the extraction of thedata in this study uses 50 distributed questionnaires. In addition, to confirm the derived data from questionnaires, this research uses interview techniques that aim to confirm the data.

The results of this research indicates that the factors which positively and significantly influenceto the motivation of employees working at Bank Syariah Mandiri Branch Office Bantul Yogyakarta are the variables of education and training programs, career development and discipline. It is depended on the means of adequate facilities and fulfillment of the rights and obligations of the employees. The factors of recruitment and emotional intelligence in this research tend to be significantly negative. The behavior of the employees who pay less attention to the rules and less dynamic spirituality work also affect the value of the significant negative.

Keywords: Training Program, Career Development, Discipline, Recruitment,Emotional Intelligence, Employee Work Motivation, Bank Syariah Mandiri Branch Office in Bantul, Yogyakarta.

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mardiana Wahyu Hidayati

Kepada
Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama	: Mardiana Wahyu Hidayati
NIM	: 13391073
Judul Skripsi	: **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta"**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Manajemen Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Manjemen Keuangan Syariah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Desember 2016

Pembimbing I

Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200901 1 011

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : B-696/un.02/DEB/PP.05.3/02/2017

Skripsi/Tugas akhir dengan judul: "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh,

Nama	: Mardiana Wahyu Hidayati
NIM	: 13391073
Telah dimunaqasyahkan pada	: 08 Februari 2017
Nilai Munaqosyah	: A/B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN AKHIR:

Ketua Sidang,

Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200901 1 011

Penguji I

Sunarsih S.E., M.Si.
NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II

H. M.Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001

Yogyakarta, 27 Februari 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

Dr. H. Syafiq Muhamadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199403 1 003

SURAT PERNYATAAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Mardiana Wahyu Hidayati
NIM	: 13391073
Jurusan/Prodi	: Manjemen Keuangan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote, footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb..

Yogyakarta, 29 Desember 2016

Penyusun

MARDIANA WAHYU HIDAYATI
NIM. 133910173

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mardiana Wahyu Hidayati
NIM	: 13391073
Jurusan/Program Studi	: Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 Desember 2016

Yang menyatakan

(Mardiana Wahyu Hidayati)

MOTTO

“Kerjakanlah Kebaikan Meskipun Kamu Anggap Itu Kecil, Sebab Engkau Tidak Tahu Kebaikan Mana Yang Memasukkanmu Ke Surga”

(Hasan Al-Bashri)

Cendikiawan Muslim di Masa Khalifah Umayyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya Persembahkan Karya Sederhana ini Untuk:

“Keluarga Saya Tercinta dan

Orang-Orang yang Selalu Mendukung Saya”

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā’	b	be
ت	Tā’	t	te
ث	Ṡā’	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā’	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Żāl	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā’	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es

ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā’	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā’	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā’	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	ssn	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā’	h	ha
ء	Hamzah	`	apostrof
ي	Yā’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	*Muta‘addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	*Ḥikmah*
علّـة	ditulis	*'illah*
كرامة الأولياء	ditulis	*karāmah al-auliyā'*

D. Vokal *Pendek* dan Penerapannya

----َ---	Fatḥah	ditulis	*A*
----ِ---	Kasrah	ditulis	*i*
----ُ---	Ḍammah	ditulis	*u*

فَعَل	Fatḥah	ditulis	*fa'ala*
ذُكر	Kasrah	ditulis	*żukira*
يَذهب	Ḍammah	ditulis	*yażhabu*

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	*Ā*
جاهلـيّة	ditulis	*jāhiliyyah*
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	*ā*
تَـنسى	ditulis	*tansā*
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	*ī*
كريم	ditulis	*karīm*
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	*ū*
فروض	ditulis	*furūḍ*

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati	ditulis	*Ai*
بـينكم	ditulis	*bainakum*
2. fatḥah + wāwu mati	ditulis	*au*
قول	ditulis	*qaul*

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أ أ نـتم	ditulis	*a'antum*
أُعدّت	ditulis	*u'iddat*
لئن شكرتـم	ditulis	*la'in syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرأن	ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	ditulis	*al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السّماء	ditulis	*as-Samā*
الشّمس	ditulis	*asy-Syams*

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	*żawi al-furūḍ*
أهل السّنّة	ditulis	*ahl as-sunnah*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillaahirabbil'aalamiin, segala puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang serta karunia-Nya kepada seluruh makhluk ciptaan-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakulas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak H.M. Yazid Affandi, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Ibi Satibi, SHI., M.Si selaku pembimbing skripsi I yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.
5. Bapak Prasojo, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

6. Seluruh Dosen Program Studi Manjemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi, Jurusan, dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Keluarga terutama kedua orangtua tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
9. Seluruh manajer dan staff divisi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta yang telah saya jadikan sampel dalam penelitian ini.
10. Aji Pamungkas yang selalu menemani serta memberikan motivasi hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
11. Seluruh teman-teman MKS angkatan 2013 terutama Ratih, Naji, Annisa, Pengurus Harian ForSEBI Tua dan Tim GGS yang telah berjuang bersama-sama menempuh pendidikan Manjemen Keuangan Syariah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 29 Desember 2016

MARDIANA WAHYU HDAYATI
NIM. 13391073

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
ABSTRAK ii
ABSTRACT iii
HALAMAN PERSETUJUAN iv
HALAMAN PENGESAHAN v
HALAMAN PERNYATAAN vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vii
HALAMAN MOTTO viii
HALAMAN PERSEMBAHAN ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN x
KATA PENGANTAR xv
DAFTAR ISI xvii
DAFTAR TABEL xix
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN xxi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 11
E. Sistematika Pembahasan 12
BAB II LANDASAN TEORI 14
A. Kerangka Teori 14
1. Program Diklat 15
2. Pengembangan Karir 20
3. Kedisiplinan 23
4. Rekrutmen 25
5. Kecerdasan Emosional 28
6. Motivasi Kerja 31
B. Telaah Pustaka 34
C. Model Penelitian 37
D. Rumusan Hipotesis 37
BAB III METODE PENELITIAN 44
A. Populasi dan Sampel 44
1. Populasi 44
2. Sampel 44
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data 44
1. Kuisioner 45
2. Wawancara 46
C. Definisi Operasional Variabel 46
1. Independen 46
2. Dependen 48

D. Alat Uji Statistik 48
1. Uji Validitas 48
2. Uji Realibilitas 49
3. Uji Asumsi Klasik 50
E. Analisis Regresi Bergenda 51
F. Uji Hipotesis 52
1. Uji F 52
2. Uji Koefisien Determinasi 53
3. Uji T 53
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 54
A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta 54
B. Analisis Karakteristik Responden 56
1. Jenis Kelamin 58
2. Usia 56
3. Tingkat Pendidikan 57
C. Uji Validitas dan Uji Realibilitas 59
1. Uji Validitas 59
2. Uji Realibilitas 60
D. Uji Asumsi Klasik 62
1. Uji Normalitas 62
2. Uji Multikolinearitas 63
3. Uji Hetetoskedastisitas 64
E. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 66
F. Hasil Uji Hipotesis 69
1. Uji F 69
2. Uji Koefisien Determinasi 70
3. Uji T 71
G. Analisis dan Pembahasan 73
BAB V PENUTUP 87
A. Kesimpulan 87
B. Implikasi 89
C. Saran 90
DAFTAR PUSTAKA 92
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Tenaga Kerja di Yogyakarta	3
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	57
Tabel 4.2	Hasil Uji Realibilitas	60
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.6	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.7	Hasil Uji F	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.9	Hasil Uji T	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 56
Gambar 4.2 Hasil Uji Scatterplot 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Draft Kuesioner i
Lampiran 2: Draft Wawancara..... xii
Lampiran 3: Hasil Penelitian xiv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberikan ekstra perhatian untuk memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan *partner* pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran dan fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Sebagai salah satu negara yang kaya akan sumber daya alam (SDA), dan jumlah umat Islam terbesar di dunia. Indonesia sebagai negara yang berpeluang untuk menjadi *platform* pusat keuangan syariah di kawasan Asia bahkan di dunia. Proyeksi selanjutnya, pasca Indonesia pusat ekonomi syariah di dunia, diharapkan sanggup membuka kesempatan yang seluas-luasnya untuk para investor dari pasar keuangan syariah internasional untuk dapat berinvestasi di berbagai sektor potensial di Indonesia. Untuk

mewujudkan hal tersebut, maka proyek pengembangan perbankan dan keuangan syariah dijadikan sebagai salah satu agenda nasional yang fokus pada pengembangan karir pegawai.

Industri perbankan memegang peran penting bagi pembangunan ekonomi, sebagai *financial intermediary* yang menghubungkan unit ekonomi *surplus* dengan unit ekonomi *defisit*. Industri perbankan menjadi sangat dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi nasional, terutama dalam membiayai aktifitas yang berhubungan dengan uang. Industri perbankan juga merupakan industri yang mengalami perkembangan cukup pesat, baik dari sisi volume usaha, mobilisasi dana masyarakat maupun pemberian kredit. Oleh karena itu, bangsa Indonesia dituntut memiliki keunggulan dalam berbagai bidang kehidupan agar mampu bersaing dengan bangsa lain (Tuti Sulastri, 2007).

Dengan perkembangan teknologi yang pesat, persaingan yang semakin ketat, dan perubahan selera konsumen membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya di pasar. Perbankan merupakan salah satu sektor yang menghadapi tantangan eksternal tersebut. Baik bank konvensional maupun bank syariah yang sedang berkembang mau tidak mau harus menghadapi tantangan MEA yang sudah mulai berlaku.

Tabel 1.1

Jumlah Tenaga Kerja di Yogyakarta

SUMBER	JUMLAH TENAGA KERJA	KET
Statistik Perbankan Syariah: Januari 2014 Januari 2016	 26.805 orang 51.087 orang	Jumlah tenag kerja di seluruh BUS
Website Bank Syariah Mandiri Laporan Manjemen 2015	16.926 orang	Jumlah pegawai keseluruhan
Wawancara	± 430 orang ± 20 orang	Jumlah pegawai se Yogyakarta Jumlah pegawai per kantor cabang

Sumber: Data diolah dari statistk perbankan syariah, website resmi BSM, dan wawancara 2016

Berdasarkan Statistik Perbankan Syariah yang dipublikasikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa jumlah pekerja atau pegawai yang dimiliki perbankan syariah terus mengalami peningkatan. Pada Januari 2014, tenaga kerja yang terserap perbankan syariah sebanyak 26.805 orang. Data per Januari 2016 jumlah SDM yang ada sudah mencapai 51.087 orang. [1]

[1] http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Januari-2016/SPS%20Jan%202016.pdf, Diakses pada15 september 2016

Adapun jumlah total tenaga kerja sampai akhir tahun 2015 di Bank Syariah Mandiri Kantor terdapat 16.926 orang, meningkat 0,20% dari 16.892 orang pada akhir tahun 2014. Peningkatan jumlah pegawai BSM dikarenakan bertambahnya jumlah pegawai organik (bisnis) pada tahun 2015 dibandingkan tahun 2014, tercatat jumlah pegawai organik mengalami penambahan 37 pegawai. Sementara untuk pegawai *outsourcing* berkurang sebanyak 3 pegawai.[2]

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan cabang Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta tentang jumlah pegawai Bank Syariah Mandiri se Yogyakarta, beliau menyatakan bahwa:

> "jumlah pegawai BSM se Yogyakarta kurang lebih sebanyak 430 orang pegawai, masing-masing kantor cabang kurang lebih terdapat 20 orang pegawai sedangkan di kantor area kurang lebih ada 30 orang pegawai". [3]

Peningkatan perekrutan pegawai yang sangat signifikan dalam dua tahun terakhir harus disikapi dengan positif oleh pihak manajemen. Hal tersebut menunjukkan kinerja bank syariah meningkat, dan peningkatan pencapaian perusahaan berawal dari individu pegawainya. Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah bank tidak hanya harus memiliki inovasi dalam pengembangan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi nasabah maupun calon nasabahnya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik

---

[2] http://www.syariahmandiri.co.id/wp-content/uploads/2010/03/AR-BSM-2015-Lap-Manajemen.pdf, Diakses pada 17 september 2016

[3] Wawancara dengan Ibu Rindarwati, Pimpinan Cabang BSM Bantul Yogyakarta, 10 Novmber 2016, di Kantor BSM Bantul

terhadap pegawainya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan pegawai dalam mengikuti aturan–aturan maupun program–program pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ayu dan Made, 2012).

Dalam penegakan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan orang yang memiliki keahlian atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan tujuan yang ingin dicapai. Disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu gaya kepemimpinan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi (Martoyo, 2007: 213). Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu hal yang dapat memuaskan keinginan mereka. Motivasi dapat memacu seorang pegawai untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan dan mendapatkan sebuah prestasi.

Prestasi kerja perusahaan pada dasarnya merupakan hasil kerja *(teamwork)* dari semua pegawai. Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai juga menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki prestasi kerja tinggi perlu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja pegawainya agar dapat memenuhi tuntutan dunia kerja yang ada. Motivasi kerja dari setiap pegawai diperlukan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Motivasi kerja

dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja, lingkungan fisik maupun *leadership* dan pimpinan perusahaan (Rahmawati, 2008).

Kemampuan dan ketrampilan individu juga sangat tergantung pada kemampuan intelektual, bakat dan pengalaman yang berbeda-beda. Untuk mengatasi kekurangan pada faktor ini maka perusahaan mengadakan program diklat, pengembangan karir, kedisiplinan, rekrutmen dan kecerdasan emosional. Hal ini yang perlu dipertimbangkan adalah unsur motivasi atau dorongan yang ada pada diri individu untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Bahari (2011) mengenai Pengaruh Program Diklat dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai telah diteliti dengan menggunakan metode deskriptif melalui penelitian studi kasus di BSM Kantor Pusat di Jl. MH Thamrin No.5 dan Kantor Cabang yang berlokasi di Jl. Enggano No.42B Jakarta Utara. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui *interview*, observasi dan *review* dokumen yang diperoleh dari 25 responen dari keseluruhan pegawai di tempat penelitian.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah berdasarkan pengaruh diklat (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap kinerja (Y) tergolong sangat kuat. Dari hasil perhitungan dan analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur variabel (X1) dan (X2) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap (Y). Di mana tiap penambahan

kapasitasnya akan sangat berarti dan signifikan. (X1) dan (X2) adalah komplementari yang saling mendukung hasil (Y).

Penelitian selanjutnya dilakukan Kasmir dan Paryan (2012) yaitu tentang Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan, mulai dari bulan Desember 2011 sampai April 2012 di Lingkungan Kementrian Pertahanan RI yang difokuskan kepada Sumber Daya Manusia yang berada di Direktorat Jendral Strategi Pertahanan. Penelitian ini melibatkan 101 responden dari 352 populasi pegawai Direktorat Jendral Strategi Pertahanan Kementrian Pertahanan RI.

Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X1) dan Pengembangan Karir Pegawai (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Kesimpulan penelitiannya adalah secara persial rekrutmen berpengaruh positif sebesar 27,538% sementara pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 33,604% terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jendral Strategi Pertahanan Kementrian Pertahanan RI. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh besar 61,142% terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian Sari dan Arnold (2010) yaitu tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Berprestasi. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, yaitu dari bulan Februari sampai Maret 2008. Sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh staf yang ada pada bagian kepegawaian yang dipilih dengan

menggunakan total sensus sebanyak 17 orang. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis regresi dan korelasi. Data diambil menggunkan instrumen yang dikembangkan dari teori-teori dan konsep-konsep yang ada berdasarkan skala likert.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan motivasi berprestasi, kecerdasan emosional dengan motivasi berprestasi dan, kepemimpinan dan kecerdasan emosi secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat terlihat bahwa adanya rekrutmen, program diklat, pengembangan karir, berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan perusahaan bila ingin tujuan-tujuannya tercapai. Karena suatu organisasi bila ingin sukses mencapai tujuan puncak yaitu benefit dan dapat memberi manfaat sosial, maka organisasi tersebut harus menjadikan sumbar daya manusia sebagai aset yang harus dikembangkan.

Perusahaan lantas tidak berhenti setelah melakukan perekrutan pegawai yang profesional di bidangnya, akan tetapi perusahaan juga harus memberikan perhatian lebih pada kehidupan kerja para pegawainya. Lingkungan kerja yang jenuh serta kurangnya perhatian dari perusahaan pada pegawainya sangat mempengaruhi motivasi atau semangat pegawai untuk bekerja, yang nantinya akan berdampak pada produktifitas pegawai. Motivasi kerja pegawai harus dijaga agar kinerja perusahaan tetap stabil,

karena kinerja suatu organisasi merupakan hasil dari kerjasama (*teamwork*) yang baik.

Fokus dari penelitian ini yaitu menggabungkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk berprestasi. Menurut Siagian (2012: 187), langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan motivasi seperti, (1) Perencanaan tenaga kerja; (2) Rekrutmen; (3) Seleksi; (4) Penempatan; (5) Sistem imbalan; (6) Pembinaan/pelatihan dan (7) Pengembangan karir. Dari langkah-langkah tersebut peneliti mengambil lima yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan/pelatihan, dan pengembangan karir, karena perencanaan tenaga kerja dan sistem imbalan di dunia perbankan sudah terbukti berpengaruh postif terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya dari lima langkah tersebut digabungkan dengan faktor kedisplinan dan kecerdasan emosional. Serta lebih menitik beratkan pada pegawai yang sudah bekerja dan merupakan pegawai tetap di Bank Syariah Mandiri. Oleh karena itu penyusun bermaksud melakukan penelitian dengan judul **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.**

Pemilihan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta sebagai objek penelitian ini didasarkan pada data yang dipublikasikan pada website Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta tatentang capaian dan prestasi. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta dari tahun ke tahun selalu mendapat

penghargaan (*award*) atas prestasi kinerjanya. Pada tahun 2016, mendapat penghargaan yaitu Bank Syariah di Indonesia yang Berpredikat Sangat Bagus Atas Kinerja Keungan, kategori penghargaan *Best Islamic Retail Bank Award* pada 24 Mei 2016.[4]

Award selanjutnya yaitu dari majalah Info Bank Bekerjasama degan *Research* Indonesia, penghargaan *atas Best Overall Performance, Best Teller, Best Phone, Best Customer Service, Best Satpam*, yaitu kategori penghargaan *Service Excelence Award* 2016 pada 2 Juni 2016. Selain itu Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta juga menyediakan sarana peningkatan SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (diklat) yang terdiri dari program pelatihan berbasis kompetensi, *E-Learning*, *Learning Center*. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta juga mempunyai komitmen yaitu penyediaan dan pengembangan sarana untuk peningkatan kualitas SDM.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan paparan para peneliti di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Program Diklat terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta?

---

[4] http://www.mandirisyariah.co.id/?q=awards. Di akses pada 18 Oktober 2016

3. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk meneliti pengaruh Program Diklat terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.
2. Untuk meneliti pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.
3. Untuk meneliti pengaruh Kedisiplinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.
4. Untuk meneliti pengaruh Rekrutmen terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.
5. Untuk meneliti pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Akademis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja di dunia kerja khusunya dalam perbankan.

2. Secara Praktis

   Dapat menyediakan informasi yang positif serta lebih akurat bagi para praktisi dan manajemen motivasi kerja dalam dunia perbankan.

3. Secara Kebijakan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada para praktisi terutama pegawai perbankan agar dapat mengaplikasikan program-program yang telah perusahaan berikan guna untuk memotivasi pegawai supaya lebih berprestasi.

D. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disajikan secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimak isi dan poin penting dalam pembahasan. Untuk itu hasil penelitian disajikan dalam lima bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul skripsi, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman keaslian, halaman motto dan

persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar, daftar lambang/simbol, daftar singkatan, daftar lampiran, abstrak.

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari lima bagian, yaitu latar belakang, rumusan masalah penelitian yang diikuti dengan pertanyaan-pertanyaan yang mendasar, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka yang terdiri dari empat bagian, yaitu landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian sejenis, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, dan model penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Pada bab ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, dan metode analisis data.

Bab keempat menyajikan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini disajikan hasil analisis pengaruh program diklat, pengembangan karir, kedisiplinan, rekrutmen pegawai dan kecerdasan emosinal terhadap motivasi kerja pegawai.

Bab kelima adalah bagian terakhir dari penelitian ini yaitu bagian penutup. Bagian penutup ini meliputi dua bagian penting dari hasil penelitian, yaitu simpulan, implikasi, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,263 dan nilai signifikansinya yaitu 0,045 < 0,05 maka dapat disimpulkan pogram diklat berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta. Bank Syariah Mandiri memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul menjadi penopang utama untuk menjadi pemimpin pasar dan lokomotif pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Untuk melahirkan SDM yang unggul, BSM menumbuhkembangkan budaya pembelajaran secara berkelanjutan, dan didukung fasilitas belajar terbaik. BSM telah menyediakan sarana peningkatan kualitas SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (diklat), terdiri: Program Pelatihan Berbasis Kompetensi; *E-Learning*; *Learning Center*. Dengan adanya fasilitas yang lengkap maka pegawai akan lebih mudah dan kreatif dalam mengembangkan bakat-bakat dan kemampuannya untuk memajukan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,282 dan nilai signifikannya yaitu 0,047< 0,05 maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan adanya pernyataan teori yang menjelaskan bahwa, teori motivasi mengakui pentingnya pemuasan kebutuhan manusia pengembangan atau aktualisasi diri. Sasaran pemuasan kebutuhan ini adalah agar potensi, baik fisik maupun mental dapat diangkat sehingga menjadi kekuatan efektif. Serta implementasi di Bank Syariah Mandiri menerapkan bahwa setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan sesuai dengan kebutuhan karir pegawai itu sendiri dan perusahaan. Pegawai akan mengikuti program pelatihan baik dalam rangka meningkatkan keterampilan maupun dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang sekarang, dan antisipasi pengembangan tugas kedepan.

3. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,339 dan nilai siginifikannya yaitu 0,030 < 0,05 maka dapat disimpulkan kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta. Hal tersebut dilatar belakangi bahwa dalam Islam kedisiplinan adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengahruskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Jadi semua pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta secara langsung akan menerapkan perilaku disiplin guna untuk memaksimalkan dalam melakukan pekerjaan disetiap harinya.
4. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,174 dan nilai siginifikannya 0,394 > 0,05 maka dapat disimpulkan rekrutmen

berpengaruh negatif signifikan atau tidak ada pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan pihak bank pada kenyataannya dalam melakukan penarikan pegawai baru masih kurang selektif. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai juga terkadang tidak sesuai dengan keahlian dan pengalaman pegawai. Serta perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut.

5. Berdasarkan hasil nilai koefisien sebesar 0,067 dan nilai siginifikannya 0,578> 0,05 maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan atau tidak ada pengaruh antara terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang sering terlambat datang pada pagi hari sehingga kegiatan rutin seperti, melaksanakan do'a pagi bersama dan dzikir setiap jum'at pagi kurang berjalan dengan kondusif. Sehingga tingkat kestabilan emosi dan spiritual pegawai kurang terkontrol dengan baik dan berpengaruh pada saat bekerja.

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan perusahaan yaitu khusunya di perbankan syariah maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang manajemen dan juga

penelitian-penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka implikasinyahasil penelitian mengenai variabel-variabel independen yaitu program diklat, pengembangan karir, kedisiplinan, rekrutmen, dan kecerdasan emosional yang diduga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, ternyata setelah diteliti menghasilkan sebagian besar tidak memliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta. Dari hasil tersebut mengindikasikan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta belum menerapkan teori motivasi secara keseluruhan dalam mengembangkan potensi pegawai.

Secara teori manjemen sumber daya manusia yang disebut sebagai manajemen kepegawaian, merupakan pengembalian langkah tertentu untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai unsur terpenting dalam setiap organisasi. Aplikasi teori motivasi dalam manajemen sumber daya manusia menerapkan setiap lagkah yang diambil harus dikaitkan dengan aspek-aspek tertentu dari teori motivasi.

C. Saran

Adapun saran-saran bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini yaitu:

1. Memasukkan variabel lain yang terkait dengan motivasi kerja pegawai seperti, perencanaan tenaga kerja dan sistem imbalan.
2. Mengambil sampel yang lebih banyak, seperti pengambilan sampel tidak hanya dilingkup kantor cabang saja, tetapi juga mengambil di kantor area yang terdapat pada satu kota.

3. Selain menggunakan variabel program diklat, pengembangan karir, kedisiplinan, rekrutmen, dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi kerja pegawai. Akan lebih baik jika variabel lain seperti, kinerja pegawai, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pengukuran kinerja yang nantinya dapat dijadikan variabel moderating atau *intervenging*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ash-Shabuni, M. Ali. 1986. *Ijazu al-Bayan fi Suar al-Qur'an*. Cairo: Dar Ali Shabuni

Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Terry, George R. 1964. *Principles of Management*, Fourt Edition, Richard D. Irwan, Inc., Homewood-Illinois

Goeleman, D.1998. *Working With Emotional Intelligent.* London: Bloomsbury

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM* SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadi Syamsul. 2009. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: ANDI

Hanafi Mamduh, Abdul Halim. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Hani Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan S, P ,Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. PT BumiAksara. Jakarta.

Indriantoro Nur,dan Bambang Supomo.2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Jackson, dkk. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Buku 1 Edisi 10.* Jakarta: Salemba Empat.

Jackson, dkk. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Buku 2 Edisi 10.* Jakarta: Salemba Empat.

Khoirunnasir, dkk. 2013.*Praktikum Statistik SPSS Ver. 17*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.

Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh, Terj oleh Vivin Andika dkk.* Yogya: Andi Yogyakarta.

Manullang, M. 1975. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Martoyo, S. 2007,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE : Yogjakarta

Mayer John D., Caruso, David R dan Salovey, P.1997. *Emotional Intelligence Meets Traditional Standarts for an Intelligence.*Harvard University

Moekijat. 1993. Evaluasi Pelatihan: dalam Rangka Peningkatan Produktivitas (Perusahaan). Bandung: Mandar Maju

Muhammad, dan M. Suyatno. 2010. *Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW.* Yogyakarta: Andi.

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed".* Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Sekaran Uma. 2006.*Metodologi Penelitian Untuk Bisnis 2, Terj. Kwan Men Yon*. Jakarta: Salemba Empat.

Shihab, M. Quraish, Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an. Jakarta: Lentera Hati.

Siagan, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Siregar,Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian.* Jakarta: Rajawali Press.

Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Taufik Pasiak. 2008.*Revolusi IQ/EQ/SQ Menyingkap Rahasia Kecerdasan Berdasarkan Al-Quran dan Neurosains Mutakhir,* Bandung: Mizan Pustaka.

Teguh Sulistiyani Ambar, Rosida. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal dan Tesis

Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan malang". Jurnal Ilmu Manajemen (2013), Vol. 1 No. 4

Kasmir dan Paryan (2012),"Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangn Karir Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Kausal: Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementrian Pertahanan RI. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen* (2012), Vol.10, No. 2

Erlina Sari dan Arnold Achdijalsjah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Berprestasi, Studi Kasual bagian Kepegawaian Universitas Negeri Jakarta." *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen* (2010), Vol. 8 No. 2

Ida Ayu Putu Septy Diantari dan Ni Made Yuniarni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) (2012)", Tbk Cabang Denpasar.

Lubis, K.A. (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Tesis, Universitas Sumatra Utara.

Oos Khosiah (2010), "Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung". *Skripsi* (2010), Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Computer Indonesia

Sri Rahmawati, "Hubungan Motivasi Berprestaasi Dengan Prestasi Kerja: Stusi Kasus Pada pegawai PT. Indogravure". *Skripsi* (2008), Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.

Tuti Sulastri, "Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disilin Dengan Kinerja Dosen: Studi Kasus di Universitas Islam UNISMA Bekasi". *Jurnal Optimal* (maret 2007),Vol.1, No.1.

Yudo Bahari,"Pengaruh Program Diklat dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, Studi Kasual PT Bank Syariah Mandiri-Jakarta Utara". *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen* (2011), Vol. 9 No. 1

Website

http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Januari-2016/SPS%20Jan%202016.pdf. Di akses pada 15 september 2016

http://www.syariahmandiri.co.id/wp-content/uploads/2010/03/AR-BSM-2015-Lap-Manajemen.pdf, Diakses pada 17 september 2016

http://www.mandirisyariah.co.id/?q=awards. Di akses 18 Oktober 2016

https://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan-pelatihan/pendidikan-dan-pelatihan-pendidikan-dan-pelatihan-human-capital/ Diakses pada 20 November 2016

https://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan-pelatihan/, Diakses pada 20 November 2016

https://www.syariahmandiri.co.id/category/karir/human-capital/pendidikan-dan-pelatihan/metode/, Diakses pada 20 November 2016

http://www.syariahmandiri.co.id/wp-content/uploads/2010/03/AR-BSM-2013-Keuangan-Ind.pdf, Diakses pada 20 November 2016

https://www.syariahmandiri.co.id/category/edukasi-syariah/islamic-knowledge/ Diakses pada 21 Desember 2016

http://www.syariahmandiri.co.id/wp-content/uploads/2016/08/sr-bsm-2015.pdf Diakses pada 21 Desember 2016

https://www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil perusahaan/profilperusahaan-profilperusahaan/ Di akses pada 25 Desember 2016

Lampiran 1

1. DRAFT KUISIONER

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/Sdri
Pegawai Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Yogyakarta
di tempat

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mardiana Wahyu Hidayati

NIM : 13391073

Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Pegawai Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dapat mengisi kuesioner penelitian ini yang berjudul **"Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Yogyakarta (Analisis Faktor-faktor)".** Kami memohon Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat membaca kuesioner ini dengan baik dan menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan di dalamnya. Seluruh data yang diperoleh dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan tidak dipublikasikan secara umum.

Demikian surat pengantar ini disampaikan dan atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Mardiana Wahyu Hidayati

A. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini berjudul **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Yogyakarta".** Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan program diklat, pengembangan karir, kedisiplinan, rekrutmen pegawai dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

Pemilihan Bank Mandiri Syariah sebagai objek penelitian ini didasarkan pada data yang dipublikasikan pada website Bank Mandiri Syariah tentang capaian dan prestasi. Mandiri Syariah dari tahun ke tahun selalu mendapat penghargaan (*award*) atas prestasi kinerjanya dan pada tahun 2016, mendapat penghargaan yaitu Bank Syariah di Indonesia yang Berpredikat Sangat Bagus Atas Kinerja Keuangan tahun 2015, kategori penghargaan *Best Islamic Retail Bank Award* pada 24 Mei 2016. Selain itu Bank Mandiri Syariah juga menyediakan sarana peningkatan SDM melalui beragam fasilitas pendidikan dan pelatihan (diklat) yang terdiri dari program pelatihan berbasis kompetensi, *E-Learning, Learning Center*.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi, terutama terkait motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi praktisi terutama pegawai perbankan dalam mengaplikasikan program-

program pengembangan sumber daya manusia berbasis peningkatan kualitas kinerja.

B. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah terlebih dahulu identitas Bapak/Ibu/Sdr/Sdri pada kolom yang sudah disediakan.
2. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dengan memberi tanda silang (X) dari pertanyaan-pernyataan di bawah ini:

Sangat Setuju	(SS)	: 5
Setuju	(S)	: 4
Netral	(N)	: 3
Tidak Setuju	(TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

3. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja

C. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Pendidikan : a. SMA c. S2
   b. S1 d. S3
5. Jabatan :

Kuesioner Program Pendidikan dan Pelatihan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Ketrampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah untuk dimengerti					
2	Instruktur selalu memotivasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk dapat mempraktekkan subjek yang telah diajarkan					
3	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri					
4	Metode yang digunakan pada saat program diklat mudah dimengerti untuk diterapkan dalam dunia kerja					
5	Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan					
6	Metode yang digunakan pada program pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan gaya belajar Bapak/Ibu/Sdr/Sdri					
7	Bapak/Ibu/Sdr/Sdri menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat					
8	Materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri					
9	Pelatihan yang					

	Bapak/Ibu/Sdr/Sdri ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri					
10	Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan ketentuan					

Kuesioner Pengembangan Karir

NO	**PERTANYAAN**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya					
2	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal maupun informal					
3	Pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri melalui *training* yang tepat					
4	Pengembangam karir hanya diperuntukkan kepada pegawai tertentu					
5	Prestasi kerja pegawai menjadi pertimbangan dalam					

	pengembangan karir					
6	Pegawai yang berprestasi seharusnya diberikan kesempatan mendapat peluang berkarir yang lebih baik					
7	Jabatan saya sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki					
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan teman sejawat untuk mendukung pengembangan karir					
9	Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat dalam pengembangan karirnya					
10	Pegawai dipersiapkan untuk menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab dimasa mendatang					

Kuesioner Kedisiplinan

NO	**PERTANYAAN**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya akan berusaha keras di saat prestasi saya tidak memenuhi standar					
2	Selalu ramah dan sopan baik terhadap atasan, sesama rekan maupun nasabah					
3	Saya akan menjalankan keputusan yang dibuat dari hasil					

	rapat					
4	Masuk setiap hari adalah hal yang sangat penting karena telah menjadi tanggungjawab, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik					
5	Mengisi/menandatangani daftar hadir setiap hari kerja merupakan hal yang sangat penting					
6	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
7	Saya akan berusaha keras menyelesaikan tugas saya pada waktu yang ditentukan					
8	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
9	Saya disiplin datang ke kantor dan rapat					
10	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan					

Kuesioner Rekrutmen Pegawai

NO	**PERTANYAAN**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan secara optimal					

2	Kuantitas perkerjaan yang ditetapkan perusahaan dapat dipenuhi sesuai waktu yang ditentukan					
3	Waktu pada saat perekrutan sudah sesuai dengan target perusahaan					
4	Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi					
5	Proses rekrutmen telah sesuai dengan *job description*					
6	Kriteria yang dipilih sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan					
7	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					
8	Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan pegawai yang kosong/lowong					
9	Metode rekrutmen berpengaruah terhadap perolehan pegawai yang berkualitas					
10	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja pegawai					

Kuesioner Kecerdasan Emosional

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya telah memahami kekurangan dan kelebihan pada diri saya					
2	Saya berfikir tentang perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan saya					
3	Saya mudah berbicara dengan orang yang memiliki pandangan berbeda dengan saya					
4	Saya dengan mudah mengabaikan gangguan-gangguan pada saat berkonsentrasi					
5	Saya selalu mengapresiasi gagasan-gagasan baru dan mengaplikasikannya					
6	Saya melihat sisi positif pada segala sesuatu					
7	Saya mampu berkompetisi dengan rekan kerja sesuai norma yang berlaku					
8	Saya mendengarkan kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya apabila dapat dibenarkan					
9	Saya selalu berusaha memecahkan masalah dengan					

	solusi yang efektif					
10	Saya berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

Kuesioner Motivasi Kerja

NO	**PERTANYAAN**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja					
2	Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi					
3	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan					
4	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
5	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini di akui oleh pimpinan					
6	Saya melihat sisi positif pada segala sesuatu					
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih					

	maju					
8	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan					
9	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan					
10	Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					

Lampiran 2

2. DRAFT WAWANCARA

Keterangan: A: peneliti

B: responden (pimpinan Bank BSM Kantor Cabang Bantul Yogyakarta)

A: Jumlah pegawai yang bekerja di BSM Kantor Cabang Bantul dan se Yogyakarta total ada berapa pegawai ya bu?

B: Jumlah pegawai BSM se Yogyakarta kurang lebih sebanyak 430 orang pegawai, masing-masing kantor cabang kurang lebih terdapat 20 orang pegawai sedangkan di kantor area kurang lebih ada 30 orang pegawai.

A: Berdasarkan hasil statistik deskriptif, jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Tujuannya apa ya bu?

B: Alasan mengenai jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan pegawai perempuan bertujuan supaya pihak bank tidak mengalami kesulitan ketika lebih sering bekerja di lapangan, karena mobilisasi laki laki lebih mudah daripada perempuan.

A: Karakteristik responden yang kedua yaitu berdasarkan usia, jumlah pegawaiyang berusia 21-40 tahun cukup banyak apakah akan efisien bu?

B: Usia pegawai dikatakan produktif yaitu sekitar 20-43 tahun, yaitu usia tersebut termasuk dalam rentan usia yang dimana kondisi tersebut cukup bagus karena pegawai yang muda mempunyai kondisi fisik yang lebih kuat, lebih enerjik dan lebih kreatif dalam bekerja. Adanya pegawai yang

lebih senior diharapkan menjadi teladan dan dapat mengayomi pegawai yang muda.

A: Apakah proses penerapan program rekrutmen di BSM Bantul berjalan dengan efektif?

B: Belum efektif, Pada kenyataannya dalam melakukan penarikan pegawai baru masih kurang selektif dan efektif. Hal tersebut disebabkan oleh pekerjaan yang diberikan kepada pegawai terkadang tidak sesuai dengan keahlian dan pengalaman dari masing-masing pegawai. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, seperti perubahan teknologi baru atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut.

A: Berdasarkan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yaitu tetang pentingnya penguatan spiritual pegawai, apakah pegawai sudah menerapkan hal tersebut?

B: Implementasinya pegawai yang sering terlambat datang pada pagi hari sehingga kegiatan rutin seperti, melaksanakan do'a pagi bersama dan dzikir setiap jum'at pagi kurang berjalan dengan kondusif. Sehingga tingkat kestabilan emosi dan spiritual pegawai kurang terkontrol dengan baik dan berpengaruh pada saat bekerja.

Lampiran 3

3. HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

a. Program Diklat

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PPP1	38.4500	11.997	.612	.753
PPP2	38.4250	13.276	.433	.776
PPP3	38.5000	13.538	.399	.780
PPP4	38.5250	13.230	.485	.771
PPP5	38.4250	13.943	.398	.781
PPP6	38.6250	13.728	.345	.786
PPP7	38.4500	11.946	.555	.761
PPP8	38.3750	12.599	.498	.768
PPP9	38.4250	13.122	.432	.777
PPP10	38.3250	13.097	.451	.774

b. Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	36.3250	22.533	.001	.744
PK2	36.5250	17.948	.583	.665
PK3	36.5500	18.049	.708	.654
PK4	36.3750	21.933	.113	.730
PK5	36.5000	21.282	.221	.719
PK6	36.7250	18.769	.457	.686
PK7	36.5750	19.892	.430	.694
PK8	36.9500	17.023	.411	.698
PK9	36.7000	18.523	.506	.678
PK10	37.7500	16.141	.443	.695

c. Kedisiplinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	39.3500	10.695	.387	.786
KD2	39.2750	10.615	.430	.779
KD3	39.2500	10.141	.594	.757
KD4	39.3750	10.548	.504	.769
KD5	39.3750	11.112	.355	.787
KD6	39.4000	10.810	.488	.772
KD7	39.2500	11.218	.443	.777
KD8	39.3250	11.507	.363	.785
KD9	39.4250	10.456	.547	.764
KD10	39.5000	10.410	.545	.764

d. Rekrutmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RP1	37.8000	10.677	.351	.751
RP2	37.8750	10.522	.484	.736
RP3	37.9000	10.503	.294	.762
RP4	37.9000	10.400	.348	.753
RP5	38.0750	9.456	.625	.712
RP6	37.9250	9.866	.545	.725
RP7	37.9250	9.917	.446	.739
RP8	37.9250	10.379	.446	.739
RP9	37.8750	10.471	.355	.751
RP10	37.9250	10.225	.403	.745

e. Kecerdasan Emosional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KE1	36.9000	14.246	.437	.772
KE2	36.8500	14.182	.506	.761
KE3	36.7250	16.410	.223	.791
KE4	37.1000	13.990	.542	.756
KE5	36.9750	13.717	.636	.744
KE6	36.6500	16.644	.182	.795
KE7	36.8250	15.276	.443	.770
KE8	36.7750	15.102	.456	.768
KE9	37.1000	13.579	.621	.745
KE10	36.8750	14.625	.464	.767

4. HASIL ASUMSI KLASIK

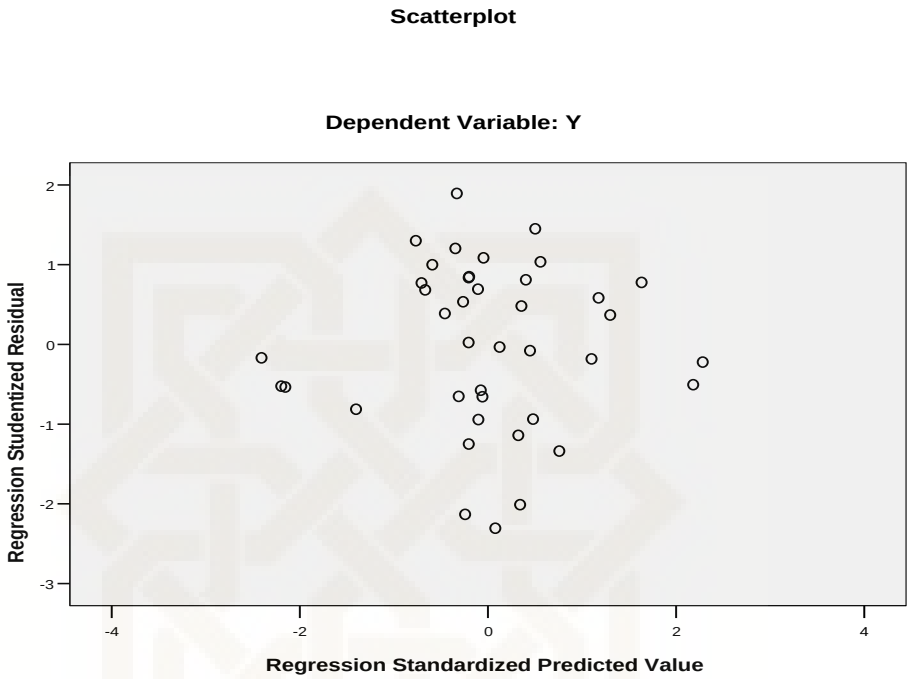
a. Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	X3	X4	X5	Y
N		**40**	**40**	**40**	**40**	**40**	**40**
Normal Parameter	**Mean**	**42,7250**	**27.6500**	**43.7250**	**37.9000**	**32.4000**	**31.6500**
	Std. Deviation	**3.96774**	**4.4176**	**3.60190**	**3.24077**	**3.90791**	**4.17901**
Most Extreme	**Absolute**	**.178**	**103**	**.155**	**.142**	**.105**	**.113**
Differences	**Positive**	**.080**	**.071**	**.139**	**.142**	**.105**	**.073**
	Negative	**-.178**	**-.103**	**-.155**	**-.086**	**-.097**	**-.113**
Kolmogorov-Smirnov Z		**1.123**	**649**	**983**	**.899**	**.667**	**.716**
Asymp. Sig (2 tailed)		**.160**	**793**	**.289**	**.394**	**.765**	**.685**

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 (Program Diklat)	.662	1.512
	X2 (Pengembangan Karir)	.454	2.203
	X3 (Kedisiplinan)	.569	1.758
	X4 (Rekrutmen)	.387	2.582
	X5 (Kecerdasan Emosional)	.769	1.300

c. Hasil Uji Hetroskedastisitas



Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.433	4.995		1.088	.284
	X1	.007	.101	.014	.069	.945
	X2	.128	.110	.283	1.169	.250
	X3	.027	.120	.049	.229	.820
	X4	-.152	.162	-.247	-.943	.352
	X5	-.123	.095	-.240	-1.290	.206

a. Dependent Variable: LN_RES

5. HASIL REGRESI BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-10.952	6.235		-1.757	.088
	X1	.263	.126	.250	2.085	.045
	X2	.282	.137	.299	2.066	.047
	X3	.339	.150	.292	2.260	.030
	X4	.174	.202	.135	.863	.394
	X5	.067	.119	.062	.562	.578

a. Dependent Variable: Y

6. HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.559	5	92.321	14.296	.000[a]
	Residual	219.541	34	6.457		
	Total	681.100	39			

b. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823[a]	.678	.630	2.54108	1.471

c. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.952	6.235		-1.757	.088
	X1	.263	.126	.250	2.085	.045
	X2	.282	.137	.299	2.066	.047
	X3	.339	.150	.292	2.260	.030
	X4	.174	.202	.135	.863	.394
	X5	.067	.119	.062	.562	.578

a. Dependent Variable: Y

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi:

Nama	: Mardiana Wahyu Hidayati
NIM	: 13391073
Tempat, Tanggal Lahir	: Ngawi, 17 Juni 1996
Agama	: Islam
Alamat	: Dsn. Sambong Ds. Sidokerto, Karangjati, Ngawi
Email	: wahyumardiana17@gmail.com

Pendidikan Formal

SD	SDN 1 Sidokerto	2002-2008
MTs	MTsN Ngawi	2008-2011
MAN	MAN Ngawi	2011-2013
Universitas	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Manajemen Keuangan Syariah)	2013-2017

Pengalaman Organisasi

Organisasi	Jabatan	Tahun
Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI)	Anggota	2013
Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI)	Bendahara	2014-2015
Forum Studi Ekonomi Islam (ForSEI)	Bendahara	2015-2016
Shadaqah Kulla Yaum	Dana Usaha	2015-2016