

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KANTOR
CABANG PEMBANTU MAJENANG)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

SATU DALAM EKONOMI ISLAM

OLEH :

AMARIS AFLAH ARDININGRUM

NIM. 14820177

**PROGAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KANTOR
CABANG PEMBANTU MAJENANG)**



SKRIPSI

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

OLEH :

AMARIS AFLAH ARDININGRUM

NIM. 14820177

DOSEN PEMBIMBING :

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

**PROGAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3141 /Un.02/DEB/PP.00.9/11/2018

Tugas Akhir dengan judul : "Analisis Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu Majenang)"

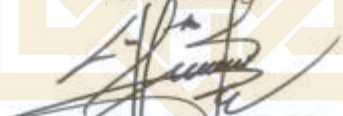
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Amaris Aflah Ardinigrum
Nomor Induk Mahasiswa : 14820177
Telah diujikan pada : Rabu, 21 November 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR


Ketua Sidang


Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji I



Mukhamad Yazid Afandi, M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001

Penguji II


Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc
NIP. 19800314 200312 1 003

Yogyakarta, 26 November 2018
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN




Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb,

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Amaris Aflah Ardiningrum

NIM : 14820177

Semester : 9 (Sembilan)

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri (Bsm) Kantor Cabang Majenang)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih. Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 November 2018

Pembimbing


Jaehay Faradis, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amaris Aflah Ardiningrum

NIM : 14820177

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri (Bsm) Kantor Cabang Majenang)" sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah dirujuk pada daftar pustaka sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan adanya pelanggaran ataupun penyimpangan dari aturan yang berlaku.

Yogyakarta, 9 November 2018

Penyusun



Amaris Aflah Ardiningrum

NIM. 14820177

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amaris Aflah Ardiningrum

NIM : 14820177

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

“Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri (Bsm) Kantor Cabang Majenang)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN 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.

Yogyakarta, 9 November 2018

Yang menyatakan



Amaris Aflah Ardiningrum

NIM. 14820177

HALAMAN MOTTO

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu dan boleh jadi engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk bagimu, Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui." (SQ Al Baqarah: 216,)

“Don’t be trapped in someone else’s dream” (V BTS)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Bapak Sugeng Irfan Munji dan Ibu Siti Cholivah tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Kakak saya Annice Widya, Adi Gilang, Annur Amelia serta Adik saya Azkar Ramdan dan Azelia yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tugas akhir ini merupakan hasil dari penelitian yang penulis lakukan di Bank BSM Syariah Kantor Cabang Majenang.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah terlibat dan memberikan bantuan baik moril maupun materiil dalam penyusunan tugas akhir ini, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas dukungannya dalam penyusunan tugas akhir ini, khususnya kepada:

1. Keluarga tercinta Orangtua, serta kakak dan adikku yang selalu percaya dan senantiasa mendukung sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi A, MA, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai teladan yang baik bagi seluruh mahasiswa dalam mengejar cita di ranah akademik.
3. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang mana selalu mendorong penyusun untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Joko Setyono, SE, M.Si, selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
5. Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si., Ak, CA, selaku dosen pembimbing yang senantiasa mendorong penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Seluruh jajaran dosen dan staff, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang juga mendorong penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya teman-teman Perbankan Syariah kelas D.
8. Teman-temanku “Menantu Idaman” Sakinah, Elgita, Romzi, Halimah, Ocha, Mba nen, Uswah, Fahma, Safira terimakasih karena selalu ada, atas kebersamaan yang selalu terjalin. Semoga kita mencapai kesuksesan bersama.
9. Sepupuku Shevina Griselda yang selalu ada untuk memotivasiku mengerjakan skripsi.
10. BTS yang telah menemani dan memberikan semangat dengan musik-musiknya yang indah dan menjadikan memotivasiku untuk mengerjakan skripsi. Terutama terimakasih untuk Jungkook yang telah menjadi salah satu motivasi terbesarku untuk menulis.
11. Teman-teman seperjuangan wisuda febuari Anad, Ari, Alfi, Ansori, Nisa, dan Yani yang telah saling menyemangati, dan berjuang yudisium bersama.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca, demi kesempurnaan dan kemajuan penelitian selanjutnya.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf 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 05936/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	Šā'	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de

ذ	Zāi	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	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	Mim	m	'em

ن	Nūn	n	'en
و	Waw	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. KONSONAN RANGKAP KARENA SYADDAH DITULIS RANGKAP

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. TA'MARBŪTAH DI AKHIR KATA

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah diserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis *h*.

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā’</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Bila ta’ marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t* atau *h*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāh al-fīṭri</i>
------------	---------	-----------------------

D. VOKAL PENDEK

◌َ	fathah	Ditulis	<i>A</i>
◌ِ	kasrah	ditulis	<i>i</i>
◌ُ	ḍammah	ditulis	<i>u</i>

E. VOKAL PANJANG

1	Fathah + alif	جاهلية	ditulis	<i>ā : jāhiliyyah</i>
2	Fathah + ya’ mati	تنسى	ditulis	<i>ā : tansā</i>
3	Kasrah + ya’ mati	كريم	ditulis	<i>ī : karīm</i>
4	Dammah + wawu mati	فروض	ditulis	<i>ū : furūḍ</i>

F. VOKAL RANGKAP

1	Fathah ya mati	ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2	Fathah wawu mati	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. VOKAL PENDEK YANG BERURUTAN DALAM SATU KATA
DIPISAHKAN DENGAN APOSTROF

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. KATA SANDANG ALIF + LAM

1. bila diikuti huruf *Qomariyyah* ditulis dengan menggunakan “l”.

القران	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf

Syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. PENULISAN KATA-KATA DALAM RANGKAIAN KALIMAT

ذوي الفروض	ditulis	<i>Ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

J. PENGECUALIAN

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijāb*.
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Telaah Pustaka.....	9
B. Landasan Teori.....	14
1. Motivasi.....	14
2. Lingkungan Kerja.....	21
3. Gaji.....	25
4. Kinerja Karyawan.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Pengembangan Hipotesis.....	30
1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	31
2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan ...	32
3. Hubungan Gaji dengan Kinerja Karyawan.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Populasi dan Sampel.....	35
C. Data dan Sumber Data.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Definisi Operasional Variabel.....	37
F. Metode Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
B. Deskripsi Data.....	49
C. Analisis Data.....	53

1. Uji Instrumen.....	53
a. Uji Validitas.....	53
b. Uji Reliabilitas	55
2. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Multikolonieritas.....	55
b. Uji Heteroskedastisitas	56
c. Uji Normalitas.....	57
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4. Uji Hipotesis	60
a. Uji Simultan (Uji F).....	60
b. Uji Parsial (Uji t).....	61
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
d. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	63
e. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
f. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran-saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	11
Tabel 4.1 Usia Responden.....	49
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.3 Jabatan Kerja Responden	50
Table 4.4 Masa Kerja Responden	51
Table 4.5 Gaji PerBulan Responden	52
Table 4.6 Hasil Uji Validitas.....	53
Table 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	55
Table 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	58
Table 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Table 4.12 Hasil Uji Simultan.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Majenang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian studi kasus, dengan populasi seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KC Majenang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Semua pertanyaan sudah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel, alat uji yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersamaan atau simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Majenang. Hasil Uji T menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Majenang.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work environment, and salary on employee performance in Bank Syariah Mandiri KC Majenang both partially and simultaneously. This type of research is a case study, with a population of all employees of Bank Syariah Mandiri KC Majenang. The samples taken in this study are saturated samples, namely sampling techniques if all members of the population are used as samples. Data collection is done using questionnaires and interviews. All questions have been tested and declared valid and reliable, the test tool used is multiple linear regression. The F Test results show that simultaneously or simultaneously the variables of motivation, work environment, and salary significantly influence employee performance at Bank Syariah Mandiri KC Majenang. The results of the T test show that partially the work environment variable has a significant effect on employee performance while motivation and salary do not have a significant effect on employee performance at Bank Syariah Mandiri KC Majenang.

Keywords: Motivation, Work Environment, Salary, Employee Performance



BAB I:

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau institusi ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja karyawan dan hasil kerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi. Motivasi menjadi masalah utama yang menggerakkan seseorang dalam melakukan satu aktivitasnya. Seseorang tidak akan melakukan suatu aktivitasnya didalam dirinya jika tidak ada motivasi. Motivasi kerja mengarahkan pada peningkatan produksi tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi yang dapat ditimbulkan oleh motivasi internal dan motivasi eksternal (Robbin, 2006).

Selain motivasi kerja, kenyamanan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013:118). Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan menurut Nitisemito (1991: 192) seperti suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja perusahaan secara maksimal.

Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka adalah pemberian gaji. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti (Hasibuan, 2000:118). Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Lembaga keuangan memiliki peranan penting dalam suatu negara sebagai lembaga intermediasi. Fungsi utaman bank adalah sebagai lembaga yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien. Perbankan di Indonesia menerapkan *dual banking system* yaitu konvensional dan syariah. Perkembangan bank syariah saat ini sangat pesat seiring dengan kesadaran masyarakat akan prinsip-prinsip syariah.

Salah satu jenis bank syariah yang diijinkan beroperasi adalah Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri mulai beroperasi sejak tanggal 1 November 1999. Bank Syariah Mandiri (BSM) pada tahun 2017 meraih penghargaan Anugerah Syariah Republik untuk kategori Kinerja Terbaik bank syariah dengan aset diatas Rp 30 triliun.¹ Kinerja BSM telah melampaui target pada kuartal II yakni dana pihak ketiga (DPK) yang tumbuh 13,34 persen menjadi Rp 72,30 triliun dibandingkan periode sebelumnya yang sebesar Rp 63,79 triliun. Bank Syariah Mandiri (BSM) mencatat laba bersih tumbuh sebesar 8 persen menjadi Rp 181 miliar dibanding Rp 167,64 miliar pada periode yang sama tahun sebelumnya.²

Penghargaan atas kinerja yang diperoleh oleh Bank Syariah Mandiri tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penentu keberhasilan Bank Syariah Mandiri. Sesuai dengan misi yang ditetapkan yaitu mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.³ Produktivitas kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan kinerja bank. Salah satu Kantor Cabang Pembantu yang ikut berkontribusi dalam pencapaian penghargaan yaitu Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. Bank Syariah Mandiri KCP

¹Rizky Jaramaya, "BSM raih penghargaan kinerja terbaik anugerah syariah republik", diakses dari <https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/12/06/p0jpih415-bsm-raih-penghargaan-kinerja-terbaik-anugerah-syariah-republika> , pada tanggal 27 febuari 2018 pukul 13.17 WIB.

²Idealisa Masyarafina, "Laba bersih BSM tumbuh 8 persen hingga kuartal II 2017", diakses dari <https://republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/17/08/09/oueo61382-laba-bersih-bsm-tumbuh-8-persen-hingga-kuartal-ii-2017> , pada tanggal 27 febuari 2018pukul 13.20 WIB.

³Diakses dari <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi> , pada tanggal 27 febuari 2018 pukul 14.00 WIB.

Majenang sendiri telah meraih beberapa prestasi diantaranya sebagai *The Rising Star Performance* by APE pada tahun 2014, *Unit Micro* terbaik di area *micro banking* Purwokerto *Regional Office IV/ Jawa I* pada tahun 2015, dan sebagai *Micro Financing Sales* terbaik di area *micro banking* Purwokerto *Regional Office IV/ Jawa I* pada tahun 2015.⁴ Pada BSM Kantor Cabang Pembantu Majenang sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan yang diperhatikan. Karena terdapatnya beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Dengan demikian, pihak manajemen perusahaan harus mampu mengetahui bagaimana cara terbaik dalam memahami kebutuhan karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat merasa nyaman saat mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KEJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KANTOR CABANG PEMBANTU MAJENANG)”**.

⁴ Wawancara dengan Jati Karunia Dewi, Sharia Funding Executive Bank Syariah Kantor Cabang Pembantu Pembantu Majenang, Jumat 9 November 2018

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang?
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Untuk menjelaskan apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang.
2. Untuk menjelaskan apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang.
3. Untuk menjelaskan apakah faktor besarnya gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini berupa:

1. Bagi praktisi, sebagai informasi dan pertimbangan bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang dalam mengelola kinerja sumber daya manusia agar lebih baik di masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk mengembangkan pemikiran peneliti serta penerapan ilmu yang sudah peneliti dapatkan selama perkuliahan.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai penelitian dengan tema yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memahami skripsi ini lebih lanjut, maka materi-materi yang terkandung didalamnya akan digolongkan menjadi sub bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Pada Bab I berisi mengenai latar belakang permasalahan yang menjelaskan tentang isu utama penelitian yang didukung oleh fakta-fakta dan data yang terkait, teori utama yang digunakan, pemaparan secara ringkas penelitian sebelumnya, dan juga penegasan judul penelitian. Selain itu, pada latar belakang masalah mengandung rumusan masalah serta tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Pada penelitian ini, didasarkan pada keingintahuan peneliti akan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah KCP Majenang.

Pada Bab II berisi mengenai semua teori yang digunakan dalam meneliti permasalahan. Teori tersebut akan mengandung uraian dari variabel penelitian berupa motivasi, lingkungan kerja, gaji, dan kinerja

karyawan Point penting dari bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman serta kerangka yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian.

Pada Bab III menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian serta penjabaran secara operasional. Objek penelitian berisi tentang sumber data, teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

Pada Bab IV hasil penelitian dikemukakan proses analisis sesuai dengan alat analisis yang sudah dikemukakan pada sebelumnya. Selain itu bab IV ini menguraikan tentang hasil penelitian yang berupa pembahasan terhadap analisis deskriptif dari data yang telah diperoleh dan diolah sebelumnya beserta analisis hubungan antar variabel.

Pada Bab V Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Simpulan atas pengujian hipotesis dan diskusi singkat atas hasil yang diperoleh. Saran menjelaskan keterbatasan penelitian dan saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. Jumlah responden yang di dapak adalah 24 karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya T hitung untuk variabel motivasi adalah 1.500 dan T tabel 2.085 dengan signifikansi 0.149. Karena $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ ($1.500 < 2.085$) dan signifikansi $0.149 > 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BSM Kantor Cabang Pembantu Majenang. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum merasa adanya tuntutan yang besar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarga.
2. Besarnya T hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 3.161 dan T tabel 2.085 dengan signifikansi 0.005. Karena $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ ($3.161 > 2.085$) dan signifikansi $0.005 < 0.05$, maka H_2 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BSM Kantor Cabang Pembantu Majenang.

3. Besarnya T hitung untuk variabel Gaji adalah -0.424 dan T tabel 2.085 dengan signifikansi 0.676 . Karena T hitung $>$ T tabel ($-0.424 < 2.085$) dan signifikansi $0.676 > 0.05$, maka H_3 ditolak dan H_0 diterima artinya gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BSM Kantor Cabang Pembantu Majenang. Hal ini dikarenakan karyawan merasa gaji yang diterima masih belum sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan.

B. SARAN

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan tema yang sama diharapkan dapat melakukan penyempurnaan dengan melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih besar.
2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti sehingga hasilnya akan lebih maksimal.
3. Bagi pihak Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan perhatian/ penghargaan terhadap karyawan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk kemajuan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, I komang, dkk. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad Moh. 1980. "Psikologi Industri". Yogyakarta: Lembaga Menegement.
- Augusty, Ferdinand. 2006. "Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 17". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2001. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: BPF Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai". Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Malayu. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. "Manajemen Kompensasi". Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. 2013. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya MANusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia". Bogor: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L. dan John H Jackson. 2006. "Human Resource Management

- (Manajemen Sumber Daya Manusia)". Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. "Manajemen Personalia". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2013. "*Organizational Behavior*". USA: Pearson
- Sedarmayanti. 2009. "Tata Kerja dan Produktivitas Kerja". Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. "Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 1". Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. "Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Buku 2". Jakarta: Salemba Empat.
- Shihab, M. Quraish. 2006. "Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qurán". Jakarta: Lentera Hati.
- Sondang, P Siagian, 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. "Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Prenada Media
- Sutrisno Edy. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Anggriawan, Koko Happy dkk. 2015. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)". Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 28, No. 1
- Budianto, A Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta". Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13, No. 1

Imlawal, Thomas. 2016. “Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Players Pool N Lounge*”. Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5, No. 2

Ningrum, Nadiya Lifa, dkk. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)”. Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11, No. 1

Potu, Aurelia. 2013. “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo”. Manado. Jurnal EMBA Vol. 1, No. 4

Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Surabaya. AGORA Vol. 3, No. 2

Web

<https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/17/12/06/p0jpih415-bsm-raih-penghargaan-kinerja-terbaik-anugerah-syariah-republika> diakses pada pada tanggal 27 febuari 2018 pada pukul 13.17 WIB.

<https://republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/17/08/09/oueo6l382-laba-bersih-bsm-tumbuh-8-persen-hingga-kuartal-ii-2017> , pada tanggal 27 febuari 2018pukul 13.20 WIB.

<https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi> , pada tanggal 27 febuari 2018 pukul 14.00 WIB.

LAMPIRAN 1

KUESIONER TENTANG ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA
BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KANTOR CABANG MAJENANG

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan hormat,

Saya adalah Amaris Aflah Ardiningrum mahasiswi Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian ilmiah guna menyelesaikan tugas akhir saya (skripsi). Sehubungan dengan hal tersebut, dengan rendah hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk ikut berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Perlu kiranya saya sampaikan bahwa penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Saya menyadari waktu Bapak/ Ibu sangat berharga dan terbatas. Partisipasi Bapak/Ibu akan sangat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan berarti dalam menentukan keberhasilan penelitian ini. Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat saya,

Amaris Aflah Ardiningrum

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Isilah data diri Bapak/Ibu/Saudara/i pada profil responden.
2. Bacalah semua pertanyaan kuesioner dengan teliti dan baik.
3. Berilah tanda **checklist** (\checkmark) pd salah satu jawaban yg telah tersedia sesuai dgn pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i alami sebagai karyawan. Masing-masing jawaban memiliki keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Profil Responden	
Nama Responden	
Usia	
Jenis Kelamin	
Jabatan Kerja	
Masa Kerja	
Besar gaji perbulan	≤ Rp. 1.000.000
	Rp. 1.000.000 s/d Rp. 2.499.999
	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 5.000.000
	≥ Rp. 5.000.000

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
VARIABEL MOTIVASI					
1.	Terpenuhinya kebutuhan sehari-hari mendorong saya bekerja lebih baik.				
2.	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap membantu.				
3.	Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja sehingga saya bekerja keras.				

4.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya.				
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA					
5.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.				
6.	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.				
7.	Frekuensi tingkat kesalahan anda dalam bekerja karena tidak adanya konsentrasi akibat kebisingan sehingga mempengaruhi pekerjaan anda.				
8.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda.				
9.	Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.				
VARIABEL GAJI					
10.	Saya puas dengan tingkat gaji saya secara keseluruhan.				
11.	Karyawan yang berkinerja tinggi dibayar lebih tinggi dari yang berkinerja rendah				
12.	Karyawan yang berkoban lebih diberi incentive yang sesuai oleh perusahaan				
VARIABEL KINERJA KARYAWAN					
13.	Pegawai telah bekerja dengan sungguh – sungguh dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai target yang di tentukan.				
14.	Pegawai memiliki kecakapan kerja dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				
15.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.				

LAMPIRAN 2
DATA RESPONDEN

No	NAMA	Usia	Jenis Kelamin	JABATAN	Masa Kerja	Gaji
1	JAKA TRIYANA	46	Laki-laki	<i>Branch Manager</i>	> 7 Tahun	>Rp 5.000.000
2	GENTAR PRABOWO	33	Laki-laki	<i>Branch Operation & Service Manager</i>	> 7 Tahun	>Rp 5.000.000
3	AJI BUDIARTO	39	Laki-laki	<i>Junior Consumer Banking Relationship Manager</i>	> 7 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
4	AGUS STIYONO	32	Laki-laki	<i>Teller</i>	4-6 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
5	HIDAYATUR ROCHMAN	31	Laki-laki	<i>Micro Financing Analyst</i>	4-6 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
6	DIDIT SUSENO	33	Laki-laki	<i>General Support Staff</i>	4-6 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
7	DODI KARNELI	33	Laki-laki	<i>Micro Banking Manager</i>	4-6 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
8	MAY LINDA INDAH RAHMAWATI	23	Perempuan	<i>Costumer Services</i>	< 1 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
9	KAKA AMBANG PRATAMA	27	Laki-laki	<i>Micro Financing Sales</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999

10	AKBAR PURNAMA	26	Laki-laki	<i>Micro Financing Sales</i>	1-3 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
11	RIZKI ADITYA RACHMAWAAN	24	Laki-laki	<i>Micro Financing Sales</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
12	RIZKI MARLINDA	22	Perempuan	<i>Micro Admiinistration Staff</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
13	KHOTIM MUNAWAR	26	Laki-laki	<i>PMM Mitra</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
14	JATI KARUNIA DEWI	30	Perempuan	<i>Sharia Funding Executive</i>	4-6 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
15	TSALIS KHOERUNNISA	27	Perempuan	<i>Sharia Funding Executive</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
16	ARI MUSTOLIH	32	Laki-laki	<i>Office Boy</i>	4-6 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
17	IRMAN SETYO NUGROHO	23	Laki-laki	<i>Driver</i>	< 1 Tahun	< Rp 1.000.000
18	HENDRO PURNOMO	26	Laki-laki	<i>Security</i>	1-3 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000
19	DEDI IRAWAN	33	Laki-laki	<i>Security</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
20	GALIH BAGUS SATRIA AJI	30	Laki-laki	<i>Security</i>	< 1 Tahun	Rp 2.500.000 sd Rp 5.000.000

21	ADITYA BIMA FAZA ABDA'U	28	Laki-laki	<i>Sales force</i>	4-6 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
22	OKI KUSNANDAR	24	Laki-laki	<i>Sales force</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp 2.499.999
23	DESY MURYANI	24	Perempuan	<i>Sales force</i>	< 1 Tahun	< Rp 1.000.000
24	TRİYANI OKTASARI	24	Perempuan	<i>FA</i>	1-3 Tahun	Rp 1.000.000 sd Rp N 2.499.999



4	3	4	3	2	3	15	3
5	4	4	3	3	4	18	3.6
6	3	3	3	3	3	15	3
7	3	3	3	3	3	15	3
8	4	3	3	3	3	16	3.2
9	3	2	4	3	3	15	3
10	3	3	3	3	3	15	3
11	3	3	3	3	3	15	3
12	4	4	3	4	4	19	3.8
13	3	3	3	3	3	15	3
14	3	3	2	3	2	13	2.6
15	4	4	3	4	4	19	3.8
16	4	4	4	3	3	18	3.6
17	3	3	3	3	3	15	3
18	3	3	3	2	3	14	2.8
19	4	3	3	3	3	16	3.2
20	3	3	3	3	3	15	3
21	4	4	4	4	3	19	3.8
22	3	3	2	3	3	14	2.8
23	3	3	3	3	2	14	2.8
24	3	3	3	4	4	17	3.4

GAJI

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Rata-rata
1	3	3	2	8	2.66
2	3	4	3	10	3.33
3	2	3	3	8	2.66
4	2	3	2	7	2.33
5	3	4	4	11	3.66
6	3	3	3	9	3
7	3	4	3	10	3.33
8	3	2	3	8	2.66
9	2	2	3	7	2.33
10	3	3	3	9	3
11	3	3	3	9	3
12	3	4	4	11	3.66

13	3	3	3	9	3
14	3	3	3	9	3
15	3	1	1	5	1.66
16	4	4	4	12	4
17	3	3	3	9	3
18	4	4	4	12	4
19	3	3	3	9	3
20	3	3	3	9	3
21	3	3	3	9	3
22	2	4	4	10	3.33
23	2	3	2	7	2.33
24	2	3	3	8	2.66

KINERJA KARYAWAN

No	Y4.1	Y4.2	Y4.3	Y4	Rata-rata
1	4	3	3	10	3.33
2	4	4	4	12	4
3	3	3	3	9	3
4	3	3	3	9	3
5	3	3	3	9	3
6	3	3	3	9	3
7	3	3	3	9	3
8	4	3	3	10	3.33
9	3	3	3	9	3
10	3	3	3	9	3
11	3	3	3	9	3
12	4	4	4	12	4
13	3	3	2	8	2.66
14	3	3	3	9	3
15	4	4	4	12	4
16	3	3	3	9	3
17	3	3	3	9	3
18	3	3	3	9	3
19	4	3	3	10	3.33
20	4	4	4	12	4
21	4	3	4	11	3.66

22	3	3	3	9	3
23	3	3	3	9	3
24	3	3	3	9	3



LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS

MOTIVASI

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Motivasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.354	.092	.458*	.712**
	Sig. (2-tailed)		.090	.670	.024	.000
	N	24	24	24	24	24
X1.2	Pearson Correlation	.354	1	.130	.324	.663**
	Sig. (2-tailed)	.090		.546	.122	.000
	N	24	24	24	24	24
X1.3	Pearson Correlation	.092	.130	1	.395	.575**
	Sig. (2-tailed)	.670	.546		.056	.003
	N	24	24	24	24	24
X1.4	Pearson Correlation	.458*	.324	.395	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.024	.122	.056		.000
	N	24	24	24	24	24
Motivasi	Pearson Correlation	.712**	.663**	.575**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	
	N	24	24	24	24	24

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

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

LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Lingkungan_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.699**	.393	.545**	.393	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.006	.058	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.2	Pearson Correlation	.699**	1	.222	.397	.379	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.296	.055	.068	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.3	Pearson Correlation	.393	.222	1	.255	.143	.555**
	Sig. (2-tailed)	.058	.296		.229	.505	.005
	N	24	24	24	24	24	24
X2.4	Pearson Correlation	.545**	.397	.255	1	.408*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.006	.055	.229		.048	.000
	N	24	24	24	24	24	24
X2.5	Pearson Correlation	.393	.379	.143	.408*	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.058	.068	.505	.048		.001
	N	24	24	24	24	24	24
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.849**	.763**	.555**	.743**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.001	
	N	24	24	24	24	24	24

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

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

GAJI

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Gaji
X3.1	Pearson Correlation	1	.260	.320	.607**
	Sig. (2-tailed)		.220	.128	.002
	N	24	24	24	24
X3.2	Pearson Correlation	.260	1	.731**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.220		.000	.000
	N	24	24	24	24
X3.3	Pearson Correlation	.320	.731**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.128	.000		.000
	N	24	24	24	24
Gaji	Pearson Correlation	.607**	.870**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	24	24	24	24

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

KINERJA KARYAWAN

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Kinerja_Karyawan
X4.1	Pearson Correlation	1	.632**	.687**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	24	24	24	24
X4.2	Pearson Correlation	.632**	1	.791**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	24	24	24	24
X4.3	Pearson Correlation	.687**	.791**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	24	24	24	24
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.875**	.885**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24

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

LAMPIRAN 5
UJI RELIABILITAS

MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	9.9167	1.036	.418	.540
X1.2	10.0833	1.123	.369	.576
X1.3	10.1250	1.245	.262	.646
X1.4	10.1250	.984	.578	.420

LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.6250	2.158	.741	.636
X2.2	12.7083	2.216	.586	.689
X2.3	12.9167	2.688	.325	.778
X2.4	12.8333	2.232	.550	.703
X2.5	12.9167	2.514	.445	.740

GAJI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	6.1250	1.853	.311	.845
X3.2	5.8333	1.101	.643	.474
X3.3	5.9583	1.085	.693	.401

KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	24	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	6.3333	.667	.700	.870
X4.2	6.5000	.783	.775	.815
X4.3	6.5000	.609	.810	.762

LAMPIRAN 6
UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.407	.92731

a. Predictors: (Constant), Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.135	3	5.378	6.255	.004 ^b
	Residual	17.198	20	.860		
	Total	33.333	23			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.199	2.627		.456	.653		
	Motivasi	.243	.162	.266	1.500	.149	.819	1.221
	Lingkungan_Kerja	.354	.112	.549	3.161	.005	.856	1.168
	Gaji	-.052	.123	-.070	-.424	.676	.934	1.071

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Gaji	Lingkungan_Kerja	Motivasi
1	Correlations	Gaji	1.000	-.146	.252
		Lingkungan_Kerja	-.146	1.000	-.376
		Motivasi	.252	-.376	1.000
	Covariances	Gaji	.015	-.002	.005
		Lingkungan_Kerja	-.002	.013	-.007
		Motivasi	.005	-.007	.026

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Lingkungan_Kerja	Gaji
1	1	3.961	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.028	11.940	.00	.05	.03	.74
	3	.008	22.838	.07	.23	.96	.00
	4	.004	33.552	.93	.72	.00	.25

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES_2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	-.005	.53770

a. Predictors: (Constant), Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.836	3	.279	.964	.429 ^b
	Residual	5.782	20	.289		
	Total	6.618	23			

a. Dependent Variable: RES_2

b. Predictors: (Constant), Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.849	1.523		-1.213	.239
	Motivasi	.123	.094	.302	1.308	.206
	Lingkungan_Kerja	.010	.065	.035	.155	.878
	Gaji	.078	.071	.237	1.095	.287

a. Dependent Variable: RES_2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.86471802
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 7

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.407	.92731

a. Predictors: (Constant), Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.135	3	5.378	6.255	.004 ^b
	Residual	17.198	20	.860		
	Total	33.333	23			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaji, Lingkungan_Kerja, Motivasi

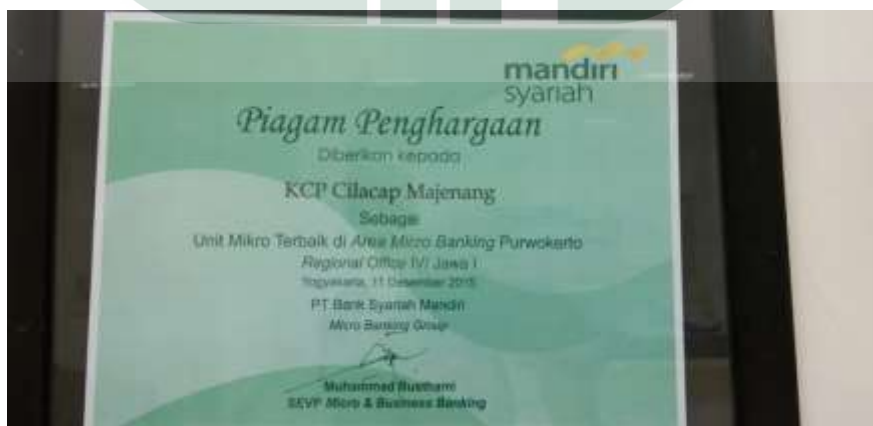
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.199	2.627		.456	.653
	Motivasi	.243	.162	.266	1.500	.149
	Lingkungan_Kerja	.354	.112	.549	3.161	.005
	Gaji	-.052	.123	-.070	-.424	.676

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 8

Piagam Penghargaan



LAMPIRAN 9
CURICULUM VITAE



Nama : Amaris Aflah Ardiningrum
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 19 Oktober 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Gol Darah : B
Alamat : Jl, Diponegoro No 118 Sindangsari,
Majenang, Cilacap
Handphone : 085870408399
Email : amarisaflah@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

SD Negeri Jenang 02, Majenang	2003 – 2009
SMP Takhasus, Wonosobo	2009 – 2011
SMA Takhasus, Wonosobo	2011 – 2014
UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta	2014 – 2018