



Naskah masuk	Direvisi	Diterbitkan
9-Sep-2022	15-Oct-2022	1 Desember 2022
DOI : https://doi.org/10.58518/madinah.v9i2.1385		

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BANK BRI SYARIAH

Muhajir

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo, Indonesia
E-mail: muhajirmadruslam@gmail.com

Fitrohtul Khasanah

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo, Indonesia
E-mail: hanien016@gmail.com

Nelli Fatonah

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo, Indonesia
E-mail: fatonahneli@gmail.com

Abstrak: Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan usaha individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 24 orang yang diambil dari total jumlah populasi pegawai Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner yang bersumber dari pegawai Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Data sekunder bersumber dari dokumen. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan multiple creation analysis yang diolah dengan menggunakan IMB SPSS Statistic 25. Dari hasil analisis pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan langsung antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, namun keeratan hubungan dalam hal ini studi rendah pada 0,288. Dilihat dari pedoman kepadatan hubungan, penelitian ini berada pada angka 0,20 - 0,399. Artinya jika motivasi kerja dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai Bank BRI Syariah KCP Kebumen meningkat.

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

Abstract: Work motivation is an encouragement to increase the individual efforts of employees in doing their work in order to achieve organizational goals. The higher the



motivation given, the higher the performance of employees in a company. This study aims to find out how strong the relationship between work motivation and work environment and employee performance at Bank BRI Syariah KCP Kebumen. The sample in this study amounted to 24 people taken from the total number of employee population at Bank BRI Syariah KCP Kebumen. This study used primary data by distributing questionnaires sourced from employees at Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Secondary data sourced from documents. Data analysis techniques in this study used multiple creation analysis processed using IBM SPSS Statistic 25. From the results of data processing analysis shows that there is a positive and direct relationship between work motivation and work environment with employee performance, but the closeness of relationships in this study is low at 0.288. Looking at the guidelines for relationship density, this study was in the number 0.20 - 0.399. This means that if the work motivation and work environment improves, the performance of employees at Bank BRI Syariah KCP Kebumen increases.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini dikarenakan keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Suatu perusahaan tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Suatu perusahaan akan berhasil efektif jika di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut maka diperlukannya kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.²

Selain itu sebuah perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan atau organisasi dalam memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dengan tujuan dapat mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing selain itu memperhatikan situasi dan kondisi tempat kerja juga merupakan keharusan dalam meminimalisir ketidaknyamanan dalam mengerjakan pekerjaannya.

BRI Syariah KCP Kebumen merupakan salah satu perusahaan atau organisasi dalam bidang ekonomi berbasis perbankan yang bertugas mengelola perekonomian masyarakat. BRI Syariah KCP Kebumen sendiri merupakan anak

¹ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 6.

² Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Skripsi, Medan: Universitas Islam Sumatera Utara Medan, 2019, 4.



perusahaan dari Bank BRI Syariah Purwokerto yang didirikan pada akhir tahun 2012. Dari awal berdiri sampai saat ini BRI Syariah KCP Kebumen telah memiliki ribuan nasabah dari berbagai produk yang telah ditawarkan oleh Bank BRI Syariah KCP Kebumen.

Dalam pelaksanaannya tentu memerlukan yang namanya manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di BRI Syariah KCP Kebumen memberikan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan sumbangan terhadap perusahaan yang berupa produktivitas kerja yang maksimal. BRI Syariah manajemen sumber daya yang telah diterapkan pada Bank BRI Syariah sudah cukup baik, namun masih ada beberapa kendala yang harus diperhatikan kembali seperti kedisiplinan, ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sedangkan kinerja karyawan dapat dicapai apabila rencana-rencana yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan.³

Pengertian Motivasi Kerja

Kata "motif" diartikan sebagai daya upaya yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.⁴ Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing individu. Sedangkan individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda.⁵ Motivasi kerja menurut Chung & Megginson, adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegras dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.⁶

Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah Swt. setelah ibadah fardu yang lain. Bekerja untuk mencari nafkah adalah suatu hal yang istimewa dalam pandangan Islam (M. Fais Satrianegara, 2013).⁷ Dalam al-Qur'an Allah Swt. telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik maka bagi mereka ampunan Allah Swt. dan ganjaran rejeki seperti firman Allah Swt. dalam QS. al-Maidah (5) : 8, artinya: "*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan*

³ Wawancara dengan Bapak Jamal selaku AOF BRI Syariah KCP Kebumen pada tanggal 11 September 2021.

⁴ Sardiman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rajawali Pers,2011),.73.

⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta:Raja Grafindo,2013),.121.

⁶ Malayu Hasibun, *Manajemen Edis Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), 80.

⁷ M. Fais Satrianegara. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), 35.



bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apayang kamu kerjakan". QS. Al-Maidah (5) : 8.⁸

Sebagaimana telah dijelaskan dalam hadis riwayat Imam Thabrani tentang manajemen, artinya: "Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas)". (HR At Thabrani).⁹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha individu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi dan dengan adanya harapan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sebagai seorang karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik.

Menurut teori dua faktor Herzberg, faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu: 1). Faktor intrinsik antarlain *pertama*, prestasi, yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik. Hal tersebut akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. *Kedua*, pengakuan, yakni memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan. Hal tersebut dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu. *Ketiga*, pekerjaan itu sendiri, yakni untuk mencapai hasil karya yang baik maka diperlukan orang-orang yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. *Keempat*, tanggung jawab, yakni keterlibatan individu dalam setiap pekerjaan dalam bentuk kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Kelima*, pengembangan potensi individu, yakni usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan atau latihan.¹⁰

Faktor ekstrinsik yaitu: *pertama*, gaji atau upah, yakni pemberian kompensasi atas apa yang individu lakukan berdasarkan prestasi kerja individu. *Kedua*, kondisi kerja, yakni kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas meliputi sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang diselesaikan. *Ketiga*, kebijakan dan administrasi perusahaan. *Keempat*, hubungan antar pribadi. *Kelima*, kualitas supervisi.¹¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstrinsik (faktor yang berhubungan dengan bagaimana perusahaan memberikan fasilitas bagi individu dalam

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, (Bandung: PT.Syamil Citra Media, 1428/2008 M), 63.

⁹ Marhum Sayyid Ahmad al Hisyami, *Mukhtarul Ahadis Wa al Hukmu al Muhammadiyah*, (Surabaya: Dar an Nasyr,tt), 34.

¹⁰ Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 89.

¹¹ Malayu Hasibun, *Manajemen ...*, 99.



melakukan pekerjaannya serta kebijakan yang telah perusahaan tetapkan). Faktor intrinsik (faktor yang berhubungan dengan kemampuan dari individu itu sendiri).

Teori-Teori Motivasi

Teori yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow, *a theory of human motivation* atau teori hierarki kebutuhan Maslow, Abraham Maslow menyatakan bahwa: "kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang pertama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan kelima" (Suwatno, 2011).¹²

Jenjang/hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow, yakni: *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis). Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan pokok. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat. *Safety and Security* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan). Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan. *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial). Kebutuhan sosial, teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak ingin hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompoknya.¹³

Esteem or Status Needs (Kebutuhan akan Penghargaan). Kebutuhan akan penghargaan diri dan pergaulan serta pengakuan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya penghargaan timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula penghargaannya. *Self Actualization* (Aktualisasi Diri), kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya sangat penting sebuah organisasi atau perusahaan dalam memuaskan kebutuhan para karyawannya. Dengan kata lain sebuah perusahaan harus memberikan apresiasi ataupun perhatian yang lebih terhadap karyawannya dalam hal perlindungan diri dan kesejahteraan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman

¹² Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfa Beta, 2011), 176.

¹³ Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, 54.



dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan produktivitas kerja menurun.¹⁴ Penciptaan budaya kerja dan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika para pimpinan perusahaan dalam menyikapi seorang karyawan bukan hanya semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitas dan sebaliknya jika berada dibawah tekanan dari pemimpin yang terlalu tegas, maka seorang karyawan akan sulit untuk mengembangkan kreativitas yang dimilikinya. Dalam Islam faktor kepribadian pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pimpinan tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair. Metode itulah yang perlu dibudayakan di dalam lingkungan kerja. Sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah Saw. dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.

Secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Fasilitas Kerja: lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Seperti kurangnya alat kerja, ruangan kerja dengan ventilasi yang kurang baik, serta prosedur kerja yang tidak jelas atau tidak terorganisir.
- 2) Gaji dan Tunjangan: gaji dan tunjangan yang tidak sesuai harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan Kerja: kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja yang lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.¹⁵

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah fasilitas kerja, (sarana pra sarana), gaji dan tunjangan yang sesuai, dan hubungan antar pimpinan dan karyawan.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.¹⁶ Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹⁷

Menurut Mangkunegara, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

¹⁴ Alax Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Edisi Kedua*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), 183.

¹⁵ Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 56.

¹⁶ Rivai, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan praktek*, (Jakarta: PT Ganudra Pustaka Utama, 2004), .309

¹⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), .5.



dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸ Sedangkan Menurut Simanjuntak, kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.¹⁹ Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan adalah sebagai berikut: Perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Keputusan-keputusan penempatan, Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karir, dan Kesempatan kerja yang adil.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert dan John, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi.²⁰

Untuk meningkatkan kinerja, maka diperlukannya standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Menurut Mitcell, kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: Tingkat kemampuan, dan Motivasi kerja yang baik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan hubungan dengan organisasi, termasuk faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Aspek kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Menurut Ahmadiansah, ia menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan sebagai standar penilaian adalah:²¹

- 1) Kualitas Kerja. Berkaitan dengan keterampilan, ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kuantitas Kerja. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tugas tambahan.
- 3) Sikap. Berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran, dan dapat menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta

¹⁸ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Efika Aditama, 2006), .67.

¹⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: Penerbit FEUI, 2005), .103.

²⁰ Sinembela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 77.

²¹ Cut Queentri Rahayu, "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Iskandar Muda, (Persero) Kabupaten Aceh Utara", *Skripsi*, Universitas Medan Area, 2017, 17.



bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kriteria-kriteria dalam kinerja karyawan adalah kriteria berdasarkan perilaku, hasil, kualitas dan kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, inisiatif dan kualitas personal.

Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.²² Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat. Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
- 3) Pemeliharaan Sistem
- 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:²³

- 1) Tujuan Evaluasi. Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
 - a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja
- 2) Tujuan Pengembangan
 - a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
 - b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
 - c) Meningkatkan prestasi kerja.
 - d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir.
 - e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.²⁴

²² Cut Queentri Rahayu, "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Iskandar Muda, (Persero) Kabupaten Aceh Utara", 19.

²³ Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), 100.



METODE

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada lembaga bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari beberapa obyek yang diteliti kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya.²⁵ Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yakni, data yang diperoleh secara langsung dari lapangan baik dengan wawancara ataupun menyebarkan angket.²⁶ Dan data sekunder yakni, data yang diperoleh dari majalah, buku, internet ataupun dokumen. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku dan dokumen dari bank BRI Syariah KCP Kebumen. Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP Kebumen Jl. Ahmad Yani No. 37, Indrakila, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen, Prov. Jawa Tengah 54311, Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen, yaitu berjumlah 24 karyawan.²⁷ Menurut Arikunto, apabila subjek populasi jumlahnya lebih kecil atau kurang dari 100, sebaiknya digunakan sampel populasi atau sampel total. Artinya semua populasi dijadikan sampel tetapi apabila jumlah populasinya lebih besar atau lebih dari 100 digunakan rentang angka 10%-15%-dan 20%-25% atau lebih.²⁸ Oleh karena itu, dalam penelitian ini semua anggota populasi akan menjadi sampel seluruhnya.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi berganda yang diolah dengan menggunakan software IMB SPSS *Statistic* 25. Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis dengan disusun secara terstruktur untuk memperoleh data yang akurat mengenai hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji *validitas* dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur, dengan mempengaruhi instrumen penelitian yang memiliki *validitas* tinggi, hasil penelitian yang mampu menjelaskan masalah penelitiannya sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.²⁹ Dalam penelitian ini akan dilakukan uji *validitas*, untuk mengetahui perbedaan antara variabel *dependent* dengan variabel *independent* itu signifikan

²⁴ Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini....*,104.

²⁵ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005),119.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 225.

²⁷ Wawancara dengan Bapak Jamal selaku AOF BRI Syariah KCP Kebumen pada tanggal 11 September 2021.

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2006).134.

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 114.



atau tidak. Untuk pengujian peneliti menggunakan analisis *product moment* yang dibantu dengan menggunakan SPSS 25 (*Statistical Program for Social Science*).

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Semakin kecil kesalahan pengukuran, maka semakin *reliabel* alat pengukur. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukur, maka semakin tidak *reliabel* alat pengukur tersebut. Dalam penelitian ini, *uji reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasa digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan parametrik, maka persyaratan *normalitas* harus dipenuhi, yaitu data dari distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan analisis grafik.³⁰ Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik *nonparametrik*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Uji *Validitas* dan Uji *Reliabilitas*

a. Uji *Validitas*

Uji *Validitas* dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Jika nilai rhitung > rtabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika nilai rhitung < rtabel, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid. Rtabel untuk (df) = 24-2 = 22 maka di dapat rtabel sebesar 0,404.

Tabel : Hasil Uji *Validitas* Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Soal	Validitas		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
2	0,678	0,404	Valid
3	0,646	0,404	Valid
4	0,537	0,404	Valid
5	0,678	0,404	Valid

Tabel : Hasil Uji *Validitas* Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Soal	Validitas		Keterangan
	r _{hitung}	r _{tabel}	
1	0,525	0,404	Valid
2	0,737	0,404	Valid

³⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2001), 76.



3	0,538	0,404	Valid
4	0,594	0,404	Valid
5	0,648	0,404	Valid

Tabel : Hasil Uji *Validitas* Variabel Kinerja Karyaan (Y)

No. Soal	Validitas		Keterangan
	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	0,702	0,404	Valid
2	0,639	0,404	Valid
3	0,529	0,404	Valid
4	0,589	0,404	Valid

Dari tabel diatas uji validitas dari setiap item soal yang digunakan dalam penelitian ini valid dikarenakan nilai dari masing-masing item soal dari setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b. Uji Reliabilitas

Uji *Reliabilitas* dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Alpha* dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai *Cronbach Alpha* $> r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* $< r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel. Untuk menguji *Reliabilitas* peneliti menggunakan SPSS Versi 25.³¹

Tabel 4.6 Hasil Uji *Reliabilitas*

Variabel	Alpha	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,523	0,404	Reliabel
Linngkungan Kerja (X2)	0,609	0,404	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,522	0,404	Reliabel

Dari tabel 4.6 Pengolahan uji *reliabilitas* di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> r_{tabel}$ (0,404) Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal dari semua variabel X1, X2, dan Y adalah reliabel.

2. Hasil Analisis Uji Normalitas

Kriteria pengujian normalitas dari masing-masing variabel dilihat dari nilai pada kolom signifikansi (Sig). Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 5%, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 5%, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig(2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka

³¹ Joko Widiyanto, *SPSS for Windows untuk Analisis Data Ststistik dan Penelitian*, (Surakarta: BP-FKIP UMS,2010), 43.



sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Harga yang diperoleh dari perhitungan statistic dikonsultasikan dengan nilai dalam tabel. Apabila harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Hipotesis yang pertama dan kedua diuji menggunakan analisis korelasi *bivariate* dari *pearson* sedangkan hipotesis ketiga menggunakan korelasi berganda.

a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah H1 ditolak berarti dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Hasil analisis menggunakan analisis korelasi bivariat menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,242 dan nilai signifikansi sebesar $0,254 > 0,05$. Sesuai dengan dasar keputusan dalam analisis korelasi bivariat angka ini menunjukkan tidak adanya korelasi, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Ini berarti jika variabel motivasi kerja sangat rendah, maka variabel kinerja karyawan sangat rendah pula.

Tabel 5.3 Rangkuman Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.242
	Sig. (2-tailed)		.254
	N	24	24
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.242	1
	Sig. (2-tailed)	.254	
	N	24	24

Sumber Data Primer, 2021

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah H2 ditolak berarti dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Hasil analisis menggunakan analisis korelasi bivariat menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,211 dan nilai signifikansi sebesar $0,322 > 0,05$. Sesuai dengan dasar keputusan dalam hasil analisis korelasi bivariat angka ini menunjukkan tidak adanya korelasi, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Ini berarti jika variabel



lingkungan kerja sangat rendah, maka variabel kinerja karyawan sangat rendah pula.

Tabel : Rangkuman Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		lingkungan kerja	Kinerja Karyawan
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.211
	Sig. (2-tailed)		.322
	N	24	24
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.211	1
	Sig. (2-tailed)	.322	
	N	24	24

Sumber Data Primer, 2021

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yaitu H3 diterima berarti terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Pengujian ketiga ini menggunakan analisis korelasi berganda.

Persamaan garis korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar (0,237). Artinya, apabila nilai motivasi kerja (X_1) meningkat 1 poin maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar (0,237), dengan asumsi X_2 tetap.

Koefisien X_2 sebesar (0,167). Artinya, apabila nilai lingkungan kerja (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar (0,167), dengan asumsi X_1 tetap.

Hasil analisis korelasi berganda di atas menunjukkan harga koefisien determinasi (r^2) sebesar (0,83). Nilai tersebut berarti 8,5% perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat ditentukan oleh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan 91,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji signifikansi hipotesis ketiga menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar (0,948). Nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar (0,404). Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *pertama*, (H1 ditolak) artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Dari hasil penelitian terhadap 24 responden, dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel *independent* motivasi kerja (X_1) tidak memiliki hubungan dengan variabel *dependent* kinerja karyawan (Y). Melalui analisis



korelasi bivariat diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,242 > 0,05$. Jadi nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen karena dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor internal dari individu karyawan dan faktor kebutuhan pekerjaan.

Kedua, (H2 ditolak) artinya tidak terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Hasil analisis menggunakan analisis korelasi bivariat menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,211 dengan nilai signifikansi sebesar 0,322. Sesuai dengan pengambilan keputusan uji korelasi jika nilai signifikansi ($0,322 > 0,05$) maka tidak terdapat hubungan. Ini berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen karena dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor kebutuhan akan pekerjaan dan tanggung jawab.

Ketiga, Hasil penelitian untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah (H3 diterima) artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y). pengujian ketiga ini menggunakan uji F. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 0,948. Nilai tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,404). Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Namun, hubungan disini sangat rendah dikarenakan nilai korelasinya hanya sebesar 0,288 dengan harga determinasi (r^2) hanya sebesar 0,83. Nilai tersebut berada dalam tingkat keeratan hubungan diantara angka 0,20 - 0,399 yang berarti hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kebumen rendah.

BIBLIOGRAFI

- Ahmad al Hisyami, Marhum Sayyid. (tth). *Mukhtarul Ahādīs Wa al Hukmu al Muhammadiyah*. Surabaya: Dar an-Nasyr.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006
- Bungin, M. Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2005
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahnya*. Bandung: PT.Syamil Citra Media, 2008
- Dewi, Z. R. *Analisis Laporan Keuangan Bank Negara Indonesia Dan Bank Negara Indonesia Syariah*. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 5(2), 180-190, 2000
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2001



- Hasibun, Malayu. *Manajemen Edis Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.2004.
- Inayah, A. U. (2021). *Faktor Pelayanan, Promosi Dan Reputasi Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Produk Tabungan Haji Pada Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Magelang Tahun 2019*. AL-BAYAN: ISLAMIC LAW AND ECONOMICS, 1(2), 32-48.
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Efika Aditama, 2006
- Muhajir, A. F. A. Pengaruh Dana Pihak Ketiga (DPK), Capital Adequacy Ratio (CAR), Non Performing Financing (NPF) dan Return On Asset (ROA) Terhadap Pembiayaan Murabahah. *Jurnal Hakam*. Volume 4 Nomor 2, Desember 2020.
- Ningsih. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Skripsi*. Medan: Universitas Islam Sumatera Utara Medan, 2019
- Nitisemito, Alax Soemaji. *Manajemen Personalial, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992
- Rahayu, Cut Queentri. "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Iskandar Muda, (Persero) Kabupaten Aceh Utara". *Skripsi*, Universitas Medan Area, 2017
- Riani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rivai. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Ganudra Pustaka Utama, 2004
- Sardiman, *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Satrianegara, M. Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Penerbit FEUI, 2005
- Sinembela. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2008
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Surajiyo. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfa Beta, 2011.
- Wawancara dengan Bapak Jamal selaku AOF BRI Syariah KCP Kebumen pada tanggal 11 September 2021.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo, 2013.
- Widiyanto, Joko. *SPSS for Windows untuk Analisis Data Sttistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS, 2010.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manuisa, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat, 2009.