

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH MANDIRI KC BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

OLEH :

NUR AINUN
NIM. 1516140091

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2019 M/1440 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 19 Juni 2019 M
15 Syawal 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



NUR AINUN
NIM. 1516140091

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Nama : NUR AINUN
NIM : 1516140091
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <https://smallseotools.com/plagiarism-checker/> skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Bengkulu, 14 Juni 2019 M
10 Syawal 1440 H

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan


Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002


Nur Ainun
NIM.1516140091



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini ditulis oleh: **Nur Ainun, NIM 1516140091** dengan judul: **"Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu"**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diuji dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 12 April 2019 M
6 Sya'ban 1440 H

Pembimbing I

Dr. Asnaini, MA
NIP.197304121998032003

Pembimbing II

Yosy Arisandy, MM
NIP.198508012014032001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jln. Raden Fatah Pogar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu”**, oleh: **Nur Ainun NIM : 1516140091**. Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Senin

Tanggal : 8 Juli 2019 M/5 Dzulkaidah 1440 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Bengkulu, 15 Juli 2019 M
12 Dzulkaidah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Sekretaris

Yosy Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001

Penguji I

Drs. H. Subardi, M.Ag
NIP. 196504101993031007

Penguji II

Kustin Hartini, MM
NIDN: 2002038102



Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

... سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴿٧﴾

... "Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan."

(At-Talaq 7)

Dibutuhkan Tekad Besar. Untuk Mencapai Setiap Impian.
Diperlukan Proses Panjang. Untuk Meraih Kesuksesan. Bermula
Pada Sebuah Harapan. Dan Hanya Akan Berakhir Indah. Bila Kamu
Setia Menyelesaikan

(Merry Riana)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, sujud syukur pada-Mu Ya Allah, akhirnya ku genggam jua harapan ini. Akan kupersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang aku cinta dunia akhirat:

- ✦ Yang Maha Kasih (Allah Swt) yang tak pernah sedetikpun meninggalkan hamba-Nya yang terindah dan tak ternilai ku kerana mengenal-Mu dan Rasulnya Muhammad SAW
- ✦ Kedua orang tuaku tercinta dan terkasih Ayahku (Nazarudin) dan Ibuku (Elmi) yang tak pernah lelah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, memotivasiku, membimbingku dan selalu menyelipkan doa tulus untuk kesuksesanku
- ✦ Untuk saudara ku tersayang Anita Akbar, M. Hariyanto, M. Afriza, serta adik ku M. Rjho Saputra yang telah menjadi penyemangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini
- ✦ Keluarga besarku, baik dari pihak ibu maupun ayah terutama untuk Bapak Syafaruddin yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
- ✦ Pemimbing skripsiku Ibu Dr. Asnaini, MA selaku pemimbing I dan Ibu Yosy Arisandy, MM selaku pemimbing II, yang selalu membimbing, memberikan arahan dan meluangkan waktu sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini
- ✦ Seluruh dosen Fakultas FEBI IAIN Bengkulu
- ✦ Untuk Dosenku yang menjadi Pembina Bengkel Statistik (Pak Andang Sunarto Ph.d) yang telah memberikan kami pengetahuan yang tidak kami dapatkan di perkuliahan

- ✦ Untuk organisasiku KMBM, Bengkel Statistik, Klinik Ilmiah, EEC, dan Ksei Sem c IAIN Bengkulu
- ✦ Untuk sahabatku Nensi Permata Sari yang tangguh dan pemberani serta Dwi Wahyuni Putri yang cengeng
- ✦ Untuk sahabatku Neta Suci Utami, Meri Wulan Mayang S, Nopriansyah R, Doni, Uda, Mita, Winda APriani, Susi, Nyimas, Othi Noveliana Sari, dan Nopiyanti
- ✦ Untuk teman-teman seperjuangku PBS Angkatan 2025, teman-teman KKN kelompok 65 Tawang Rejo, serta PPL BMT terimakasih atas bantuan, doa, dan dukungan kalian selama ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian. Aamiin Allahumma Aamiin.
- ✦ Untuk semua pihak dan orang-orang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini, saya ucapkan terimakasih.
- ✦ Untuk Pemerintah yang telah memberikan Beasiswa Bidikmisi terimakasih atas bantuannya sehingga saya dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
- ✦ Untuk Agama, Bangsa dan Almamaterku Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang telah memberikanku banyak pelajaran sehingga menjadikanku pribadi yang lebih baik.

ABSTRAK

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
Oleh Nur Ainun NIM 1516140091

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KC Bengkulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data kepustakaan. Instrument yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala *Likert*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data *Sampling* Jenuh. Teknik analisis data dalam uji Validitas menggunakan *corrected item-total correlation*, uji reliabilitas menggunakan *Croanbach Alpha*, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, dan uji asumsi klasik menggunakan uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Sedangkan Uji Hipotesis menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara individu (parsial) kedua variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

*Effect of Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance at Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
by Nur Ainun NIM 1516140091*

The purpose of this study was to determine the effect of work life quality and work motivation on employee performance at Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu and to find out how much influence the quality of work life and work motivation on the performance of Bengkulu KC employees. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. The type of data used is primary data and library data. The instrument used was a closed questionnaire with a Likert scale. The sample in this study amounted to 30 employees with Saturated Sampling data collection techniques. Data analysis techniques in the validity test using corrected item-total correlation, reliability test using Croanbach Alpha, normality test using the Kolmogrov-Smirnov test, and classical assumption test using Multicollinearity and Heteroscedasticity tests. While the Hypothesis Test uses Multiple Regression. The results showed that the variable quality of work life and work motivation together (simultaneous) had a significant effect on employee performance, individually (partially) the two independent variables also had a significant effect on employee performance. And the variable quality of work life and work motivation affect the variable employee performance by 47.3% while the remaining 52.7% is explained by other variables outside the research.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu”**. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Prof Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku pembimbing 1 dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Desi Isnaini, MA ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosy Arisandy, MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan selalu meluangkan waktunya untuk penulis.
5. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan kesuksesan Penulis.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulis kedepan.

Bengkulu, 18 Mei 2019 M
13 Ramadhan 1440 H

Nur Ainun
NIM 1516140091

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TEBEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Penelitian Terdahulu	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA	
A. Kajian Pustaka	
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Indikator Kinerja	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
b. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja	24
c. Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Konsep Islam	25
3. Motivasi Kerja.....	28

a. Pengertian Motivasi Kerja.....	28
b. Indikator Motivasi Kerja.....	30
c. Motivasi Kerja Dalam Konsep Ekonomi Islam	32
4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	37
B. Kerangka Berpikir.....	38
C. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
B. Waktu dan Tempat Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
E. Variabel dan Definisi Operasional	45
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Teknik Analisis Data.....	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reliabilitas	48
2. Uji Asumsi Dasar	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Homogenitas	50
3. Uji Asumsi Klasik	50
a. Multikolinearitas	51
b. Heteroskedastisitas	51
4. Pengujian Hipotesis.....	51
a. Uji Regresi Berganda	51
b. Uji Simultan (Uji f)	52

c. Uji Parsial (Uji t).....	52
d. Koefisien Determinasi.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.....	54
2. Profil Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu	56
3. Visi Misi Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu	57
4. Tujuan dan Fasilitas Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu....	58
5. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.....	60
6. Deskripsi Responden.....	62
B. Hasil Penelitian	64
1. Teknik Analisis Data.....	64
a. Uji Validitas	64
b. Uji Reliabilitas	67
2. Uji Asumsi Dasar	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Homogenitas	69
3. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Multikolinearitas	69
b. Heteroskedastisitas.....	70
4. Pengujian Hipotesis.....	72
a. Uji Regresi Berganda	72
b. Uji Simultan (Uji f).....	73
c. Uji Parsial (Uji t).....	74
d. Koefisien Determinasi.....	75
C. Pembahasan	
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.....	76
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.....	77

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.....	78
4. Besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.....	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABLE

	Halaman
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban	47
Tabel 3.2 Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.2 Usia Responden.....	63
Tabel 4.3 Critical Values of Correlation (R Table).....	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data	67
Tabel 4.9 Uji Homogenitas	68
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas.....	69
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.12 Uji f	72
Tabel 4.13 Uji t	73
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir -----	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Mandiri KC Bengkulu -----	61
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas -----	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lembar ACC Judul
2. Bukti Menghadiri Seminar
3. Daftar Hadir Seminar
4. Surat Keterangan Perubahan Judul
5. Surat Penunjukkan Pembimbing
6. Halaman Pengesahan Penelitian
7. Surat Permohonan Izin Penelitian
8. Surat Izin Penelitian
9. Surat Keterangan Penelitian
10. Kuesioner
11. Kartu Bimbingan Skripsi, Pembimbing I dan Pembimbing II
12. Data Mentah
13. Hasil SPSS
14. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM merupakan terjemahan dari “*human resource*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Werther dan Davis, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.¹

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan,

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2019), h. 3

memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategi planning*) suatu organisasi.²

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional atau perusahaan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu

²Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.2

juga sebaliknya tanpa didukung oleh kualitas kehidupan kerja akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.³

Kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan *reward* yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajer dan departemen SDM yang proaktif mencari upaya untuk mendorong pekerja sehingga mereka dapat menggunakan kemampuan “akal” mereka. Di sebagian perusahaan departemen SDM bertanggung jawab untuk mendorong dan mengarahkan hubungan antarpekerja dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Usaha departemen SDM untuk meningkatkan hubungan antarpekerja berarti memerlukan dukungan dari manajemen dengan penekanan pada motivasi serta kepuasan kerja karyawan.⁴

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*Labour Turnovers*) karena

³Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 77

⁴Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Edisi Ketiga, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 635

mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan. Menurut Lau dan May, kualitas kehidupan kerja adalah strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja.

Sementara itu, pentingnya motivasi dalam organisasi menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motif karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam maupun dari luar karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal. Dorongan untuk menumbuhkan motif dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja karyawan amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Manusia pada umumnya akan merasa tercukupi kebutuhannya jika kebutuhan fisiknya tercukupi (pangan, air, perumahan dan tidur), sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan penghargaan, dan aktualisasi diri). Menurut Hasibuan mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.⁵

Bank Syariah Mandiri adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini berdiri pada 1955 dengan nama Bank Industri Nasional. Bank ini beberapa kali berganti nama dan terakhir kali berganti nama menjadi Bank

⁵Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*,...h. 89

Syariah Mandiri pada tahun 1999 setelah sebelumnya bernama Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Dimana visi Bank Syariah Mandiri merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan kemakmuran.⁶

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu pada tanggal 28 Januari 2019 wawancara kepada Bapak Joni Irawan (Konter Pelayanan Gadai) terdapat karyawan yang masih dibedakan dalam pekerjaan. Pada saat pelatihan hanya karyawan terpilih yang dapat bisa mengikuti pelatihan tersebut, dalam hal ini pertumbuhan dan pengembangan yang tidak seimbang akan menyebabkan keadaan kualitas kehidupan kerja yang belum optimal dan tingkat kepuasan karyawan yang masih relatif. Serta dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi dalam motivasi kerja, yang masih jarang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu. Namun hal tersebut belum terbukti kebenarannya sebelum

⁶ Dikutip dari www.syariahmandiri.co.id, pada hari Senin, tanggal 28 Januari 2019, Pukul 20.00 WIB

dilakukan penelitian secara mendalam.⁷ Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian yang dilakukan tepat menuju sasaran sesuai dengan permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas maka timbul permasalahan.

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu?

⁷Joni Irawan, *Konter Pelayanan Gadai*, pada tanggal 28 Januari 2019

4. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
3. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.
4. Seberapa besar kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan antara teori yang dipelajari dengan praktik yang sebenarnya terjadi di lapangan untuk kemudian dapat dijadikan sebagai input untuk mengaplikasikannya pada keadaan yang sesungguhnya.

b. Sebagai kelengkapan syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (SI)

2. Kegunaan Praktis

a. Untuk perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan bagi Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola kualitas kehidupan kerja dan motivasi agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.

F. Penelitian Terdahulu

1. Dody Chrisnanda melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal pada kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan di PT. Mas Sumbiri. Sampel penelitian ini adalah 42. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti variabel X_1 (motivasi internal), X_2 (motivasi eksternal) dan (Y) kinerja karyawan PT. Mas Sumbiri, sedangkan pada penelitian ini variabel X_1 (kualitas kehidupan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu)

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama dengan metode regresi linear berganda dan alat pengumpulan data yaitu kuisioner.

2. Yusuf Wildan Setiadi melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini dilakukan dengan populasi seluruh karyawan Honda Semarang Center Setiabudi sejumlah 521 orang dengan sampel sejumlah 84 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif

⁸Dody Chrisnanda, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri”, (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2017)

terhadap kinerja karyawan; variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan⁹

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel X_1 (Kualitas Kehidupan Kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening), sedangkan penelitian ini variabel X_1 (kualitas kehidupan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan). Serta objek penelitian yang berbeda.

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan data kuantitatif dan alat pengumpulan data yaitu kuisioner.

3. Siska Aprilia Wulandari melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harakat Sukaraja”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan cara menyebar

⁹Yusuf Wildan Setiadi, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Journal Analysis Management Vol 5 No (4) 2016 ISSN 2252-6552)

kuisisioner kepada responden 32 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.¹⁰

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti variabel X_1 (Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI)), X_2 (Kepribadian) dan (Y) kinerja karyawan PT. BPRS Muamalat Harakat Sukaraja, sedangkan pada penelitian ini variabel X_1 (kualitas kehidupan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu)

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan data kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan alat pengumpulan data yaitu kuisisioner.

4. Dr. Satheesh Varma M dalam jurnal *The International Journal of Indian Psychology* (e) ISSN : 2349-3429 (p) Volume 3, issue 1, No 5, 2015 yang berjudul "*Quality of Work Life and Work Motivation among Garment Sector Executive Employees*". Studi ini meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan eksekutif sektor garmen. Kualitas kondisi kehidupan kerja dan perasaan adalah variabel independen dari penelitian ini. Otonomi, kecepatan dan rutinitas kerja, interaksi terkait tugas, pertumbuhan dan peluang pribadi, dan kompleksitas pekerjaan adalah sub-faktor kualitas

¹⁰Siska Aprilia Wulandari, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harakat Sukaraja*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2018)

pekerjaan kondisi kehidupan. Motivasi kerja adalah variabel dependen dari penelitian dan didefinisikan dalam dari segi kepuasan dalam enam bidang yaitu ketergantungan, orientasi organisasi, kelompok kerja hubungan, insentif kerja psikologis, insentif material dan situasi kerja. Studi ini diadopsi metode pengambilan sampel yang mudah untuk pengumpulan data. Total sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan eksekutif dari unit manufaktur garmen utama di kota Bangalore.

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah jenis penelitian serta lokasi penelitian.

Kemudian persamaan penelitian adalah sama-sama menggunakan sampel 30 orang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KARANGKA BERPIKIR

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal kata *performance*. Menurut Ruky kata *performance* adalah sebagai berikut:

Kata "*performance*" memberikan tiga arti, yaitu: (1) prestasi seperti dalam konteks atau kalimat "*high performance car*", atau "mobil yang sangat cepat"; (2) pertunjukan seperti dalam konteks atau kalimat "*Folk dance performance*", atau "pertunjukan tari-tarian rakyat"; (3) pelaksanaan tugas seperti dalam konteks atau kalimat "*in performing his/her duties*". Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.¹¹

Kinerja pegawai sangatlah perlu di dalam perusahaan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu

¹¹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, 2014), h.45

pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.¹²

Dari pengertian diatas kinerja diartikan sebagai hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹³

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.¹⁴

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁵

¹²Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, (Jakarta: Nusa Media Yogyakarta, 2018), h.83

¹³Kumorotomo, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta : UPPAM, 2005), h. 226

¹⁴Foster Bill, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (PPM : Jakarta, 2001), h.

¹⁵Rudianto, *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*, (Jakarta : Erlangga, 2013), h.189

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategi planning*) suatu organisasi.¹⁶

Menurut Suprihanto, kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. “Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan.”

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat At-Taubah 105 dijelaskan:

¹⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, ... h.2

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹⁷

Tafsirnya:

Tafsir dalam surat At-Taubah Ayat 105 sebagai berikut:

Berkata Mujahid bahwa ini adalah suatu ancaman dari Allah SWT, kepada orang-orang yang melanggar perintah dan syariat-Nya, bahwasanya amal-amal mereka akan dilaporkan kepada-Nya di hari kiamat, kepada Rasulnya dan kepada mukminin. Makna yang terkandung dalam surat at-Taubah ayat 105, di atas adalah setiap pekerjaan atau tingkah laku yang menghasilkan amal atau dosa baik besar maupun kecil pasti akan diperlihatkan dengan sejelas-jelasnya pada hari kiamat.¹⁸

Dari definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan menuntut pada sebuah hasil pekerjaan dengan mengacu pada standar dan kriteria yang ditetapkan.

¹⁷Tim penerjemahan Alquran, *Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*, (Bandung: Cordoba Internasional Indonesia, 2013), h. 203

¹⁸Terjemahan Singkat Tafsir Ibnu Katsier Jilid 4, (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1988), h. 134

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri (*ends*). Indikator kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama indikator kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja.¹⁹

Indikator kinerja sebagai berikut:²⁰

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar merupakan arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

¹⁹Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2007), h.155

²⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 86

7. Peluang merupakan kesempatan menunjukkan prestasi kerja.

Dimensi dan indikator kinerja yaitu:²¹

a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- 1) Disiplin kerja
- 2) Inisiatif
- 3) Ketelitian

c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kejujuran
- 3) Kreativitas

Indikator kinerja karyawan menurut Zaputri sebagai berikut:²²

- 1) Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerja yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

²¹Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori,...*h.89

²²Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: Mandar Maju, 2016), h. 11

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan dan keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rancangan kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi kerja; 6) Kepimpinan 7) Gaya kepemimpinan; 8) Budaya organisasi; 9) Kepuasan kerja; 10) Lingkungan kerja; 11) Loyalitas²³

Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: 1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian. 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.²⁴

²³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 189

²⁴Mangkunegara & Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja rosdakarya: 2002), h. 39

Selanjutnya menyimpulkan bahwa ada dua faktor penentu bagi prestasi kerja individu dalam organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Perilaku individu dapat dipahami melalui karakteristik yang melekat pada dirinya. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dengan fisik (jasmaniah). Faktor individu antara lain mencakup: kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, kepuasan, persepsi peran, kondisi keluarga, kedisiplinan, dan kondisi fisik.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi dua faktor:

- a. Faktor Individu (Internal): 1) Kecerdasan; 2) Keterampilan; 3) Kestabilan Emosi; 4) Motivasi 5) Kepuasan; 6) Persepsi Peran; 7) Kondisi Keluarga; 8) Kedisiplinan; 9) Kondisi Fisik.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi (Eksternal): 1) Uraian Jabatan; 2) Target Kerja; 3) Komunikasi Organisasi; 4) Hubungan Kerja; 5) Iklim Kerja; 6) Peluang Berkariir; 7) Fasilitas Kerja; 8) Autoritas Yang Memadai; 9) Kualitas Kehidupan Kerja²⁵

2. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* adalah memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *Quality of Work Life* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. *Quality of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of Work Life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.²⁶

²⁵Shinta Oktafien, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Wacana Kinerja Vol. 20 No.2 November 2017)

²⁶Kossen, *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, Edisi 3, (Jakarta: Erlangga, 1986), h. 181.

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Lokanadha Reddy dan Mohan Reddy *Quality of Work Life* adalah sebuah proses organisasi kerja yang memungkinkan anggotanya di semua tingkatan untuk secara aktif berpartisipasi dalam membentuk lingkungan, metode dan waktu penyelenggaraan organisasi. Proses berbasis nilai ini ditujukan untuk memenuhi tujuan peningkatan efektivitas organisasi dan peningkatan kualitas hidup di tempat kerja bagi karyawan.

Menurut William B. Werther dan Keit Davis *Quality of Work Life* berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, dan pekerjaan menantang dan memberi penghargaan yang menarik.

Menurut H. John Bernardin dan Joyce A Russel *Quality of Work Life* mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang dialami individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja. *Quality of Work Life* adalah sejauh mana individu dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka yang penting saat dipekerjakan oleh perusahaan.²⁷

Dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Definisi lain dari kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya.

²⁷Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), h. 97

Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.²⁸

Organisasi yang berkeinginan untuk mengembangkan program *Quality of Work Life* pertama-tama harus menentukan tujuan yang akan diraih oleh perusahaan tersebut. Tujuan yang sudah ditetapkan ini merupakan tanggung jawab dari pihak manajemen, pekerja, serikat pekerja, serta seluruh anggota organisasi.

Kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat.

²⁸Noor, Arifin, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Seneran Jepara*, (Jurnal *Economia*, Vol. 8 No. 1 April 2012, h. 12)

²⁹Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 213.

b. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton antara lain:

- 1) Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- 2) Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat Dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- 3) Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- 4) Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik³⁰

c. Kualitas Kehidupan Kerja dalam Konsep Islam

Islam sangat menjunjung seorang yang bekerja dengan kita. Bahkan Rosullulah SAW sendiri mencerminkan bagaimana kita seharusnya bersikap terhadap para anak buah ataupun bawahan.

³⁰Astrianditya Januar Ristanti, *pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt pertamina persero ru iv cilacap*, (Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 1, April 2016)

Islam adalah kata bahasa Arab yang terambil dari kata *salima* yang berarti selamat, damai, tunduk, pasrah dan berserah diri. Objek penyerahan diri ini adalah Pencipta seluruh alam semesta, yakni Allah Swt. Islam memandang bahwa hidup manusia di dunia ini hanyalah sebagian kecil dari perjalanan kehidupan manusia, karena setelah kehidupan di dunia ini masih ada lagi kehidupan akhirat yang kekal abadi. Disinilah letaknya peran-nya Islam sebagai pedoman dan petunjuk hidup manusia didunia.³¹

Sebagai seorang karyawan yang bekerja pula hendaknya seorang muslim mendapatkan hak sebagai balasan dari apa yang ia lakukan. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan bagaimana seorang atasan memberikan balasan yang baik bagi setiap karyawan. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:³²

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

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

Isi Kandungan dari surat At-taubah Ayat 105 sebagai berikut:

³¹Adiwarman, *Bank Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), h. 1

³²Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Widya Cahaya, 2011), h.

Surat At-Taubah ayat 105 ini menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua yang kita kerja. Ayat ini mengandung penegasan Allah bahwa muslim akan diberikan pahala atas apa yang dilakukannya. Di jelaskan pula dalam ayat ini bahwasannya seorang karyawan hendaknya bekerja dengan motivasi yang tinggi dan kesungguhan sehingga mempunyai keterlibatan yang tinggi seperti halnya dalam kualitas kehidupan kerja. Ayat ini juga menjelaskan seorang karyawan yang bekerja pula hendaknya mendapatkan hak yang baik dari apa yang mereka lakukan. Allah juga berfirman dalam firmanNya surat Al Ahqaf ayat 19:³³

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Penjelasan ayat diatas menjelaskan bahwa hendaknya apa yang diberikan pada karyawan harus sesuai dari apa yang mereka kerjakan, baik upah, kompensasi, kenaikan jabatan atau promosi sehingga karyawan juga akan merasakan diperlakukan secara layak oleh perusahaan dimana ia bekerja. Kualitas kehidupan kerja pada hakikatnya merupakan konsep yang membicarakan tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas bahwa islam menganjurkan bagi setiap atasan mampu mensejahterakan karyawannya. Dalam hal ini tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk kesejahteraan para karyawan di dalam bekerja.

³³Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan...*, h.258

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhalasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.³⁴

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi yang ada pada seorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.³⁵ Pengertian motivasi Menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun, Siagian, mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan

³⁴Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015), h. 114

³⁵Usman Efendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2014), h. 152

yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Sedangkan menurut Gitosudarmo motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.³⁶

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.³⁷

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu:³⁸

³⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...h. 110

³⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.12

³⁸Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori*,...h.29

1) Dimensi Ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja

2) Dimensi Dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Maslow, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun,

tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.³⁹

c. Motivasi kerja Dalam Konsep Ekonomi Islam

Kegiatan ekonomi manusia pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh motivasi-motivasi tertentu. Teori tingkah laku dalam ekonomi tergantung pada asumsi-asumsi rasionalitas dan motivasi manusia yang melandasi pengambilan keputusan dalam ekonomi dan keadaan-keadaan yang secara khusus memotivasi kemunculannya. Motivasi ekonomi adalah alasan ataupun tujuan seorang sehingga ia melakukan tindakan ekonomi.

³⁹Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h.148

Menurut Umar Chapra, motivasi ekonomi dalam islam mencakup hal-hal berikut:

1. Memperoleh keberuntungan umat manusia
2. Mendapatkan kehidupan yang baik
3. Memberikan nilai sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi
4. Terciptanya keseimbangan pemuasan kebutuhan material dan spiritual umat manusia

Umar Chapra juga menjelaskan bahwa motivasi ekonomi islam diarahkan untuk mewujudkan *maqashid al-syariah*, yaitu pemenuhan kebutuhan, penghasilan yang diperoleh dari sumber yang baik, distribusi pendapatan, kekayaan yang adil dan pertumbuhan stabilitas ekonomi.⁴⁰

Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahan:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

⁴⁰Idri, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2015), h.45

Tafsirnya:

Pada ayat ini Allah menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat Jumat, umat Islam boleh bertebaran di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi, dan berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan, dan lain-lainya.⁴¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah

⁴¹Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*,...h.136

simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2. Takwa dalam bekerja.

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3. Ikhlas dalam bekerja.

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.⁴²

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (way of life). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

⁴²Ananto Pramadhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam" *Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, hlm. 33

4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran para anggota atau karyawan terhadap organisasi.⁴³ Islam tentunya juga mengatur konsep tentang hubungan manusia dalam lingkungan pekerjaan atau konsep kualitas kehidupan kerja, sebagaimana dijelaskan diatas merupakan konsep tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Islam juga hadir sebagai agama Rahmatan Lil, Aalamiin (Rahmat bagi Sekalian Alam), yang tentunya memiliki konsep dalam menata kehidupan manusia agar senantiasa dalam kesejahteraan dan kebahagiaan, serta dalam kedamaian.

⁴³ Lewis dkk, *Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life.*(International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service. Vol. 14. p.9-15,2001)

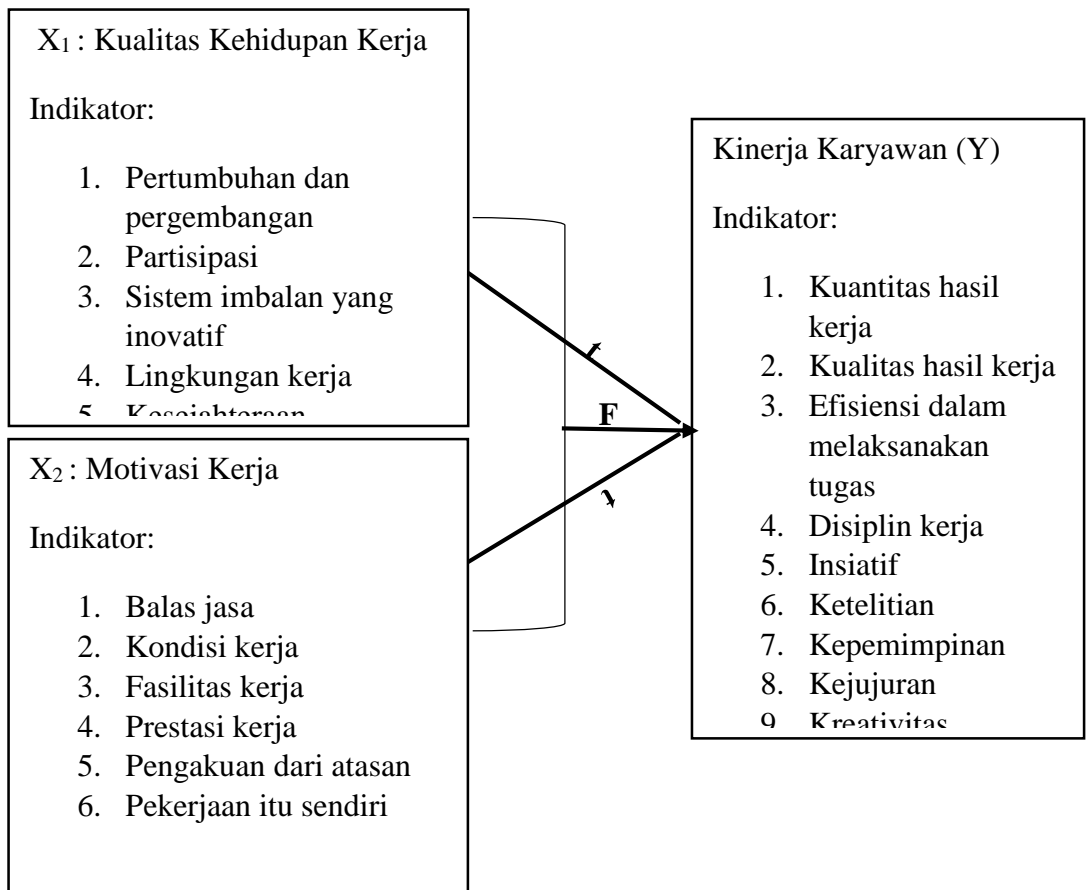
b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.⁴⁴ Berdasarkan dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

⁴⁴Warsito Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Surya Pena Gemilang, 2008), h.99

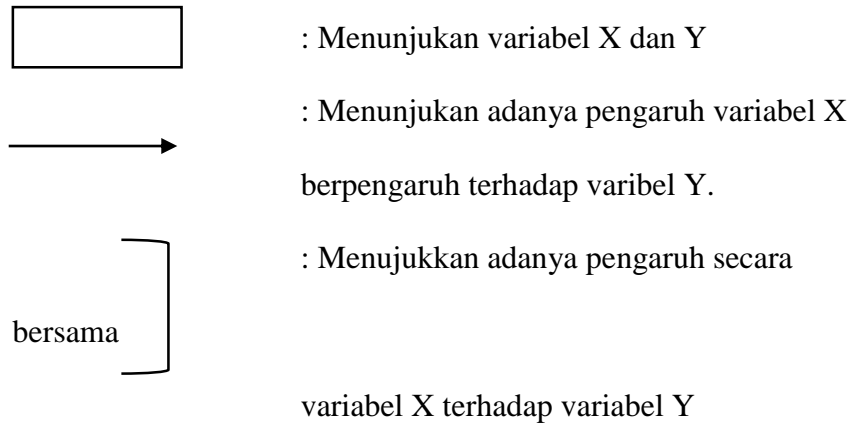
B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang dikemukakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu, adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Kerangka berpikir di atas menunjukkan hubungan variabel-variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan. Adapun keterangan pada gambar adalah sebagai berikut.



C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ho1 : Tidak terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
- Ha1 : Terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
- Ho2 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu
- Ha2 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Ho3 :Tidak terdapat Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengaruh Motivasi Kerja secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Ha3 : Terdapat Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengaruh Motivasi Kerja secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari observasi bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019. (Jadwal terlampir)

2. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu, Peneliti memilih tempat penelitian ini dikarenakan terdapat permasalahan yaitu terdapat karyawan yang masih dibedakan dalam pekerjaan. Pada saat pelatihan hanya karyawan terpilih yang dapat bisa

mengikuti pelatihan tersebut, dalam hal ini pertumbuhan dan pengembangan yang tidak seimbang akan menyebabkan keadaan kualitas kehidupan kerja yang belum optimal dan tingkat kepuasan karyawan yang masih relatif. Serta dalam pemenuhan kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi dalam motivasi kerja, yang masih jarang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu yang berjumlah 30 orang karyawan yang bukan lapangan.⁴⁵

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.⁴⁶

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 30 orang, menurut Kuncoro untuk studi korelasional diperlukan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan.⁴⁷

⁴⁵Data Karyawan, Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.189

⁴⁷Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga,2009),

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen-dokumen, catatan, majalah, koran, literature, tulisan para ahli yang berhubungan dengan skripsi ini.⁴⁸

2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data yaitu melalui:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis mengenai hal-hal apa saja yang akan diteliti kepada responden pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

b. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan

⁴⁸Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 132

penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan di manfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Kinerja (Y)

Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat tujuh indikator kinerja, antara lain : 1) Tujuan; 2) Standar; 3) Umpan Balik; 4) Alat atau Sarana; 5) Kompetensi; 6) Motif; 7) Peluang. Manusia diciptakan untuk bekerja. Kerja adalah ibadah. Bekerja dalam Islam dapat diartikan seluruh

perbuatan atau usaha manusia baik yang ditujukan untuk dunianya maupun yang ditujukan untuk akhiratnya.

2. Kualitas Kehidupan kerja (X_1)

Kualitas Kehidupan Kerja adalah meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Bahwa dalam islam menganjurkan bagi setiap atasan mampu mensejahterakan karyawannya. Dalam hal ini tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk kesejahteraan para karyawan di dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja (X_2)

Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner Tertutup

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tutup (angket), dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-kata sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban.⁴⁹ Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan skala likert, adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.1

Sk

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono⁵⁰

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang

⁴⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi*, (Bandung: Alfabet, 2014), h.137

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi...*, h.137

berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

G. Teknik Analisi Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected Item-Total Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai r hitung $>$ r table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.⁵¹

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah.

⁵¹ Supriyadi, *SPSS – Amos Perangkat Lunak Statistik*, (Jakarta: In Media, 2013, h. 33

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* $> 0,50$ ⁵²

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut.

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

⁵² Supriyadi, *SPSS – Amos Perangkat Lunak Statistik...*,h.30

- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Metode yang digunakan untuk uji homogenitas data dalam penelitian ini adalah *Levene test* yaitu *test of homogeneity of variance*. Untuk menentukan homogenitas digunakan kriteria sebagai berikut:⁵³

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka variasi setiap sampel sama
- 3) Jika $\text{sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIP) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah Multikolinearitas.⁵⁴

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Jakarta: Alfabeta, 2013),h. 32

⁵⁴ Mika Agus Widiyanto, *Statistik Terapan dan Aplikasi SPSS*, (Jakarta: PT Efek Media Komputindo, 2013),h. 178

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan memilih pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁵

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis digunakan hipotesis statistik yang merupakan pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah kebenarannya.⁵⁶

a. Analisa Regresi Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X). Adapun bentuk persamaanya adalah sebagai berikut⁵⁷:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

β_0 = konstanta

⁵⁵Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2001), h. 208

⁵⁶ Pedoman Penulisan Skripsi *FEBI IAIN Bengkulu*, 2016, h.30

⁵⁷ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 225

β_1, β_2	= koefisien regresi masing-masing variabel
X_1	= variabel independen Kualitas Kehidupan Kerja
X_2	= variabel independen Motivasi Kerja
e	= variabel pengganggu

b. Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
- 2) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji T

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruh signifikan atau tidak.

Adapun cara pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
- 2) $\text{Sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima
- 3) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Coefficients of Determination*) R^2 merupakan ukuran yang mengatakan seberapa besar baik garis regresi

sampel cocok atau sesuai dengan datanya.⁵⁸ Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretansi Koefisien
Determinasi

Proporsi/Internal Koefisien	Keterangan
0%-19,99%	Sangat rendah
20%-39,99%	Rendah
40%-59,99%	Sedang
60%-79,99%	Kuat
80%-100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, 2013

⁵⁸Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 48

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha.⁵⁹

Bank Susila Bakti (BSB) berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999.⁶⁰

Sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim

⁵⁹Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>, pada hari Jumat 4 April 2019, pukul 20.87

⁶⁰Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).⁶¹

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.⁶²

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut,

⁶¹Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁶²Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.⁶³

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.⁶⁴

2. Profil Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu resmi beroperasi di gedung baru Graha Mandiri Syariah terhitung mulai Senin tanggal 26 Februari 2018 di Jln. S Parman No.15 Padang Jati Kota Bengkulu, yang sebelumnya berkantor di kawasan Pasar Panorama KC Bengkulu. Dengan luas bangunan mencapai 2.000 meter persegi sebanyak 3 lantai. Pertama kali Berdiri Pada tahun 2005.⁶⁵

Bank syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu berada di bawah pimpinan kepala cabang bapak R. Harin Kesuma. Dalam menjalankan kktivitasnya, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu terus

⁶³Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁶⁴Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁶⁵Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

melakukan inovasi produk dan pengembangan pelayanan prima kepada nasabah untuk meningkatkan profesionalisme perusahaan.⁶⁶

Adapun profil Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu adalah⁶⁷:

Nama : PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bengkulu

Alamat : Jln. S. Parman No. 15, Kel. Padang Jati, Kec. Ratu Samban, Kota Bengkulu

Telepon : (0736) 342007

Website : www.syariahmandiri.co.id

3. Visi & Misi Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu⁶⁸

1) Visi Bank Syariah Mandiri

a. Visi umum Bank Syariah Mandiri adalah: Bank Syariah Terdepan dan Modern.

b. Untuk Nasabah

BSM merupakan Bank pilihan yang memberikan manfaat, menentramkan dan memakmurkan.

c. Untuk Pegawai

BSM merupakan Bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.

d. Untuk Investor

⁶⁶Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁶⁷Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁶⁸Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

2) Misi Bank Syariah Mandiri :

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas industri yang berkesinambung.
- b. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan pembiayaan pada segmen UMKM.
- c. Merekrut dan mengembangkan pegawai profes lingkungan yang sehat.

4. Tujuan dan Fasilitas Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

a. Tujuan Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri didirikan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan itu yaitu:

“Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni dan idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan bank syariah mandiri dalam kiprahnya di perbankan indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun indonesia menuju indonesia yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan fungsi kesehariannya Bank Syariah Mandiri melakukan sistem-sistem tentang visi dan misi, dengan tujuan untuk

diketahui, dipahami, dan dihayati serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri.”⁶⁹

b. Fasilitas Bank Syariah Mandiri

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik dan cepat kepada nasabah, bank syariah mandiri didukung oleh fasilitas:

1. Fasilitas kantor yang lengkap dan letak kantor yang strategis.
2. Dalam operasinya memiliki standar operasional prosedur dalam setiap transaksi dan operasi.
3. Tenaga-tenaga profesional dan bersertifikat yang memberi prinsip-prinsip ekonomi syariah sehingga terhindar dari sistem ekonomi dan keuangan dari praktek dalam setiap transaksi.
4. Pelayanan dengan sistem komputer dilengkapi dengan jaringan internet.
5. Transaksi di Bank Syariah Mandiri dilakukan setiap jam kerja.
6. Jam kerja Bank Syariah Mandiri hari senin-jum'at (07.30), istirahat (12.00-13.00), masuk lagi (13.00-17.00). Praktis dalam bertransaksi.⁷⁰

5. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu⁷¹

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang harus tunduk dan patuh pada peraturan Bank Indonesia. Bank Syariah Mandiri Cabang

⁶⁹Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁷⁰Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

⁷¹Bank Syariah Mandiri dikutip dari <https://alamatpenting.com/bank-syariah-mandiri-kc-bengkulu/>,...

Bengkulu menempatkan struktur organisasi sesuai petunjuk Bank Indonesia sebagai Bank Sentral. Sebagai lembaga keuangan yang berdasarkan prinsip syariah maka Bank Syariah Mandiri Cabang Bengkulu menempatkan Dewan pengawas syariah yang terdiri atas para pakar dibidang syariah muamalah di manajemen BSM. Dewan Pengawas Syariah BSM bertugas mengarahkan dan mengawasi apakah akad-akad yang melandasi produk-produk telah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Fungsi dewan Pengawas Syariah untuk mengawasi kegiatan usaha bank agar sesuai dengan ketentuan syariah dan sebagai penasehat dan pemberi saran mengenai hal-hal terkait aspek syariah.

6. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	19	63.30%
Perempuan	11	36.70%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tentang presentase laki-laki dan perempuan karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu yang diambil sebagai responden. Jumlah responden laki-laki sebanyak 19 orang (63.30%) dan perempuan sebanyak 11 orang (36.70%), dari total keseluruhan responden.

b. Usia Responden

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi enam kategori, yaitu 17-27 tahun, 28-37 tahun, 38-47 tahun, 49-57 tahun, 58-68 tahun, >68 tahun. Dalam Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2015 dimana usia produktif 15-65 tahun. Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
17-27	10	33.30%
28-37	17	56.70%
38-47	3	10%
49-57	-	-
58-68	-	-
>68	-	-
Total	30	100.00%

Berdasarkan keterangan table diatas diketahui jika dilihat dari segi umur karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu yang

diambil sebagai responden. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berusia 12-27 tahun sebanyak 10 orang atau 33.30% , karyawan yang berusia 28-37 sebanyak 17 orang atau 56.70%, karyawan yang berusia 38-47 sebanyak 3 orang atau 10%. Dari keterangan di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan penelitian ini berusia 28-37 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *corrected item-total correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika r hitung $>$ r table. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada table-tabel berikut:

Tabel 4.3
Critical Values Of Correfficient (r table)

N	Deg, Of Freedom (N-2)	Coefficient
		$\alpha=0,05$
30	28	0,3610

Pada table 4.3 diketahui bahwa $N=30$ koefisien $\alpha=0,05$ dan r table sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table.

1) Uji Validitas Variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,568	0,3610	Valid
Soal 2	0,773	0,3610	Valid
Soal 3	0,789	0,3610	Valid
Soal 4	0,771	0,3610	Valid
Soal 5	0,694	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Dari table 4.4 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel kualitas kehidupan kerja memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian dinyatakan valid.

2) Uji Validitas X2 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal 1	0,810	0,3610	Valid
Soal 2	0,594	0,3610	Valid
Soal 3	0,805	0,3610	Valid
Soal 4	0,629	0,3610	Valid
Soal 5	0,799	0,3610	Valid
Soal 6	0,827	0,3610	Valid

S

umber: Data primer diolah 2019

Dari table 4.5 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi

kerja memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan motivasi kerja dalam penelitian dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
^s Soal 1	0,514	0,3610	Valid
^u Soal 2	0,467	0,3610	Valid
^m Soal 3	0,572	0,3610	Valid
Soal 4	0,466	0,3610	Valid
^b Soal 5	0,785	0,3610	Valid
^e Soal 6	0,597	0,3610	Valid
^r Soal 7	0,601	0,3610	Valid
Soal 8	0,708	0,3610	Valid
Soal 9	0,678	0,3610	Valid

D

ata Primer diolah 2019

Dari table 4.6 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument pertanyaan kinerja karyawan dalam penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukur teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,50. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,770	5	0,50	Reliabel
X2	0,834	6	0,50	Reliabel
Y	0,755	9	0,50	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil dari table 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang bervariasi dan lebih besar dari nilai 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk memuji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk menguji normal atau tidaknya menggunakan *Uji*

Kolmogorov Smirnov. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas data dari penelitian yang sudah dilakukan:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Kualitas Kehidupan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		30	30	30	30
Normal	Mean	.0000000	21.6667	25.9667	37.2667
Parameters ^a	Std. Deviation	2.58945349	2.18669	2.34128	3.53244
Most	Absolute	.135	.173	.227	.178
Extreme	Positive	.091	.173	.227	.178
Differences	Negative	-.135	-.136	-.134	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.740	.946	1.242	.978
Asymp. Sig. (2-tailed)		.644	.332	.091	.295

tribution is Normal.

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan table 4.8 di atas hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0,332 variabel motivasi kerja sebesar 0,091 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,295. Karena nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut berdistribusi normal

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui bahwa sampel memiliki varian yang sama. Hasil pengujian homogenitas data dengan menggunakan teknik *test of homogeneity of variance* dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.9
Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	$\alpha > 0,05$	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,202	0,05	Homogen
Motivasi Kerja	0,179	0,05	Homogen

m
ber: Data diolah 2019

Berdasarkan table 4.9 hasil uji homogenitas data dengan menggunakan *test of homogeneity of variance* menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi seluruh variabel lebih $> (0,05)$, maka seluruh variabel bersifat homogenitas artinya data sampel yang diteliti memiliki varian yang sama. Artinya uji analisis regresi dapat dilanjutkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIP). Jika nilai VIP tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah Multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance		Variance Inflation Faktor (VIP)		Keterangan
	Hasil Pengelolaa n	Indikator	Hasil Pengelolaa n	Indikator	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,917	>0,1	1,090	<10	Tidak ada masalah multikoline aritas
Motivasi Kerja	0,917	>0,1	1,090	<10	

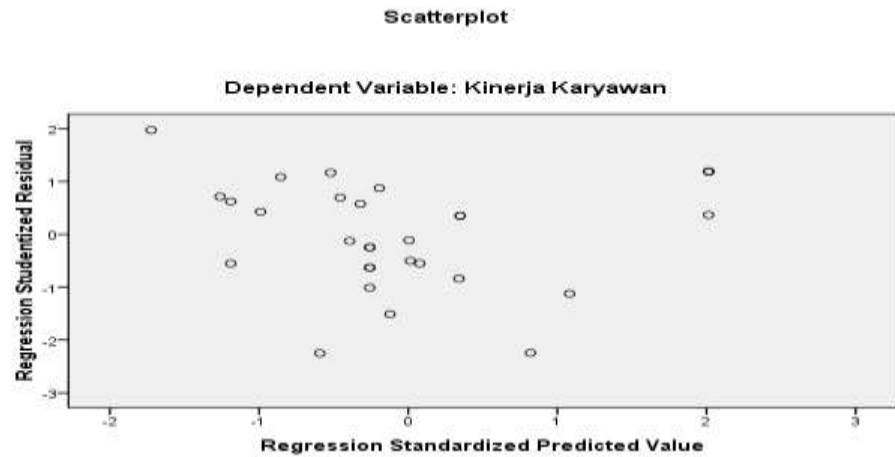
ata primer diolah 2019

Berdasarkan table 4.10 diatas, hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIP) pada hasil output SPSS table *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF Kualitas Kehidupan Kerja= 1.090 dan VIP Motivasi Kerja= 1.090, masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan memilih pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah 2019

Dari gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga regresi ini layak dipakai untuk prediksi kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independennya.

4. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda karena penelitian ini mengetahui beberapa variabel independen, serta untuk mengetahui arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut table uji regresi linier berganda:

Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Constanta	-1.661
Kualitas Kehidupan Kerja	0.613
Motivasi Kerja	0.942

r: Data diolah 2019

Dari table 4.11 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1.661 + 0,613X_1 + 0,942X_2 + e$$

Hasil dari perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan yang menunjukkan bahwa nilai X merupakan regresi yang diasumsikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar -1.661 artinya jika kualitas kehidupan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah -1.661
- 2) Kualitas kehidupan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_1) sebesar 0,613
- 3) Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai (β_2) sebesar 0,942

b. Uji Simultan (f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikansi

terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ket
1	Regression	171.049	2	85.524	12.101	.000 ^a	Ha diterima
	Residual	190.818	27	7.067			
	Total	361.867	29				

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (0,000) < (α) 0,05, maka disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji t digunakan untuk mengetahui apakah varibel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.661	8.768		-.189	.851	
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.613	.285	.301	2.153	.040	Ha diterima
Motivasi Kerja (X2)	.942	.211	.624	4.466	.000	Ha diterima

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan uji statistik pada table 4.13 di atas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan table 4.13 di atas, dapat diketahui nilai (sig) 0,040 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan table 4.13 di atas, dapat diketahui nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel-variabel independen (X1 dan X2) terhadap

variabel dependen (Y). Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) pengaruh seluruh variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.434	2.65844

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

umber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji R Square pada table 4.14 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,473 atau sama dengan 47,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,3% sedangkan 52,7% di tentukan oleh faktor lain. Seperti faktor keterampilan, kedisiplinan, dan kecerdasan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari pertumbuhan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, dan kesejahteraan. Hal ini menyatakan bahwa indikator kualitas kehidupan kerja yang memiliki pengaruh tinggi pada kinerja karyawan

adalah kesejahteraan dengan nilai skor paling tinggi yaitu 4,36. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,040 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Indikator partisipasi, yaitu keterlibatan mental dan emosi karyawan dalam memberikan respon dalam pekerjaan ditunjukkan dengan nilai skor paling rendah yaitu 4,2. Hal ini berarti partisipasi karyawan diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Annisa Rizki Nugraheni (2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan.⁷²

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Motivasi kerja dapat dilihat dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yang memiliki pengaruh tinggi pada kinerja karyawan adalah kondisi kerja dengan nilai skor paling tinggi yaitu 4,46. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa

⁷²Annisa Rizki Nugraheni, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 58 No. 1, Mei 2018), diakses 12 Juli 2019, jam 20.42

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Indikator fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan untuk kelancaran pekerjaan ditunjukkan dengan nilai skor paling rendah yaitu 4,23. Hal ini berarti fasilitas kerja karyawan diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sujarwanto (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁷³

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Hal ini menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan yang memiliki pengaruh tinggi pada kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja adalah kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dengan nilai skor paling tinggi yaitu 4,43. Berdasarkan Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa kualitas kehidupan kerja dan

⁷³ Sujarwanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Ekonomi 2016)

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ageng Asmara Sani (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁴

4. Besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu

Sesuai dengan hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,473 atau sama dengan 47,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,3% sedangkan 52,7% di tentukan oleh faktor lain. Seperti faktor keterampilan, kedisiplinan, dan kecerdasan.

⁷⁴Ageng Asmara Sani, *Pengaruh Quality Of Work dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*, (Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum 2015)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,040 < 0,05$. Artinya, kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu atau dengan kata lain H_a diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu atau dengan kata lain H_a diterima.
3. Kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis linier berganda diperoleh nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Artinya, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu atau dengan kata lain H_a diterima.
4. Besar pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja dapat dilihat dari hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan

bahwa nilai R Square sebesar 0,473 atau sama dengan 47,3%. Hal ini menyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,3% sedangkan 52,7% di tentukan oleh faktor lain. Seperti faktor keterampilan, kedisiplinan, dan kecerdasan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu, dari hasil penelitian diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dalam kualitas kehidupan kerja perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan kualitasnya, indikator kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah faktor partisipasi dan penghargaan dalam bekerja yang harus di tingkatkan lagi. Begitu pun dengan karyawan yang sudah menerapkan motivasi kerja. Maka dari itu, Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu perlu mempertahankan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja.
2. Bagi penelitian berikutnya diharapkan memasukan variabel lain yang belum dimasukan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu. Seperti penilaian prestasi kerja.

3. Bagi Mahasiswa FEBI, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman. *Bank Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011
- Arifin, Noor. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara*,(Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012)
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Jakarta: Nusa Media Yogyakarta 2018
- Bambang, Warsito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Surya Pena Gemilang. 2008
- Bill, Foster. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta: PPM. 2001
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik serta*. Jakarta: Kencana. 2005
- Effendi, Usman, *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2014
- Farmi, Irham. *Studi Kelayakan Bisnis Dan Kelayakan Investasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2014
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016
- Kossen. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga 1986
- Kumorotomo. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPPAM. 2005
- Lewis dkk, *Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life*.(International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service. Vol. 14. p.9-15,2001)
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN. 2007
- Mahmudah, Luthfyatul. *Aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (Qwl)*, Skripsi (Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, 2013)

- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2008
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. 2005
- Mondy, R. Weyne. *Human Resouce Managemen*. Jakarta: Erlangga. 2008
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2015
- Pedoman Penulisan Skripsi *FEBI IAIN* Bengkulu. 2016
- Rees, David. *People Management: Teori Dan Strategi (Tantangan Dan Peluang)*. Jakarta: Kencana. 2007
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2002
- Rudianto. *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga. 2013
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Afabeta. 2013
- Sumarsono, Sonny *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo persada 2014
- Susanto, Yohanes. *Peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi*. CV Budi Utama: Yogyakarta. 2017
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2019
- Tim penerjemahan Alquran. *Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis*. Bandung: Cordoba Internasional Indonesia. 2013

- Wibisono, Dermawan. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Penduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga. 2011
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2016
- Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2012
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers. 2015
- Yunira “*Pengaruh Motivasi dan Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Safir Bengkulu*”, (Bengkulu: Skripsi IAIN, 2018)
- Yusuf Wildan Setiadi, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Journal Analysis Management Vol 5 No (4) 2016 ISSN 2252-6552)
- Zainal, Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2004

LAMPIRAN

UJI VALIDITAS (X1)

Correlations

		Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Kualitas Kehidupan Kerja
Soal 1	Pearson Correlation	1	.374*	.273	.355	.157	.568**
	Sig. (2-tailed)		.042	.144	.054	.407	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Soal 2	Pearson Correlation	.374*	1	.432*	.438*	.457*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.042		.017	.015	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Soal 3	Pearson Correlation	.273	.432*	1	.556**	.572**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.144	.017		.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Soal 4	Pearson Correlation	.355	.438*	.556**	1	.377*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.054	.015	.001		.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Soal 5	Pearson Correlation	.157	.457*	.572**	.377*	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.407	.011	.001	.040		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.568**	.773**	.789**	.771**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

UJI VALIDITAS (X2)

Correlations

		Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4
Soal 1	Pearson Correlation	1	.464**	.685**	.380*
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.038
	N	30	30	30	30
Soal 2	Pearson Correlation	.464**	1	.405*	.426*
	Sig. (2-tailed)	.010		.026	.019
	N	30	30	30	30
Soal 3	Pearson Correlation	.685**	.405*	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026		.000
	N	30	30	30	30
Soal 4	Pearson Correlation	.380*	.041	.369*	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.828	.045	
	N	30	30	30	30
Soal 5	Pearson Correlation	.505**	.426*	.437*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.004	.019	.016	.000
	N	30	30	30	30
Soal 6	Pearson Correlation	.585**	.342	.629**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.064	.000	.001
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.810**	.594**	.805**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	

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

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

UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 5	Soal 6	Soal 7	S
Soal 1	Pearson Correlation	1	.674**	.457*	.070	.236	.333	.236	
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.713	.209	.072	.209	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 2	Pearson Correlation	.674**	1	.267	.149	.365*	.543**	.236	
	Sig. (2-tailed)	.000		.154	.432	.047	.002	.209	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 3	Pearson Correlation	.457*	.267	1	.333	.236	.201	.365*	
	Sig. (2-tailed)	.011	.154		.072	.209	.286	.047	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 4	Pearson Correlation	.070	.149	.333	1	.582**	.110	.333	
	Sig. (2-tailed)	.713	.432	.072		.001	.562	.072	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 5	Pearson Correlation	.236	.365*	.236	.582**	1	.582**	.510**	
	Sig. (2-tailed)	.209	.047	.209	.001		.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 6	Pearson Correlation	.333	.543**	.201	.110	.582**	1	.457*	
	Sig. (2-tailed)	.072	.002	.286	.562	.001		.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 7	Pearson Correlation	.236	.236	.365*	.333	.510**	.457*	1	
	Sig. (2-tailed)	.209	.209	.047	.072	.004	.011		
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 8	Pearson Correlation	.139	.057	.315	.087	.437*	.201	.214	
	Sig. (2-tailed)	.464	.766	.090	.647	.016	.287	.257	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Soal 9	Pearson Correlation	.127	-.078	.200	.217	.462*	.217	.254	
	Sig. (2-tailed)	.505	.683	.290	.250	.010	.250	.175	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.514**	.467**	.572**	.466**	.785**	.597**	.601**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.001	.009	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	

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

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

UJI RELIABILITAS

Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual	Kualitas Kehidupan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	
N	30	30	30	30	
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	21.6667	25.9667	37.2667
	Std. Deviation	2.58945349	2.18669	2.34128	3.53244
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.173	.227	.178
	Positive	.091	.173	.227	.178
	Negative	-.135	-.136	-.134	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z	.740	.946	1.242	.978	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.644	.332	.091	.295	

a. Test distribution is Normal.

UJI HOMOGENITAS DATA

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kualitas Kehidupan Kerja	1.569	7	20	.202
Motivasi Kerja	1.648	7	20	.179

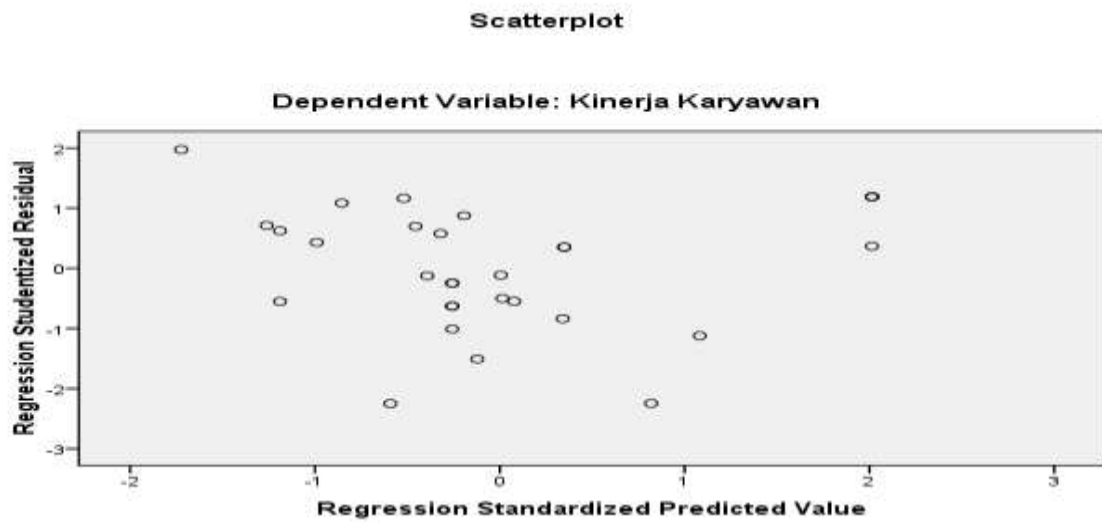
UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kualitas Kehidupan Kerja	.917	1.090
	Motivasi Kerja	.917	1.090

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.661	8.768		-.189	.851
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.613	.285	.301	2.153	.040
	Motivasi Kerja (X2)	.942	.211	.624	4.466	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI SIMULTAN (UJI f)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.049	2	85.524	12.101	.000 ^a
Residual	190.818	27	7.067		
Total	361.867	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.661	8.768		-.189	.851
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.613	.285	.301	2.153	.040
	Motivasi Kerja (X2)	.942	.211	.624	4.466	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI PARSIAL (UJI t)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.434	2.65844

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Berikan tanda cheklist (✓) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pertanyaan berikut:

Keterangan Pilihan Jawaban:

- Sangat Setuju (5)
- Setuju (4)
- Kurang Setuju (3)
- Tidak Setuju (2)
- Sangat Tidak Setuju (1)

I. Tentang Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Kualitas Kehidupan Kerja	5	4	3	2	1
1	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya dapat ikut serta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa diberi penghargaan organisasi atas pekerjaan saya selama ini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya merasa atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan karyawan. ⁷⁵	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁷⁵Yusuf Wildan Setiadi, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Jurnal Analysis Management 2016)

II. Tentang Motivasi Kerja (X₂)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Motivasi Kerja	5	4	3	2	1
1	Saya selalu berusaha mencurahkan kemampuan, kecakapan untuk mencapai prestasi diri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan teman sekantor dan perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya membutuhkan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja dan perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa nyaman dan cocok dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya mengerjakan tugas dengan teliti dan cermat ⁷⁶	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁷⁶Dody Chrisnanda, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mas Sumbiri", (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2017)

III. Tentang Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Kinerja Karyawan	5	4	3	2	1
1	Semua pekerjaan yang diberikan atasan dapat terselesaikan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Hasil Kerja Saya memenuhi standar di perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktunya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya memanfaatkan waktu dengan efektif dalam penyelesaian pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya senang jika waktu saya bermanfaat untuk menyelesaikan tugas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak meminta bantuan dari rekan kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya menyelesaikan pekerjaan atas inisiatif sendiri ⁷⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bengkulu, Maret 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Asnaini, M.A.
NIP. 197304121998032003

Yosy Arisandy, M.M.
NIP. 198508012014032001

⁷⁷Siska Aprilia Wulandari, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harakat Sukaraja*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. 2018)



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KOTA BENGKULU**

(Studi: Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu)

Asslamu' alaikum, Wr. Wb

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang berjalan saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dan menyusun penelitian yang terkait dengan judul diatas. Saya memohon kesediaan saudara/i untuk jawaban meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap semua jawaban yang saudara/i berikan sesuai dengan pengalaman saudara/i selama bekerja di bank syariah.

Semua jawaban yang diberikan murni digunakan hanya untuk kepentingan peneliti. Untuk itu, mohon semua pertanyaan dijawab dan semua data identitas saudara/i akan dijamin kerahasiaanya. Atas kesungguhan, keikhlasan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk

Jawablah pertanyaan ini dengan jujur, sesuai dengan apa yang dirasakan dan perkiraan, setelah itu beri tanda checklist (✓) pada jawaban yang telah disediakan.

I. Data Peneliti

Nama : Nur Ainun
NIM : 1516140091
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : IAIN Bengkulu

II. Data Pribadi Responden

Nama :
Alamat :
Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia Responden

:

17-27 Tahun

49-57 Tahun

28-37 Tahun

58-68 Tahun

38-47 Tahun

> 68 Tahun

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Bengkulu” yang di susun oleh:

Nama : Nur Ainun
NIM : 1516140091
Prodi : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 17 Januari 2019

dan telah diperbaiki sesuai saran-saran tim penyeminan. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada Jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Tim Penyeminan

Bengkulu, Februari 2019
Jumadil Akhir 1440 H

Penyeminan I

Penyeminan II

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003
198508012014032001

Yosy Arisandy, MM
NIP.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Yosy Arisandy, MM
NIP.198508012014032001

DOKUMENTASI PENELITIAN



Tempat Penelitian di Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu



Pengisian Kuesioner Dengan Karyawan BSM



Pengisian Kuesioner Dengan Karyawan BSM



Pengisian Kuesioner Dengan Karyawan BSM



Pengisian Kuesioner Dengan Karyawan BSM

