



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 18%

Date: Jumat, Februari 28, 2020

Statistics: 702 words Plagiarized / 3881 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH CABANG BANJARMASIN Rabiatul Adawiyah¹, Arie Syantoso², Galuh Nashrullah KMR³
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Studi Islam,
Program Studi Ekonomi Syariah E-mail: rabiatuladawiyah401@gmail.com/087736333477
ABSTRAK Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu perusahaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja bagi karyawan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana implementasi konsep kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, serta untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (field research). Adapun model analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan analisa korelasi. Hasil analisis data penelitian ini membuktikan bahwa: 1) implementasi konsep kerja pada Bank BNI Syariah Cabang

Banjarmasin termuat dalam motto yang diembannya, yaitu "Budayakan AMANAH dan JAMAAH Untuk Menciptakan Insan Yang Hasanah" telah sesuai dengan ajaran Islam terkait konsep kerja, 2) dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana, menghasilkan persamaan: $Y = 62,26077 + 0,002603X$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena setiap penambahan motivasi satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,30.

Untuk hasil analisa dengan korelasi product moment diperoleh koefisien sebesar 0,74250, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Berkaitan dalam melakukan pekerjaan secara profesional karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, harus memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan, agar kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap Bank dan mencapai hasil yang maksimal dan bank harus memperbaiki kinerja dan potensi diri karyawan serta memperoleh ilmu dari pengalaman yang telah terjadi, karena pengalaman merupakan guru yang terbaik (experience is the best teacher).

Kata Kunci: Pengaruh; Motivasi; dan Kinerja ABSTRACT Employees are company resources that must be managed properly in order to be able to make optimal contributions to a company. One of the things that should be the company's main concern is work motivation for employees. Maintaining employee motivation is very important because motivation is a driving force for each individual who underlies them to act and do something.

People will not do things optimally if they do not have high motivation from within themselves to do it. Employee with high motivation will bring a positive impact on the company and will affect the creation of organizational commitment. This study aims to analyze and find out how the implementation of work concepts at Bank BNI Syariah Banjarmasin Branch, as well as to analyze and determine the effect of work motivation on employee performance at Bank BNI Syariah Banjarmasin Branch. The method in this study uses a quantitative research approach.

The type of research is field research. The analysis model used is simple linear regression and correlation analysis. The results of the analysis of this research data prove that: 1) the implementation of the work concept at Bank BNI Syariah Banjarmasin Branch is contained in the motto it carries, namely "Cultivating AMANAH and JAMAAH to Create Hasanah People" in accordance with Islamic teachings related to the work concept, 2) of the results calculation using simple linear regression, produces the equation: $Y = 62.26077 + 0.002603X$, it can be concluded that the motivation variable (X) influences employee performance (Y), because each additional motivation of one unit, it will add to

employee performance by 0,30 For the analysis of product moment correlation obtained a coefficient of 0.74250, so H_0 was rejected.

This means that there is a positive and significant relationship between motivation and employee performance. In relation to carrying out professional work of employees of Bank BNI Syariah Banjarmasin Branch, it must provide regular training to employees, so that the quality of work provided by employees to the Bank and achieve maximum results and the bank must improve employee performance and potential as well as gain knowledge from experience that has been happens, because experience is the best teacher.

Keywords: Effect; Motivation; Performance

PENDAHULUAN Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi suatu perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja bagi karyawan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Motivasi sendiri diartikan sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Menurut (Wibowo, 2017) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Bekerja di dalam Islam merupakan sebuah usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengerahkan semua pikiran, aset dan juga dzikir untuk memperlihatkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus mentaklukkan dunia dan memposisikan dirinya menjadi bagian masyarakat paling baik. Karyawan atau human capital menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk bank syariah, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif.

Untuk pencapaian visi atau tujuan perusahaan diperlukan instrumen, pola atau pendekatan dalam meningkatkan sumber daya manusia, yang salah satunya adalah dengan menerapkan konsep kerja yang baik serta memberikan motivasi agar karyawan semangat dan merasa nyaman dalam bekerja. Konsep kerja dan motivasi agar karyawan semangat dalam bekerja menjadi kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai kinerja optimal.

Menurut (Penyelia Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, 2018) merupakan lembaga keuangan perbankan yang terus berusaha meningkatkan kinerja dalam bekerja agar terciptanya kinerja yang baik yang dapat diberikan kepada nasabah untuk mendapatkan

kualitas jasa yang menarik dan menguntungkan. Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin memiliki jumlah nasabah yang banyak dan jumlah karyawan 50 orang sehingga karyawan harus memiliki kinerja yang baik untuk membuat nasabah percaya dan puas terhadap pelayanan yang di dapatkan.

Berdasarkan hasil observasi awal, Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin bekerja dengan mengacu pada budaya kerja yaitu: "Budayakan Amanah dan Jamaah untuk Menciptakan Insan yang Hasanah". Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini : Bagaimana implementasi konsep kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin? Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin? Dalam penelitian ini ada tujuannya sebagai berikut : Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana implementasi konsep kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin dan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin METODE Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) mengenai suatu masalah. Penelitian lapangan (field research) merupakan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah. Pada penelitian ini pengumpulan data juga dilakukan dengan menggunakan Kuesioner (Angket), untuk mengumpulkan informasi yang memungkinkan juga melakukan wawancara.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini diambil dalam beberapa analisis, menggunakan excel dan software spss 22 yaitu : Uji Validitas, Menurut (Arikunto Suharsimi, 2010) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas yang digunakan adalah pengujian validitas konstruk (construct validity).

Uji Reabilitas, Menurut (Arikunto Suharsimi, 2010) Reliabilitas adalah bila suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2015) Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliabel. Uji Asumsi Klasik (Normalitas). (V.

Wiratna Sujarweni, 2015) Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorof Smirnov satu arah.. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Uji Regresi Linier Sederhana, Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan

yang terjadi pada variabel dependen (variabel Y), nilai variabel dependen berdasarkan nilai independen (variabel X) yang diketahui.

Uji Analisa Korelasi, Analisa korelasi dengan menggunakan uji koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (variabel Y), nilai variabel dependen berdasarkan nilai independen (variabel X) yang diketahui. Dengan menggunakan analisa korelasi, maka akan diketahui hubungan kedua variabel. Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2015) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Bila $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali serta bersifat searah. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan negatif dan sangat kuat tetapi berlawanan arah. HASIL DAN PEMBAHASAN Pada penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan langsung kuesioner kepada responden seluruh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin dan wawancara kepada penyelia Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin.

Menurut (Penyelia Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, 2018) dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, didapatkan hasil dari penelitian mengenai implementasi konsep kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin yang secara umum sudah baik. Hal ini sebagaimana motto yang digunakan dalam budaya kerja pada BNI Syariah Cabang Banjarmasin, yaitu: "Budayakan Amanah dan Jamaah untuk Menciptakan Insan yang Hasanah".

Budaya kerja yang diimplementasikan pada BNI Syariah Cabang Banjarmasin sesuai dengan motto yang diembannya yaitu sebagai berikut: Amanah, yang meliputi: Jujur dan menepati janji Menurut (Penyelia Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, 2019) Setiap karyawan yang berada di bawah naungan Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin harus memiliki sikap jujur dan menepati janji.

Implementasi sikap jujur dan tepat janji dapat dilihat dari sistem kerja yang diterapkan pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, yakni adanya kontrak kerja yang harus ditepati oleh setiap karyawannya dan pembuatan laporan harian kegiatan. Bertanggung jawab Menurut (Djokowidagdho.dkk, 1994) Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Tanggung jawab juga berarti berbuat sesuatu sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Menurut (Penyelia Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, 2018) Tanggung jawab dibebankan kepada masing-masing individu yang bekerja pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, seperti misalnya pembuatan laporan.

Berseemangat untuk menghasilkan karya terbaik Menurut (Penyelia **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin**, 2019) Semangat bekerja tercermin dari kehadiran karyawan **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin** yang selalu datang tepat waktu serta mengikuti doa dan briefing yang dilaksanakan pada setiap hari. Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah Menurut (Penyelia **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin**, 2019) **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin** telah menerapkan aturan untuk melaksanakan doa bersama sebelum melaksanakan kegiatan pada setiap harinya, **hal ini dilakukan agar** setiap karyawan selalu ingat bahwa tujuan bekerja adalah **untuk mencari ridho Allah SWT**. Melayani melebihi harapan.

Menurut (Penyelia **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin**, 2019) Sesuai dengan misi yang diemban **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin** yaitu yang ingin selalu **memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah** dan **memberikan kontribusi positif kepada masyarakat** telah terlihat bahwa BNI Syariah Cabang Banjarmasin berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Jamaah, yang meliputi: Peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif.

Umpan balik konstruktif merupakan perpaduan yang sehat dari pujian atas pencapaian dan saran atas perbaikan. Membangun sinergi secara profesional. Untuk dapat membangun sinergi secara profesional, diperlukan kesediaan untuk mencari alternatif solusi yang lebih baik. Membagi pengetahuan yang bermanfaat. Memahami keterkaitan proses kerja. Memperkuat kepemimpinan yang efektif. Secara umum, paling tidak ada 5 hal untuk meningkatkan kepemimpinan, yaitu: 1) Harga diri..

2) Perencanaan. 3) Motivasi. 4) Delegasi. 5) Pemberian wewenang. Selain budaya kerja yang terkait sikap dan perilaku karyawan di atas, **pada Bank BNI Syariah Banjarmasin** juga mengatur budaya kerja yang terkait dengan ibadah dan penampilan karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil wawancara penulis dengan Penyelia **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin** yang menyatakan bahwa pada setiap harinya diwajibkan kepada karyawan untuk melaksanakan **halat Dzuhur secara berjamaah**. Adapun dalam berpakaian, pada dasarnya **Bank BNI Syariah Cabang** mewajibkan setiap karyawan laki-lakinya untuk menyetakan pakaian yang sopan dan pantas, serta menutup aurat. Begitu pula dengan karyawan perempuannya, diwajibkan untuk menggunakan hijab dan menutup aurat.

Budaya kerja yang diimplementasikan oleh **Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin** yang termuat dalam motto yang diembannya, yaitu "Budayakan AMANAH dan JAMAAH Untuk Menciptakan Insan Yang Hasanah" **telah sesuai dengan ajaran** Islam. Uraian

motto tersebut meliputi integritas moral atau kode etik dan budaya yang mencakup kejujuran, disiplin, rajin, tepat waktu dan lain-lain, merupakan kode etik dan pedoman setiap para individu agar dapat bekerja secara profesional.

Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kualitas karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin. Adapun strategi yang dimiliki Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin guna meningkatkan kerja karyawannya dan menerapkan New Behaviour Ethic yang merupakan penerapan etika islam di bank tersebut. Uji Validitas variabel Y (Kinerja), X (Motivasi) : Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 1.1.

Hasil Pengujian Validitas No. _Motivasi (X) Kinerja (Y) _r hitung _r table _Keterangan _
_1. _X.1 _0.491 _0.361 _Valid _2. _X.2 _0.456 _0.361 _Valid _3. _X.3 _0.627 _0.361 _Valid
_4. _X.4 _0.522 _0.361 _Valid _5. _X.5 _0.707 _0.361 _Valid _6. _X.6 _0.814 _0.361
_Valid _7. _X.7 _0.814 _0.361 _Valid _8. _X.8 _0.814 _0.361 _Valid _9. _X.9 _0.421
_0.361 _Valid _10. _X.10 _0.491 _0.361 _Valid _11. _X.11 _0.513 _0.361 _Valid _12.
_X.12 _0.491 _0.361 _Valid _13. _X.13 _0.633 _0.361 _Valid _14. _X.14 _0.726 _0.361
_Valid _15. _X.15 _0.491 _0.361 _Valid _16. _Y.1 _0.736 _0.361 _Valid _17. _Y.2 _0.695
_0.361 _Valid _18.

_Y.3 _0.736 _0.361 _Valid _19. _Y.4 _0.787 _0.361 _Valid _20. _Y.5 _0.695 _0.361 _Valid _
_21. _Y.6 _0.647 _0.361 _Valid _22. _Y.7 _0.544 _0.361 _Valid _23. _Y.8 _0.731 _0.361
_Valid _24. _Y.9 _0.778 _0.361 _Valid _25. _Y.10 _0.427 _0.361 _Valid _26. _Y.11 _0.507
_0.361 _Valid _27. _Y.12 _0.736 _0.361 _Valid _28. _Y.13 _0.787 _0.361 _Valid _29.
_Y.14 _0.670 _0.361 _Valid _30. _Y.15 _0.601 _0.361 _Valid _ Berdasarkan tabel di atas
terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari
setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r
tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas Variabel Y, Variabel X: Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 1.2. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel _Alpha _Keterangan _ _ _ _ _Motivasi (X) _0.916 _Reliabel _Kinerja (Y) _0.920 _Reliabel _ _ _ _ _ Berdasarkan tabel reliability statistics di atas terlihat bahwa variabel motivasi mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.916, dan variabel kinerja mempunyai koefisien Alpha sebesar 0.920, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel motivasi dan variabel kinerja dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Dengan demikian berarti tes secara keseluruhan reliabel.

Uji Asumsi Klasik : Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 1.3.

Hasil Pengujian Normalitas Var I _Freq _Cumul _Sn(x) _Z-Score _F(x) _Difference _ _0 _1
 _1 _0,02 -1,680686134 _0,046412 _0,026411948 _ _0,02 _1 _2 _0,04 -1,6120867
 _0,053472 _0,013471537 _ _0,04 _1 _3 _0,06 -1,543487266 _0,061356 _0,001356297 _
 _0,06 _1 _4 _0,08 -1,474887832 _0,070121 _0,009878649 _ _0,08 _1 _5 _0,1
 -1,406288398 _0,079819 _0,020180748 _ _0,1 _1 _6 _0,12 -1,337688964 _0,090499
 _0,029501075 _ _0,12 _1 _7 _0,14 -1,26908953 _0,102205 _0,037795433 _ _0,14 _1 _8
 _0,16 -1,200490096 _0,114975 _0,045025472 _ _0,16 _1 _9 _0,18 -1,131890662 _0,12884
 _0,051159797 _ _0,18 _1 _10 _0,2 -1,063291228 _0,143825 _0,056175049 _ _0,2 _1 _11
 _0,22 -0,994691794 _0,159943 _0,060056907 _ _0,22 _1 _12 _0,24 -0,92609236
 _0,177199 _0,062801008 _ _0,24 _1 _13 _0,26 -0,857492926 _0,195586 _0,064413739 _
 _0,26 _1 _14 _0,28 -0,788893492 _0,215087 _0,06491287 _ _0,28 _1 _15 _0,3
 -0,720294058 _0,235672 _0,064328019 _ _0,3 _1 _16 _0,32 -0,651694624 _0,257299
 _0,062700904 _ _0,32 _1 _17 _0,34 -0,583095189 _0,279915 _0,060085389 _ _0,34 _1 _18
 _0,36 -0,514495755 _0,303453 _0,056547286 _ _0,36 _1 _19 _0,38 -0,445896321
 _0,327836 _0,05216393 _ _0,38 _1 _20 _0,4 -0,377296887 _0,352976 _0,047023507 _ _0,4
 _1 _21 _0,42 -0,308697453 _0,378776 _0,041224159 _ _0,42 _1 _22 _0,44 -0,240098019
 _0,405127 _0,034872865 _ _0,44 _1 _23 _0,46 -0,171498585 _0,431916 _0,028084129 _
 _0,46 _1 _24 _0,48 -0,102899151 _0,459022 _0,020978494 _ _0,48 _1 _25 _0,5
 -0,034299717 _0,486319 _0,013680925 _ _0,5 _1 _26 _0,52 0,034299717 _0,513681
 _0,006319075 _ _0,52 _1 _27 _0,54 0,102899151 _0,540978 _0,000978494 _ _0,54 _1 _28
 _0,56 0,171498585 _0,568084 _0,008084129 _ _0,56 _1 _29 _0,58 0,240098019
 _0,594873 _0,014872865 _ _0,58 _1 _30 _0,6 0,308697453 _0,621224 _0,021224159 _ _0,6
 _1 _31 _0,62 0,377296887 _0,647024 _0,027023507 _ _0,62 _1 _32 _0,64 0,445896321
 _0,672164 _0,03216393 _ _0,64 _1 _33 _0,66 0,514495755 _0,696547 _0,036547286 _
 _0,66 _1 _34 _0,68 0,583095189 _0,720085 _0,040085389 _ _0,68 _1 _35 _0,7
 _0,651694624 _0,742701 _0,042700904 _ _0,7 _1 _36 _0,72 0,720294058 _0,764328
 _0,044328019 _ _0,72 _1 _37 _0,74 0,788893492 _0,784913 _0,04491287 _ _0,74 _1 _38
 _0,76 0,857492926 _0,804414 _0,044413739 _ _0,76 _1 _39 _0,78 0,92609236 _0,822801
 _0,042801008 _ _0,78 _1 _40 _0,8 0,994691794 _0,840057 _0,040056907 _ _0,8 _1 _41
 _0,82 1,063291228 _0,856175 _0,036175049 _ _0,82 _1 _42 _0,84 1,131890662 _0,87116
 _0,031159797 _ _0,84 _1 _43 _0,86 1,200490096 _0,885025 _0,025025472 _ _0,86 _1 _44
 _0,88 1,26908953 _0,897795 _0,017795433 _ _0,88 _1 _45 _0,9 1,337688964 _0,909501
 _0,009501075 _ _0,9 _1 _46 _0,92 1,406288398 _0,920181 _0,000180748 _ _0,92 _1 _47
 _0,94 1,474887832 _0,929879 _0,010121351 _ _0,94 _1 _48 _0,96 1,543487266
 _0,938644 _0,021356297 _ _0,96 _1 _49 _0,98 1,6120867 _0,946528 _0,033471537 _ _0,98
 _1 _50 _1 1,680686134 _0,953588 _0,046411948 _ _ Statistik _Var I _ _N Sampel _50 _
 _Mean _0,490 _ _Simpangan Baku _0,292 _ _Dn = _0,065 _ _KS Tabel _0,192 _ _Normal _ _

Berdasarkan tabel di atas, jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data diinterpretasikan
 memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan
 sebagai tidak normal.

Dengan demikian, bahwa pada derajat kepercayaan 95 % maka Kolmogorov Smirnov (KS) hitung sebesar $0,065 < 0,192$ (KS Tabel Pada DF 48 {banyaknya Sample}), oleh karenanya berarti data berdistribusi normal. Uji Regresi Linier Sederhanan : Tabel 1.4.

Perhitungan Pengaruh Variabel Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sampel (n)

X	Y	X ²	Y ²	XY
1	66	63	4356	3969
2	66	63	4356	3969
3	67	63	4489	3969
4	67	64	4489	4096
5	66	63	4356	3969
6	66	63	4356	3969
7	67	64	4489	4096
8	66	63	4356	3969
9	66	63	4356	3969
10	66	62	4356	3844
11	66	63	4356	3969
12	67	64	4489	4096
13	67	63	4489	3969
14	68	62	4624	3844
15	68	64	4624	4096
16	66	63	4356	3969
17	67	64	4489	4096
18	68	63	4624	3969
19	69	63	4761	3969
20	68	62	4624	3844
21	66	63	4356	3969
22	64	65	4096	4225
23	67	63	4489	3969
24	65	63	4225	3969
25	65	66	4225	4356
26	63	63	3969	3969
27	65	64	4225	4096
28	67	63	4489	3969
29	68	64	4624	4096
30	67	63	4489	3969
31	66	65	4356	4225
32	67	66	4489	4356
33	67	62	4489	3844
34	67	61	4489	3721
35	66	63	4356	3969
36	65	62	4225	3844
37	66	65	4356	4225
38	65	62	4225	3844
39	65	63	4225	3969
40	65	63	4225	3969
41	65	64	4225	4096
42	64	65	4096	4225
43	65	63	4225	3969
44	65	62	4225	3844
45	65	65	4225	4225
46	65	62	4225	3844
47	67	64	4489	4096
48	66	63	4356	3969
49	66	62	4356	3844
50	66	62	4356	3844
Jumlah	3307	3163	218795	200149
Regresi				

Linier Sederhana Berikut ini adalah penganalisaan data berdasarkan teknik Regresi Linear Sederhana: $Y = a + bx$ Sebelum memasukkan data ke dalam persamaan di atas, maka terlebih dahulu mencari nilai a dan b, karena nilai a dan b belum diketahui ?? = ??

???? - ??? ??? ?? ? ?? 2 - ??? 2 ?? = 50 191421 - 3059 3121 50 187497 - 3059 2 ?? = 9571050 - 9547139 9374850 - 187497 ?? = 23911 9187353 ?? = 0,002603

Substansi nilai b ke dalam persamaan a: ?? = ???-??.

??? ?? ?? = 3121 - 0,002603(3059) 50 ?? = 3121 - 7,961352 50 ?? = 3113,039 50 = 62,26077

Dengan diketahuinya nilai a dan nilai b, maka persamaan regresinya menjadi: $Y = 62,26077 + 0,002603X$ Persamaan yang diperoleh memberikan arti logika, setiap penambahan motivasi sebanyak 1 maka **menambah kinerja karyawan sebesar 0,30.**

PENUTUP Berdasarkan hasil analisis data penulis mendapatkan sejumlah kesimpulan, diantaranya adalah : Implementasi konsep kerja pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin termuat dalam motto yang diembannya, yaitu "Budayakan AMANAH dan JAMAAH Untuk Menciptakan Insan Yang Hasanah" yang meliputi integritas moral atau kode etik dan budaya yang mencakup kejujuran, disiplin, rajin, tepat waktu dan lain-lain, merupakan kode etik dan pedoman setiap para individu agar dapat bekerja secara profesional.

Hal ini telah sesuai dengan ajaran Islam terkait konsep kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin didapatkan dengan melakukan analisis perhitungan sebagai berikut: Dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana, menghasilkan persamaan: $Y = 62,26077 + 0,002603X$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena setiap penambahan motivasi satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,30. Untuk hasil analisa dengan korelasi product moment diperoleh koefisien sebesar 0,74250, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Adapun saran : Dari penelitian ini diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin cukup baik. Untuk itu motivasi hendaknya dapat lebih ditingkatkan kepada seluruh karyawan. Berkaitan dalam melakukan pekerjaan secara profesional karyawan Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin, harus memberikan pelatihan secara rutin pada karyawan, agar kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap Bank dan mencapai hasil yang maksimal dan bank harus memperbaiki kinerja dan potensi diri karyawan serta memperoleh ilmu dari pengalaman yang telah terjadi, karena pengalaman merupakan guru yang terbaik (experience is the best teacher). REFERENSI Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja.

Ed 5-Cet 12. Depok: Rajawali Press. Penyelia Bank BNI Syariah Cabang Banjarmasin. V. Wiratna Sujarweni. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta. Djokowidagdo, dkk. 1994. Ilmu Budaya Dasar. Jakarta: Bumi Aksara.

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://eprints.ulm.ac.id/5612/1/19.pdf>
<1% - https://epthealwayz.blogspot.com/2013/01/iklim-komunikasi-organisasi_14.html
1% - <https://amrianihamzah.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan.html>
1% - <http://digilib.unila.ac.id/22414/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
1% - <http://eprints.ums.ac.id/59931/26/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
<1% -
<https://contoh-contohskripsi.blogspot.com/2010/03/pengaruh-budaya-kaizen-terhadap-kinerja.html>
<1% - <https://idr.uin-antasari.ac.id/8039/2/AWAL.pdf>
<1% - http://repository.radenintan.ac.id/1140/4/BAB_III_NEW.pdf
<1% - http://repository.upi.edu/2799/6/S_PEA_0804468_Chapter3.pdf
1% - <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/312/398/>
<1% -
<https://ariestyandas.blogspot.com/2013/10/hubungan-antara-kepemimpinan-komunikasi.html>
<1% -
<https://stie-pertiwi.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/Jurnal-Econimicus-2016-1-1.pdf>
<1% -
<http://pasca.um.ac.id/wp-content/uploads/2010/01/2-kumpul-abstrak-MPD-S2-1.doc>
<1% -
<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/07/05/14-employee-well-being-initiatives-that-will-boost-engagement-and-productivity/>
<1% - https://doaj.org/oai.article?verb=ListRecords&metadataPrefix=oai_dc
<1% - <http://abyss.uoregon.edu/~js/glossary/correlation.html>
<1% - <https://scialert.net/fulltext/?doi=rjbm.2017.80.90>
<1% - <https://www.selfgrowth.com/print/559081>
<1% -
<http://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2014/07/Microsoft-Word-04-Artikel-iit-OK.pdf>
<1% -
<https://ilmiahmanajemen.blogspot.com/2013/05/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi.html>
<1% -
<https://krewengcool.blogspot.com/2012/06/makalah-motivasi-emosi-konflik-dan.html>
1% -
<https://jamaluddinkulle.blogspot.com/2014/07/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi.html>
1% - <https://www.e-jurnal.com/2013/10/pengertian-kinerja.html>
1% - <https://adefauji.blogspot.com/2008/11/manajemen-kinerja.html>
1% -

<https://seputarpengertian.blogspot.com/2016/09/pengertian-kinerja-secara-lengkap.html>
1% - <https://baiturrahmanonline.com/mihrab/jangan-hina-pekerjaan-halal/>
1% - <http://shellyfitriyani.blog.institutpendidikan.ac.id/2018/06/23/etos-kerja-dan-enterpreneurship/>
1% - <http://eprints.ums.ac.id/58337/5/BAB%20I.pdf>
<1% - <https://erwiza3c.blogspot.com/2014/01/manajemen-sumber-daya-manusia.html>
<1% - <https://id.123dok.com/document/y4xw5p9z-analisis-pengaruh-persepsi-masyarakat-citra-perusahaan-dan-pendapatan-terhadap-keputusan-menabung-di-bank-syariah-studi-kasus-pada-bank-bri-syariah-kantor-cabang-semarang.html>
<1% - <https://febiainpky.blogspot.com/2015/10/analisis-kebutuhan-sumber-daya-manusia.html>
<1% - <https://skripsijitu.wordpress.com/tag/ccontoh-tesis-pendidikan-bahasa-indonesia/>
<1% - <https://ojs.unida.ac.id/JN/article/view/1560/0>
<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/6129/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://bhubbles.wordpress.com/2015/11/02/tugas-metodologi-penelitian/>
<1% - <https://hariadipba.blogspot.com/2016/12/menentukan-instrumen-menyusun-instrumen.html>
<1% - <https://www.eurekapedidikan.com/2015/10/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik.html>
<1% - http://repository.upi.edu/35065/4/S_PEM-1500930_Chapter3.pdf
<1% - <https://id.scribd.com/doc/267996142/pengaruh-kelelahan-kerja-dan-produktifitas>
<1% - <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html>
<1% - <http://digilib.unila.ac.id/1051/9/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-korelasi-parsial.html>
<1% - <https://dalil110897.blogspot.com/2018/02/makalah-statistika-regresi-korelasi.html>
<1% - <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/download/651/508>
1% - <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/download/392/324/>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/70601/12/NP%20BASKORO.pdf>
<1% - <https://ferdylovkha.blogspot.com/2012/03/jujur-dan-menepati-janji.html>
<1% - <https://verozzaranii.blogspot.com/2012/04/manusia-dan-tanggung-jawab.html>
1% -

<https://ahmadthohari456.blogspot.com/2017/08/makalah-bekerja-keras-dan-bertanggung.html>
<1% -
<https://luphitaandrade.blogspot.com/2011/10/bab-1-menyimak-untuk-menyimpulkan.html>
<1% - <https://tkit-harapanbunda.blogspot.com/2008/>
<1% - <https://artikelshalat.blogspot.com/2017/03/niat-shalat-jumat.html>
<1% -
<https://kumparan.com/iklan-mitoz/fungsi-dan-tujuan-manajemen-personalia-pasda-sua-tu-perusahaan>
<1% - <https://eprints.uns.ac.id/3655/1/202891611201108001.pdf>
<1% - <https://skripsimini21sha.blogspot.com/2013/12/skripsi-mini.html>
1% - http://eprints.dinus.ac.id/17297/1/jurnal_16463.pdf
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/5667/7/BAB%20III.pdf>
<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4241/09E00231.pdf.txt;sequence=3>
<1% -
<http://cyber.unissula.ac.id/journal/dosen/publikasi/210799006/7889LalaAgustin.pdf>
<1% - <http://repository.unib.ac.id/8180/1/IV,V,LAMP,I-14-hen-FE.pdf>
<1% - <http://digilib.unila.ac.id/6641/16/16.%20BAB%20III.pdf>
<1% -
<https://pendididkanekonomiakuntansi.blogspot.com/2017/02/materi-1-konsep-dasar-e-konometrika.html>
<1% - <http://lazis-sa.org/profesionalisme-dalam-perspektif-islam/>
<1% - <https://indonesia.go.id/ragam/budaya/sosial/tidak-ada-negara-islam>
<1% -
<https://contoh-contohskripsi.blogspot.com/2010/03/pengaruh-motivasi-dan-pengalaman-kerja.html>
1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1475/9/Daftar%20Pustaka.pdf>