

**PENGARUH USAHA, KEMAMPUAN, KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. BNI SYARIAH CABANG BENGKULU**



SKRIPSI

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

**OLEH :
AGUS SETIAWATI
NIM. 1316140279**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN, 2018 M/1439 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

- 1 Skripsi dengan judul “Pengaruh Usaha, Kemampuan, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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 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 ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 10 Agustus 2018 M

27 Dzulqaidah 1439 H

Mahasiswa yang menyatakan



AGUS SETIAWATI

NIM 1316140279



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736)51276, 51771 Fax (0736)51771 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Agus Setiawati, NIM 1316140279 dengan judul "Pengaruh Usaha, Kemampuan, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu", program studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 02 Agustus 2018 M
20 Dzulkaidah 1439 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, Ph. D

NIP. 197611242006041002

Yosy Arisandy, M.M

NIP. 198508012014032001



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

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736)51276, 51771 Fax (0736)51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Usaha, Kemampuan, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu", oleh Agus Setiawati NIM 1316140279, 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: Sabtu

Tanggal: 01 September 2018 M / 20 Dzulhijjah 1439 H

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

Bengkulu, 04 September 2018 M

23 Dzulhijjah 1439 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, P.h.D

NIP. 197611242006041002

Yosy Arisandy, M.M

NIP 198508012014032001

Penguji I

Penguji II

Drs. Khairudin Wahid W., M.Ag

NIP. 196711141993031002

Khairiah Elwardah, M.Ag

NIP. 197808072005012008

**Mengarahui,
Dekan**

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 197304121998032003



MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Mujadillah: 11)

Usaha, dan kerja keras yang diiringi dengan do'a tidak akan pernah berakhir sia-sia, jika saat ini kamu belum mendapatkan apa yang kamu inginkan itu bukan berarti semuanya sia-sia, tapi mungkin salah satu dari komponen itu belum benar-benar kamu lakukan.

(Agus Setiawati)

PERSEMBAHAN

Allah maha penyayang segala umatnya dan shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Junjungan seluruh umat islam.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada:

- Ayahanda (Sujarto) dan Ibunda (Ramdiana) yang selalu berkerja keras banting tulang demi pendidikanku, terimakasih untuk do'a yang tak henti kalian panjatkan kepada Allah SWT. Demi kelancaran dan kesuksesan anakmu.
- Andang Sunarto, P.h. D selaku Pembimbing I dan Yosy Arisandy, M.M selaku pembimbing II, terimakasih telah memberikan arahan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Adikku tersayang Riski Andini dan Aisa Radaika yang selalu mendukung, memotivasi dan mendo'akan agar saya tidak menyerah dalam pembuatan skripsi dan membuat hari-hariku menjadi berwarna dengan penuh canda tawa.
- Sanak saudara yang ikut serta mendukung saya selama ini agar berjuang terus jangan sampai menyerah.

- Partnerku Danny Eka Putra yang tak henti memberikan semangat serta selalu setia membantu dan sabar dalam hal apapun untuk penyelesaian skripsi ini.
- Sahabat-sahabatku Annok Group (lesy, ririn, yesti, seva, eka, ramdhan, ahmad, dani, erik, gangga, fauzul, dika, asri, wira), teman seperjuangan imam, erwin, rini, reza dan semua yang tak bisa kusebutkan satu persatu.
- Agama, Bangsa, Dan Almamaterku IAIN Bengkulu

ABSTRAK

Pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu.
Oleh Agus Setiawati. NIM 1316140279

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Usaha berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, 2) Kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu 3) Kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu 4) Usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu 5) Pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh (X1) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh (X2) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,047 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari perhitungan regresi linier berganda didapatkan persamaan regresinya yaitu $Y = 1,872 + 0,627 X_1 + 0,298 X_2 + 0,098 X_3 + e$ Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Terdapat pengaruh (X3) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,018 dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Terdapat pengaruh secara bersama-sama dengan nilai F hitung > dari pada F tabel. Nilai F 128,200, > 3,211. Besarnya pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan adalah 91 % yang artinya hubungan sangat kuat

Kata Kunci : Usaha, kemampuan, kondisi fisik lingkungan kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

The influence of business, ability and physical condition of the work environment on the work performance of employees of PT. BNI Syariah Branch Bengkulu.

By Agus Setiawati. NIM 1316140279

The purpose of this study was to determine 1) Efforts to influence the work performance of employees of PT. BNI Syariah Bengkulu Branch, 2) The ability to influence the work performance of PT. BNI Syariah Bengkulu Branch 3) Physical conditions affect the work performance of PT. BNI Syariah Bengkulu Branch 4) Efforts, capabilities and physical conditions of the work environment affect the work performance of PT. BNI Syariah Bengkulu Branch 5) The influence of business, ability and physical condition of the work environment affects the work performance of PT. BNI Syariah Bengkulu Branch. To express the problem in depth and comprehensively, the researcher uses a Quantitative approach. The results showed that there was an influence (X1) on (Y) PT. BNI Syariah Bengkulu Branch is 0,000 thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the significance value obtained that the X variable affects employee performance (Y). There is influence (X2) on (Y) PT. BNI Syariah Bengkulu Branch is 0.047 thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the multiple linear regression calculation, the regression equation is $Y = 1.872 + 0.627 X1 + 0.298 X2 + 0.098 X3 + e$. From the significance value obtained that the X variable has an effect on employee performance (Y) There is influence (X3) on (Y) PT. BNI Syariah Bengkulu Branch was 0.018 thus Ho was rejected and Ha was accepted. From the significance value obtained that the X3 variable has an effect on employee performance (Y) There is influence together with the calculated F value > than F table. F value of 128,200, > 3,211. The amount of business influence, ability and physical condition on employee performance is 91%, which means that the relationship is very strong.

Keywords: effort, ability, physical condition of work environment, work performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat yang telah dilimpahkan-Nya kepada kita semua khususnya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Usaha, Kemampuan, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu”.Shalawat berserta salam semoga tetap terlimpah kepada junjungan dan panutan agung Nabi besar Muhammad SAW sebagai suritauladan umat dan juru selamat bagi manusia.

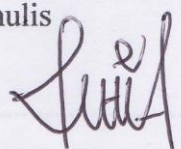
Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam di Institut Agama Negeri Islam (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan rasa terima kasih teriring do’a semoga menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya..
4. Andang Sunarto, Ph. D selaku Pembimbing I, yang selalu membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Yosy Arisandy, M.M selaku pembimbing II, yang senantiasa sabar dan tabah dalam memberikan arahan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (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.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penulis kedepan.

Akhir kata atas bantuan yang telah diberikan, penulis harapkan semoga menjadi amal kebajikan diisi Allah SWT, dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Bengkulu, Agustus 2018 M
Penulis

AGUS SETIAWATI
NIM. 1316140279

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	9
1. Prestasi Kerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan.....	9
b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi.....	12
d. Nilai-Nilai Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam ...	13
2. Usaha Karyawan	18
a. Pengertian Usaha Karyawan	18
b. Indikator Usaha Karyawan.....	19
3. Kemampuan Karyawan	20
a. Pengertian kemampuan dan Keahlian Karyawan	20
b. Indikator kemampuan Karyawan	21
4. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	24

a. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	24
b. Indikator Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan	25
B. Kerangka Berfikir.....	28
C. Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Pendekatan Penelitian	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	30
1. Waktu Penelitian	30
2. Tempat Penelitian.....	30
C. Populasi	31
1. Populasi	31
2. Sampel.....	31
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
1. Sumber Data.....	32
2. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Instrument Data.....	35
a. Uji Validitas.....	35
b. Uji Realibilitas.....	35
2. Uji Asumsi Dasar	36
a. Uji Normalitas Data	36
b. Homogenitas	36
3. Uji Asumsi Klasik.....	37
a. Uji Multikolinearitas.....	37

b. Uji Heteroskedisitas	37
c. Uji Autokorelasi	37
4. Hipotesis	38
a. Metode Regresi Linier Berganda	38
b. Uji-t	38
c. Uji F	39
d. Koefisien Determinasi (R^2)	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	40
1. Sejarah Singkat Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu	40
2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu	41
3. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu	42
4. Produk Penyaluran Dana dan Prosedur Pembiayaan	46
a. Pembiayaan Emas IB Hasanah	46
b. Griya IB Hasanah	48
5. Multijasa IB Hasanah	50
6. Multiguna IB Hasanah	51
7. Flexi iB Hasanah	52
8. iB Hasanah card	54
9. OtoiB Hasanah	54
10. Tunas iB Hasanah	55
11. Wirausaha iB Hasanah	56
12. Gadai Emas iB Hasanah	56
13. CCF iB Hasanah	57
14. Kepengurusan dan Keanggotaan	58
B. Hasil Penelitian	59
1. Uji Instrument Data	59

a. Uji Validitas	59
b. Uji Realibilitas	61
2. Uji asumsi dasar	62
a. Uji Normalitas.....	62
b. Uji Homogenitas	62
3. Uji AsumsiKlasik	63
a. Uji Multikolinieritas.....	63
b. Uji Heteroskedisitas	64
c. Uji Autokorelasi	65
4. Uji Hipotesis.....	66
a. Analisis Regresi Linier Berganda	66
b. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F).....	67
c. Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)	68
d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
C. Pembahasan.....	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Bukti Menghadiri Seminar Nasional

Lampiran 2. Lembar Judul Skripsi

Lampiran 3. Daftar Hadir Seminar Proposal Mahasiswa

Lampiran 4. Halaman Pengesahan Surat Keputusan Pembimbing

Lampiran 5. Surat Penunjukan Dosen Pembimbing

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

Lampiran 7. Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 8. Surat Rekomendasi Izin Penelitian Dari Provinsi Bengkulu

Lampiran 9. Surat Rekomendasi Kota Bengkulu

Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 11. Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 12. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan perusahaan, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana persaingan antar perusahaan semakin ketat, teknologi semakin maju dan kebutuhan perusahaan yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan

¹Martini, Yuliano; Rostiana. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*, (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2013), h. 92

(ability) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Dengan demikian untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.²

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 dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak

²Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2012), h. 89

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 suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.³

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT BNI Syariah Cabang Bengkulu bahwa terdapat karyawan yang memiliki prestasi yang tidak mengalami peningkatan. Terdapat teller yang mulai dari bekerja sampai 10 tahun bekerja tetap menjadi teller dan belum ada kenaikan jabatan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut tidak memiliki usaha dan kemampuan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi. Wawancara kepada karyawan bahwa kondisi fisik lingkungan juga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu”.

³Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri...*, h. 77

⁴Observasi awal wawancara kepada Bapak Novrianda

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah usaha berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu?
2. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu?
3. Apakah kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu?
4. Apakah usaha, kemampuan dan kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu?
5. Seberapa besar pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Usaha berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu
2. Kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu
3. Kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah

Cabang Bengkulu

4. Usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu
5. Pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, manfaat penelitian ini dapat menambah dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulistentang usaha, kemampuan dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam memahami usaha, kemampuan, kondisi fisik lingkungan kerja dan prestasi karyawan
3. Bagi Pihak lain, penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Otmo (2012) dengan judul Pengaruh promosi kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Menara Agung.⁵ Metode analisis data menggunakan regresi berganda. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan PT. Menara Agung. Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan promosi kerja terhadap kepuasan kerja, (2)

⁵ Otmo. 2012. *Pengaruh promosi kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Menara Agung*, (Skripsi, UIN Malang)

terdapat pengaruh signifikan promosi kerja terhadap kinerja karyawan, (3) tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) tidak terdapat pengaruh signifikan promosi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Adapun persamaan penelitian adalah sama-sama membahas promosi kerja. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu membahas kepuasan kerja dan kinerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti membahas pelatihan dan mutasi dan prestasi kerja

2. Penelitian dilakukan oleh Saidina (2012) dengan judul Hubungan Mutasi dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Kepahiang.⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara mutasi dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup kabupaten kepahiang. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Harmusa (2014) dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,426. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja

⁶ Saidina. 2012. *Hubungan Mutasi dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Kepahiang*. (Skripsi: IAIN Bengkulu)

dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Adapun persamaan penelitian adalah sama-sama membahas mutasi dan pelatihan. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu membahas mutasi, pelatihan dan kinerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti membahas pelatihan, promosi kerja dan mutasi serta prestasi kerja.

3. Penelitian lainnya dilakukan oleh Moh. Jasim Uddin, dengan judul *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*.⁷ Organisasi saat ini didominasi dinamis sehingga menimbulkan banyak peluang dan tantangan bagi praktisi korporat dan pembuat kebijakan. Memahami dinamika semacam itu sangat penting untuk mengejar tujuan strategis organisasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak budaya organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dari perspektif perusahaan multinasional yang beroperasi terutama di bawah sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan. Penelitian ini telah menerapkan metodologi kualitatif yang berfokus pada studi kasus *Grameenphone (GP)* (anak perusahaan *Teloron in Norway*), perusahaan subsidi berbasis telekomunikasi terkemuka di Bangladesh. Penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi secara signifikan

⁷ Moh. Jasim Uddin. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. (Skripsi, UIN Malang)

mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam konteks yang muncul secara dinamis.

Adapun persamaan penelitian adalah sama-sama membahas prestasi kerja. Perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu membahas budaya organisasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti membahas pelatihan, promosi kerja dan mutasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja

Kinerja/*performancemengacu* kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Edy adalah sebagai berikut:

Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan 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.⁸

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

⁸Edy. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi”. (Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No. 3, 2015), h. 114

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi.⁹

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁰

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

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, karena setiap individu berharap dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti

⁹Suryadi Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 221

¹⁰Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 175

kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.¹¹

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada

¹¹Tri Widodo. “Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. (Jurnal Among Makarti. Vol.3 No.5, 2014)

masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.¹²

b. Indikator Prstasi Kerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wirawan adalah:

Indikator kinerja karyawan: 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan 4) Efektivitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target 5) Kemandirian. Kemandirian adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.¹³

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

¹²Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 243

¹³Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 256

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja'
- 3) Tingkat Motivasi
- 4) Usaha (Effort)
- 5) Abilities
- 6) Role/task perception
- 7) Kondisi fisik
- 8) Peralatan
- 9) Waktu
- 10) Material

d. Nilai-Nilai Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam

Nilai-nilai yang dipandang dalam penilaian prestasi kerja menurut perspektif Islam yaitu¹⁴ :

- 1) Memenuhi janji/kewajiban

Islam memandang janji adalah satu perihal yang sangat penting. Oleh karenanya para pekerja Islam harus memandang janji sebagai bahagian yang harus dipraktikkan dalam bekerja. Allah berfirman dalam surat al-Baqarah (2):100

أَوْكَلَمَا عَاهَدُوا عَهْدًا بَدَلَهُ فَرِيقٌ مِّنْهُمْ ۚ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ

¹⁴ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Penerbit : CV. Mandar Maju, 2010), h. 112

Artinya: Patutkah (mereka ingkar kepada ayat-ayat Allah), dan setiap kali mereka mengikat janji, segolongan mereka melemparkannya? Bahkan sebagian besar dari mereka tidak beriman.

Dari ayat-ayat di atas terlihat bahwa janji adalah perintah Allah yang harus dijadikan sebagai asas dalam melakukan penilaian prestasi kerja bagi organisasi-organisasi Islam. Perihal yang menjadi ukuran dalam menilai prestasi kerja berdasar kepada nilai-nilai janji tersebut adalah menilai apakah para pegawai sudah memenuhi setiap kewajiban dalam bekerja. Para masa awal bekerja para pegawai mengadakan perjanjian dengan pihak manajemen organisasi bahwa mereka akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila dalam penilaian prestasi kerja terlihat bahwa pegawai sudah memenuhi kewajiban dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah baik.

2) Tanggung Jawab Pribadi dan Kontrol

Islam memandang tanggung jawab diri pribadi sebagai perihal penting dalam bekerja. Dalam ayat Q.S. Al-Isra' 16:95, Allah berfirman:

وَإِذَا أَرَدْنَا أَنْ نُهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَّرْنَاهَا

نَذْمِيرًا

Artinya: Dan jika Kami hendak membinasakan suatu negeri, maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang hidup mewah di negeri itu

(supaya mentaati Allah) tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam negeri itu, maka sudah sepantasnya berlaku terhadapnya perkataan (ketentuan Kami), kemudian Kami hancurkan negeri itu sehancu.

Ayat di atas mengenai tanggung jawab, maka dalam penilaian prestasi kerja tanggung jawab perlu dijadikan sebagai salah satu ukuran penilaian. Hal yang dinilai apakah para pegawai sudah melakukan tanggung jawabnya dalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka. Jika para pegawai bertanggung jawab maka berarti pekerjaan mereka adalah berprestasi tinggi. Tanggung jawab pekerjaan di dalam Islam bukan hanya semata-mata kepada pimpinan organisasi, tetapi setiap apa pun yang dilakukan pekerja merupakan bentuk tanggung jawabnya kepada Allah. Tanggung jawab kepada Allah adalah tanggung jawab vertikal. Hal ini berarti bahwa para pekerja dalam melakukan pekerjaan tidak hanya karena patuh kepada pimpinan, lebih jauh lagi tanggung jawab kepada Allah adalah tujuan yang utama. Para pekerja yang bertanggung jawab kepada Allah secara otomatis akan bertanggung jawab kepada persekitarannya. Ibadah Ibadah mempunyai makna menyembah Allah.

3) Jihad dan Bersungguh-Sungguh.

Selain dari pada ibadah, jihad juga merupakan perihal penting untuk dipandang.¹⁵ Jihad yang dimaksudkan di sini bukanlah jihad dalam arti berperang, tetapi jihad dalam arti bersungguh-sungguh. Jihad dan bersungguh-sungguh menunjukkan rasa takwa kepada Allah. Dengan demikian penilaian prestasi kerja di organisasi harus menunjukkan nilai jihad atau bersungguh-sungguh sebagai penilaian prestasi kerja organisasi. Pimpinan organisasi perlu menilai kesungguhan pegawai dalam bekerja. Kesungguhan dalam bekerja akan membuat prestasi organisasi juga meningkat. Selain itu kesungguhan dalam bekerja juga menunjukkan kesungguhan pekerja dalam mencari keridaan Allah. Oleh karenanya orang-orang yang bersungguh-sungguh berarti taat kepada Allah.

4) Kesatuan

Kesatuan di sini adalah kesatuan seperti dalam konsep tauhid yang memadukan keseimbangan seluruh aspek-aspek kehidupan manusia. Kesatuan atau keseimbangan adalah nilai yang diperlukan di dalam penilaian prestasi kerja.¹⁶ Kerja yang dilakukan oleh pegawai tidak boleh hanya berpandangan kepada satu aspek saja dalam pekerjaannya, tetapi harus menunjukkan satu-kesatuan dan keseimbangan dalam seluruh aspek. Pekerjaan harus dipandang untuk tujuan hidup dunia, tetapi juga

¹⁵ Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Kencana, Cetak 1 Juli 2006), h. 183

¹⁶ Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam...*, h. 185

untuk hidup akhirat. Pekerjaan bertujuan untuk mencapai tujuan materi tetapi juga tujuan rohaniah

5) Keadilan

Adil bermakna bahwa tidak ada diskriminasi atau perbedaan dalam menghadapi sesuatu hal. Para pekerja dalam bekerja harus mempunyai nilai-nilai keadilan di dalam dirinya dan dipraktikkan dalam kehidupan bekerja. Allah memerintahkan agar manusia bersikap adil ke semua orang mencapai untuk kebaikan bersama. Pekerja yang adil dan tidak memihak kepada pihak yang salah. Nilai-nilai keadilan harus menjadi salah satu aspek penting dalam penilaian prestasi kerja.

6) Ikhtiar

Ikhtiar bermakna usaha atau sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang. Dalam Islam ikhtiar adalah sesuatu perihal penting. Manusia tidak boleh hanya mengandalkan takdir Allah.¹⁷ Dengan adanya ikhtiar yang sungguh-sungguh dalam bekerja maka tujuan organisasi akan lebih mudah untuk tercapai. Ikhtiar tidak hanya apa yang diusahakan pegawai. Lebih jauh lagi ikhtiar boleh mengandung nilai-nilai kreativitas, inovasi, inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

7) Kebenaran

¹⁷ Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam...*, h. 187

Kebenaran adalah tujuan akhir yang harus dicapai oleh para pekerja dalam bekerja di organisasi. Kebenaran akan membawa kejelasan dari pada hal-hal yang dilakukan oleh para pekerjadan bermanfaat kepada banyak orang di organisasi dan di luar organisasi.

- 8) Keterbukaan. Keterbukaan dalam bekerja adalah berterus-terang, tidak menutupi kebaikan hanya karena ingin memperoleh keuntungan diri sendiri.
- 9) Kerjasama. Kerjasama di dalam organisasi adalah aspek penting untuk dilakukan. Para pegawai tidak mungkin dapat bekerja sendiri-sendiri untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang dilakukan bersama akan membawa kebaikan bersama.

2. Usaha Karyawan

a. Pengertian Usaha Karyawan

Bebanusaha mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis.¹⁸ Secara umum hal ini disebabkan oleh kompleksitas tugas dan jumlah informasi yang

¹⁸Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 90

harus diproses oleh seorang operator untuk melakukan tugas tersebut dengan baik. Tuntutan yang tinggi oleh usaha mental membutuhkan perhatian atau konsentrasi total yang disebabkan oleh adanya kompleksitas tugas atau jumlah informasi yang harus diproses. Aktivitas-aktivitas seperti melakukan kalkulasi, membuat keputusan, mengingat atau menyimpan informasi dan pemecahan masalah adalah contoh-contoh usaha mental. Beban kerja mental dapat dibagi menjadi 3 level yaitu:¹⁹

- 1) Sangat sedikit usaha mental atau konsentrasi secara sadar yang dibutuhkan. Aktivitas hampir bersifat otomatis dan membutuhkan sedikit perhatian atau bahkan tidak membutuhkan perhatian sama sekali
- 2) Usaha mental atau konsentrasi sadar dengan jumlah sedang. Kompleksitas aktivitas adalah sedang, dimana hal ini disebabkan oleh ketidakpastian, kesulitan untuk melakukan prediksi atau kurang familiar. Di sini dibutuhkan banyak perhatian
- 3) Dibutuhkan banyak usaha mental dan konsentrasi. Aktivitas yang sangat kompleks membutuhkan perhatian total.

b. Indikator Usaha Karyawan

- 1) Produktivitas dan efisiensi. Besar kecilnya produktifitas suatu usaha akan menentukan besar kecilnya produksi. Hal ini akan mempengaruhi besar kecilnya penjualan dan pada akhirnya menentukan besar kecilnya pendapatan, sehingga mempengaruhi besar kecilnya laba yang diperoleh.

¹⁹Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 121

- 2) Daya saing, Daya saing adalah kemampuan atau ketangguhan dalam bersaing untuk merebut perhatian dan loyalitas konsumen. Suatu bisnis dapat dikatakan berhasil bila dapat mengalahkan pesaing atau paling tidak masih bisa bertahan menghadapi pesaing
- 3) Kompetensi dan etika usaha, Merupakan akumulasi dari pengetahuan, hasil penelitian, dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman.
- 4) Terbangunnya citra baik, Citra baik terbagi menjadi dua yaitu trust internal dan trust eksternal. Trust internal adalah amanah atau trust dari segenap orang yang ada dalam perusahaan. Sedangkan trust eksternal adalah timbulnya rasa amanah atau percaya dari segenap stakeholder perusahaan, baik itu konsumen, pemasok, pemerintah, maupun masyarakat luas, bahkan juga pesaing.

3. Kemampuan Karyawan

a. Pengertian Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan dan Keahlian merupakan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kemampuan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional. Dari segi etimologi, kemampuan berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku

seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik.²⁰

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah keunggulan yang dimiliki oleh seorang karyawan meliputi pengetahuan dan sikap kerja. Karakteristik dari kemampuan yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: (1) Kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

b. Indikator Kemampuan Karyawan

Dari bahasan-bahasan di atas maka di dalam mengukur kemampuan dan keahlian kerja, menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan
- 2) Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya
- 3) Tingkat penyelesaian terhadap masalah

²⁰Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

- 4) Tingkat kerja sama dengan orang lain
- 5) Tingkat membangun suasana kerja
- 6) Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
- 7) Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tujuan Kemampuan Karyawan

Konsep kemampuan menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan tujuan berikut:

- 1) Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
- 2) Sebagai alat seleksi karyawan
- 3) Produktivitas menjadi maksimal
- 4) Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
- 5) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.²¹

d. Manfaat Kemampuan Karyawan

Kemampuan memberikan beberapa manfaat kepada karyawan, organisasi, industri, ekonomi daerah dan nasional, yakni sebagai berikut:²²

1. Karyawan
 - a) Menempatkan sasaran sebagai sarana pengembangankarier
 - b) Kemampuan yang dimiliki sekarang dan manfaatnya akan dapat

²¹Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

²²Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*.(Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005),h.135

memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.

- c) Memberikan pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan baru.
- d) Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kemampuan yang ditentukan dengan jelas.
- e) Meningkatkan keterampilan dan “*marketability*” sebagaikaryawan.

2. Organisasi

- a) Memberikan pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- b) Memberikan akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- c) Proses pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.²³

3. Industri

²³Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015), h. 90

- a) Percaya diri yang lebih besar karena kebutuhan industri telah terpenuhi sebagai hasil penilaian berbasis standar
 - b) Menetapkan dasar sistem kualifikasi nasional yang relevan untuk industry.
 - c) Efisiensi penyampaian yang lebih besar dan berkurangnya usaha pendidikan dan pelatihanganda.
4. Ekonomi Daerah dan Nasional
- a) Akses individu pada industri yang diakui dan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan keinginan industry
 - b) Penilaian yang konsisten secara nasional mengenai standar industri yang relevan menjadi mungkin.

Meningkatnya modal dan akses individu melalui diketahuinya kebutuhan industri yang jelas dan melalui pengakuan pembelajaran sebelumnya terhadap standar yang ada.

4. Kondisi FisikLingkungan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Karyawan

Kondisi fisik lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.²⁴ Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai

²⁴Nitisemito, Alex Soemaji. Manajemen Personalialia, edisi kedua, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012). h. 183

keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi fisik lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁵ Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi fisik lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang

²⁵Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia...*,h. 25

baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.²⁶

Kondisi fisik lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.²⁷

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Indikator Kondisi Fisik Lingkungan Karyawan

Secara garis besar, indicator kondisi fisik lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Karyawan

²⁶Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.(Mandar Maju: Bandung). h. 12

²⁷Kusriyanto Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. (Jakarta:Pustaka Binaman Pressindo, 2013), h.122

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya .
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, makalangkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non FisikKaryawan

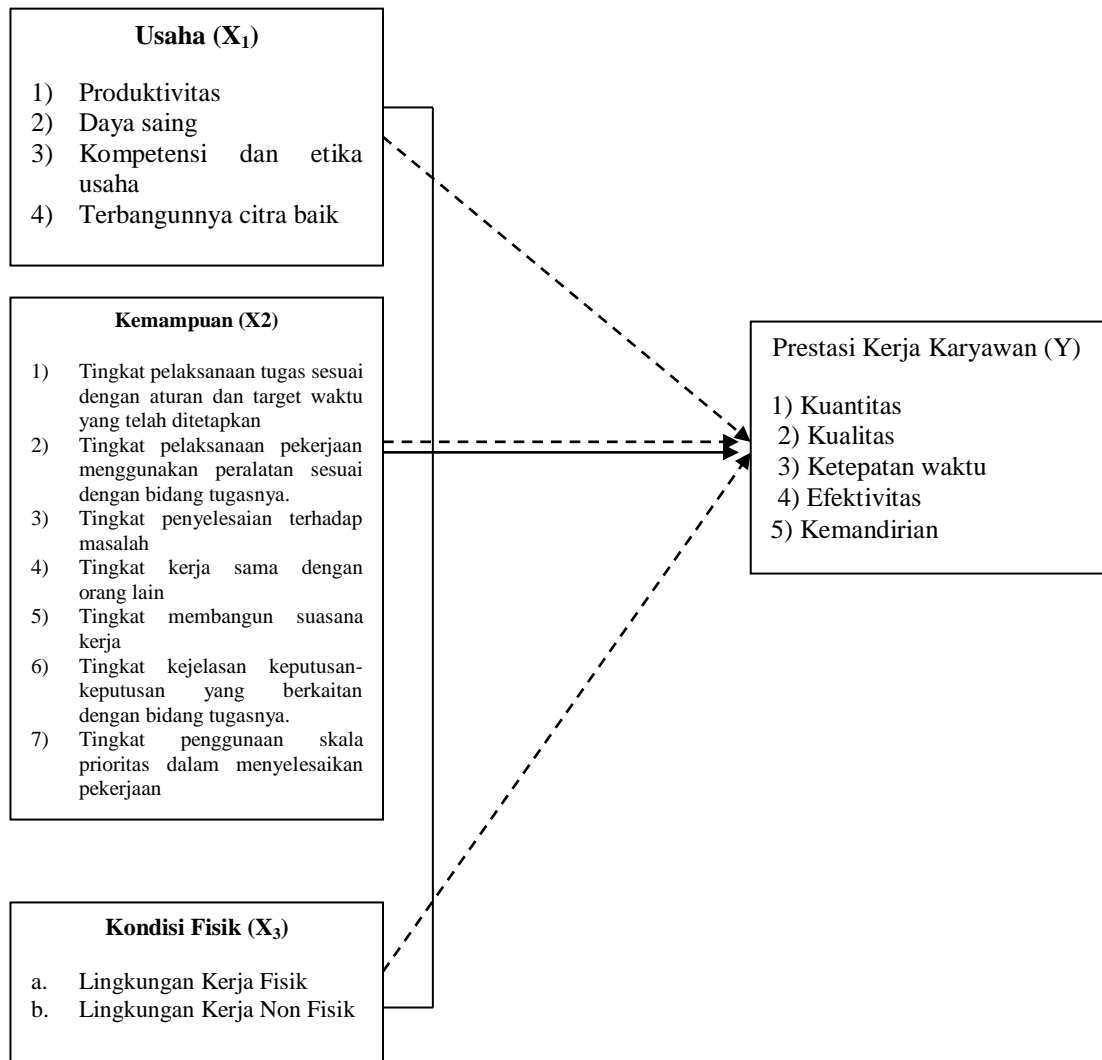
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun

yang memiliki status yang sama.²⁸ Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.²⁹ Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

²⁸Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*...h. 21

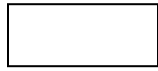
²⁹ Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3.*“Ghaila Indonesia: Jakarta”h. 171

B. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Keterkaitan hubungan antara X₁, X₂, X₃ dengan Y

Keterangan:



:Menunjukkan variable (X) yaitu pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik dan variable (Y) prestasi kerja karyawan

-----> **Parsial** :Artinya menunjukkan adanya pengaruh antara variabel usaha, kemampuan dan kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawandan variable (Y) prestasi kerja karyawan

—————> **Simultan**

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hasil penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh usaha terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu
2. Terdapat pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu
3. Terdapat kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu
4. Terdapat pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu.

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dihitung dari peneliti mengajukan judul mulai dari peneliti mengajukan judul yaitu bulan Februari 2018 s/d Juli 2018

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu yang beralamat di jalan Jendral Sudirman Pintu Batu Kota Bengkulu.

C. Populasi

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³⁰ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu berjumlah 42 orang dikarenakan total karyawan hanya 42 orang. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan rumus dari Slovin dengan rumus sebagai berikut:³¹

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n= Besar sampel

N= Besar populasi

Ne^2 = Nilai Kritis (Batas Ketelitian)

$$n = \frac{42}{1 + Ne^2}$$

³⁰Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h.115

³¹Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2014), h. 113

$$1 + 42(0,1^2)$$

$$n = \frac{42}{1 + 42(0,01)}$$

$$n = \frac{42}{1 + 0,42}$$

$$n = \frac{42}{1,42}$$

n= 29, 57 maka dibulatkan menjadi 30 orang responden.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu dan data karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Berupa pengamatan dan penelitian yang dilakukan secara langsung.³²

Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan penulis yaitu pengamatan langsung kepada informan, berupa catatan data-data secara keseluruhan dengan tanya jawab kepada nasabah PT. BNI Syariah cabang Bengkulu. Hasil pengamatan digunakan peneliti sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

b. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya. Dokumentasi ini merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Ini juga akan dilakukan untuk mengumpulkan data-data atau informasi yang dipilih.

c. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan pembagian Quisioner kepada informan berdasarkan pada pedoman wawancara yang telah di buat oleh peneliti.

³²Lijan Poltak Sinambela, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 118

d. 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 dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Instrumen Penelitian

1. Daftar *Check List* digunakan ketika menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, untuk melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengarusaha, kemampuan dan kondisi fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu.

2. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen 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 *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.³³

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian 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.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana

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

dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.³⁴

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas data

Pembuktian data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Untuk mengujinya digunakan *Skewness*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:³⁵

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika skewness <2 dan >-2 sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Jika skewness >2 dan <-2, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:³⁶

- a) Signifikansi uji (α) = 0,05

³⁴ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat...*,h. 30

³⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen...*,h. 29

³⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen.....*,h. 32

- b) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- c) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,90), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,10), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual setelah pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, namun jika berbeda di sebut dengan *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

c. Uji Autokorelasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series*, sehingga menggunakan pengujian autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

a. Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X + + e_i$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi (usaha, kemampuan. Kondisi fisik)

e_i = Variabel Pengganggu

b. Uji-t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara

parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.³⁷

- a. Jika tingkat signifikansi $< \alpha$ 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel independen
- b. Jika tingkat signifikansi $> \alpha$ 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. 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) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti ada pengaruh signifikan antar variabel independen dan dependen.
3. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antar variabel independen dan dependen.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

³⁷Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta : Jakarta, 2006), h. 71

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono³⁸

³⁸Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 40

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

Krisismonitor tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan Syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berdasarkan pada Undang-Undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 Kantor Cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office Channeling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dalam pelaksanaan operasionalnya perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek Syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketahui oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk Bni Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan Syariah.³⁹

³⁹BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>, pada hari senin, 23 April 2018, pukul 12:51

Didalam *corporate plan* UUS BNI tahun 2000 diterapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang surat berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Untuk Cabang BNI Syariah Cabang Bengkulu diresmikan pada bulan April 2012. September 2013 jumlah Cabang BNI Syariah mencapai 64 kantor Cabang, 161 Kantor Cabang pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 16 Payment Point.

2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah

a. Visi Bank BNI Syariah

Menjadi Bank Syariah pilihan Masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.⁴⁰

b. Misi Bank BNI Syariah

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan

⁴⁰BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>, ...

- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan Syariah
- 3) Memberikan nilai investasasi yang optimal bagi investor
- 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah
- 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.⁴¹

3. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

Setiap organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat kompleks, masalah penyusunan organisasi menjadi hal yang penting dan sangat diperlukan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan mengetahui tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing.⁴²

Struktur Organisasi Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu menggunakan desain model *horizontal*, model ini dibuat dengan menarik garis secara *horizontal* dengan pembagian fungsi masing-masing bersama tugasnya masing-masing.

Adapun fungsi pokok masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:⁴³

⁴¹BNI Syariah, link: <http://bank.bnisyariah.co.id>, ...

⁴²Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁴³Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

a. *Branch Manager*

- 1) Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang
- 2) Mengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan tahun cabang
- 3) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk Bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik pendanaan maupun jasa-jasa.⁴⁴

b. *Operational Manager*

- 1) Menyelenggarakan pelayanan dan pengadministrasian atas transaksi-transaksi jasa perbankan
- 2) Menyelenggarakan pelaporan transaksi kegiatan jasa-jasa perbankan pemupukan dana, posisi likuiditas dan pembiayaan

Operational Manager membawahi:

- a) *Customer Service Head (CSH)*
- b) *Financing Administration Head (FAH)*
- c) *Back Office Head (BOH)*⁴⁵

c. *Branch Manager controller (BIC)*

⁴⁴Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁴⁵Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

- 1) Membantu kepada cabang dalam melaksanakan fungsi pengawasan cabang
- 2) Memelihara kecermatan dan ketelitian dan *Accounting*, informasi keuangan serta laporan-laporan lain
- 3) Mendorong dipatuhinya ketepatan atau kebijakan yang digariskan oleh kantor pusat, kantor cabang maupun Bank Indonesia.⁴⁶

d. *SME financing Head (SFH)*

- 1) Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja di bidang pembiayaan produktif
- 2) Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi maupun kegiatan usaha setempat
- 3) Mencari nasabah-nasabah untuk memasarkan produk pembiayaan produktif.⁴⁷

e. *Sales Head (SH)*

- 1) Menyusun target volume sasaran kegiatan kerja di bidang pembiayaan konsumtif dan pendanaan
- 2) Menyelenggarakan penelitian potensi ekonomi setempat

⁴⁶Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁴⁷Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

- 3) Mencari nasabah-nasabah untuk memasarkan produk pembiayaan konsumtif dan produk-produk perbankan lainnya.

SH membawahi:

- a) *Sales office (SO)*
- b) *Sales asisten (SA)*⁴⁸

f. *Processing Head (PH)*

- 1) Memastikan bahwa semua pembiayaan, penambahan pembiayaan atau *cross clearing* telah mendapatkan persetujuan pejabat yang berwenang sesuai dengan limit
- 2) Memastikan kebenaran administrasi atas pembiayaan yang di berikan
- 3) Memastikan bahwa fisik jaminan sesuai dengan nilai dan lokasinya.

CPH membawahi:

- 1) Consumer processing Assistant (CPA)
- 2) Collection assistant (CSH)⁴⁹

g. *Customer service Head (CSH)*

- 1) Menyelenggarakan dan melakukan pemantauan layanan
- 2) Menyusun target untuk pencapaian Indeks pelayanan (KP)
- 3) Memeriksa aplikasi pembukuan rekening dan transaksi harian.

⁴⁸Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁴⁹Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

CSH membawahi:

a) *Customer Service*

b) *Teller*⁵⁰

h. *Financing Administration Head (FAH)*

- 1) Memeriksa mutasi harian
- 2) Memastikan kebenaran posting
- 3) Menyiapkan penyelenggaraan pengadministrasiannya.

OH membawahi:

a) *Financing Administration Assistant (FAA)*

b) *Operational Assistant (OA)*⁵¹

i. *Back Office Head (BOH)*

- 1) Mengelola secara optimal fasilitas fisik cabang untuk menunjang pelayanan kantor cabang
- 2) Menyediakan dan mensupport kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fasilitas cabang
- 3) Mengawasi dan menyusun penyelenggaraan administrasi asset cabang.⁵²

⁵⁰Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

⁵¹Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

4. Produk Penyaluran Dana dan Prosedur Pembiayaan

a. Pembiayaan Emas IB Hasanah

Pembiayaan Emas IB Hasanah merupakan fasilitas pembiayaan yang diberikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang di angsur secara pokok setiap bulannya melalui akad *murabahah* (jual beli).

Keunggulannya :

- 1) Objek pembiayaan berupa logam mulia yang bersertifikat PT.ANTAM
- 2) Angsuran tetap setiap bulannya selama masa pembiayaan sampai dengan lunas
- 3) Biaya administrasi yang ringan mulai dari Rp. 50.000.
- 4) *Margin kompetitif*
- 5) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis
- 6) Jangka waktu pembiayaan minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun
- 7) Maksimum pembiayaan sampai dengan Rp. 150.000.000.

Prosedur pembiayaan Emas IB Hasanah :

Dokumen yang di butuhkan :

- a) Formulir permohonan pembiayaan
- b) Fotocopy ktp

⁵²Data PT.BNI Syariah Cabang Bengkulu.

- c) Fotocopy NPWP (untuk permohonan Rp.50.000.000,- ke atas)
- d) Fotocopy Kartu Identitas Pegawai (Untuk pegawai)
- e) Berstatus sebagai pegawai aktif / profesional/ pengusaha / lainnya
- f) Permohonan minimal berusia 21 tahun , pada saat pembiayaan lunas berusia maksimum : 55 tahun untuk pegawai (usia pensiun), 60 tahun untuk kalangan profesional dan pengusaha
- g) Mempunyai pengasilan tetap dan kemampuan mengangsur.⁵³

b. Griya IB Hasanah

Definisi dari Griya iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang di berikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah, dan membeli tanah kavling serta rumah *indent*, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah.Keunggulan dari produk Griya iB Hasanah ini yaitu:

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah/minimal pembiayaan Rp. 25 juta dan maksimum Rp. 5 Milyar

⁵³PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- b) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 15 tahun kecuali untuk pembelian kavling maksimal 10 tahun atau di sesuaikan dengan kemampuan pembayaran
- c) Uang muka ringan yang dikaitkan dengan penggunaan pembiayaan
- d) Angsuran tetap tidak berubah sampai dengan lunas
- e) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh kantor Cabang BNI syariah maupun Konvensional.

Syarat pembiayaan Griya iB Hasanah:

- a) WNI
- b) Berusia minimal 21 tahun dan maksimal pada saat pensiun, pembiayaan harus lunas
- c) Mempunyai penghasilan yang tetap dengan masa kerja sekurang-kurangnya selama 2 tahun
- d) Mengisi formulir dan dokumen-dokumen yang diperlukan di bank BNI syariah.

Prosedur pembiayaan Griya iB Hasanah:

- a) Mengisi formulir pembiayaan di kantor cabang BNI syariah
- b) Menyerahkan fotocopy KTP, KK, Surat Nikah
- c) Menyerahkan Asli Surat Keterangan Kerja
- d) Menyerahkan Slip gaji 3 bulan terakhir

- e) Menyerahkan rekening koran tabungan aktif 3 bulan terakhir
- f) Menyerahkan fotocopy Sertifikat, imb dan PBB 3 tahun terakhir
(rumah yang akan di take over)
- g) Menyerahkan *copy* akad pembiayaan di bank sebelumnya dan
copy rekening Pinjaman 6 bulan terakhir
- h) Pembiayaan KPR di tempat lama harus sudah berjalan minimal 1
tahun.⁵⁴

5. Multijasa iB Hasanah

Multijasa iB Hasanah (*Ijarah Multijasa*) adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang di berikan kepada masyarakat untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa *fixed asset* atau kendaraan bermotor selama jasa di maksud tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang di haramkan Syariat Islam.

Keunggulan dari produk Multijasa iB Hasanah ini adalah:

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah
- b) Minimal pembiayaan Rp 5 Juta dan Maksimum Rp 500 juta
- c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun
- d) Uang muka ringan

⁵⁴PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- e) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh kantor Cabang BNI syariah maupun BNI Konvensional.

Akad yang di gunakan adalah *Ijarah*, dengan persyaratan :

- a) Warga Negara Indonesia
- b) Usia minimal 21 tahun dan maksimal sampai dengan pensiun pembiayaan harus lunas
- c) Berpenghasilan tetap dan masa kerja minimal 2 tahun
- d) Mengisi formulir dan melengkapi dokumen yang dibutuhkan.⁵⁵

6. Multiguna iB Hasanah

Multiguna iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli barang kebutuhan konsumtif dengan agunan berupa barang yang dibiayai (apabila bernilai materil) atau *fixed asset* yang di tujukan untuk kalangan profesional dan pegawai aktif yang memiliki sumber pembayaran kembali dari penghasilan tetap dan tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang di haramkan syariah Islam.

Keunggulan produk ini yaitu:

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah

⁵⁵PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- b) Minimal pembiayaan Rp 25 juta dan maksimum Rp 2 Milyar
- c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 8 tahun
- d) Uang muka ringan
- e) Pembayaran angsuran melalui debet rekening seara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabng BNI syariah maupun BNI konvensional.

Prosedur pembiayaan multiguna:

Fasilitas pembiayaan konsumtif yang di berikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan / atau jasa sesuai dengan prinsip syariah dengan disertai agunan berupa tanah dan bangunan yang di tinggali berstatus SHM (Sertifikat Hak Milik) dan SHGB (Sertifikat Hak Guna Bangunan) dan bukan barang yang di biyai.

Akad Murabahah atau Ijarah Multijasa ,dengan persyaratan:

- a) WNI
- b) Berusia minimal 21 tahun dan maksimal pada saat pensiun, pembiayaan harus lunas
- c) Mempunyai penghasilan yang tetap dan mampu mengangsur pembiayaan

- d) Melengkapi persyaratan dokumen yang di tentukan ketentuan biaya : Asuransi jiwa dan kerugian , notaris, materai, dll, sesuai ketentuan yang berlaku.⁵⁶

7. Flexi iB Hasanah Umroh (*Flexi Umroh*)

Pembiayaan konsumtif bagi anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian jasa Paket Perjalanan Ibadah Umroh melalui BNI Syariah yang telah berkerja sama dengan *Travel Agent* sesuai dengan prinsip syariah.

Keunggulan :

- a) Proses cepat dengan persyaratan yang mudah dan sesuai dengan prinsip syariah
- b) Dapat membiayai perjalanan ibadah umroh orang tua/mertua, suami/istri, dan anak-anak
- c) Maksimum pembiayaan Rp. 200 juta
- d) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun atau 5 tahun untuk Nasabah *payroll* BNI atau BNI Syariah
- e) Tanpa agunan untuk nasabah *payroll* BNI Syariah
- f) Uang muka ringan
- g) Angsuran tetap tidak berubah sampai dengan lunas
- h) Pembayaran angsuran melalui debet dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun Konvensional

⁵⁶PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

i) Akad : Ijarah Multijasa.

Persyaratan :

- a) Warga Negara Indonesia
- b) Usia minimal 21 tahun dan maksimal 60 tahun (pensiun)
pembiayaan harus lunas
- c) Memiliki penghasilan tetap dan mampu mengangsur
- d) Melengkapi persyaratan dokumen yang telah ditentukan .

Ketentuan Biaya :

Biaya Asuransi, Biaya Administrasi, Notaris, Materai, dll sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁵⁷

8. IB Hasanah Card

IB Hasanah *Card* adalah salah satu produk pembiayaan unggulan dari BNI Syariah yang diterbitkan berdasarkan Fatwa DSN No.54/DSN-MUI/X/2006.iB Hasanah *Card* merupakan kartu yang berfungsi sebagai kartu pembiayaan yang berdasarkan sistem syariah sebagaimana diatur dalam fatwa.

Keunggulan produk iB Hasanah *Card*, yaitu :

- a) Sesuai tuntunan syariah
- b) Diterima di seluruh dunia
- c) Biaya ringan
- d) Transaksi untuk kebutuhan bisnis atau wirausaha

⁵⁷PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- e) Otodebet zakat, infaq, sedekah, dan wakaf uang
- f) Inspirasi Umroh iB Hasanah *Card*.⁵⁸

9. Oto IB Hasanah

Oto iB Hasanah adalah fasilitas pelayanan konsumtif murabahah yang di berikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini. Akad yang digunakan pada produk iB Hasanah adalah *Murabahah*.

Keunggulannya adalah :

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah
- b) Minimal pembiayaan Rp. 5 juta dan maksimum Rp. 1 Milyar
- c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 5 tahun
- d) Uang muka ringan dan khusus kendaraan bermotor roda 2 dengan pola kerjasama uang muka tidak diwajibkan
- e) Angsuran tidak berubah sampai dengan lunas
- f) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah atau BNI Konvensional.

⁵⁸PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

10. Tunas iB Hasanah

Tunas iB Hasanah adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang di berikan untuk usaha produktif yang *feasible* namun belum *bankable* dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.

Keunggulan :

- a) Proses cepat dan mudah
- b) Uang muka ringan minimal 10%
- c) Minimal pembiayaan Rp. 5 juta s/d Rp. 500 juta
- d) Jangka waktu minimal 3 tahun.⁵⁹

11. Wirausaha iB Hasanah

Wirausaha iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syariah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Keunggulan produk ini adalah :

- a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah
- b) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 7 tahun

⁵⁹PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

- c) *Plafond* pembiayaan minimal Rp. 50 juta dan maksimum Rp. 1 milyar
- d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabng BNI Syariah maupun BNI Konvensional

12. Gadai Emas iB Hasanah

Gadai Emas iB Hasanah atau juga disebut dengan pembiayaan *rahn* adalah penyerahan hak penguasa secara fisik atas barang berharga berupa emas (lantakan atau perhiasan beserta aksesorisnya) dari nasabah kepada bank. Sebagai agunan atas pembiayaan yang diterima.

Keunggulan produk ini adalah :

- a) Proses menggadai yang sangat sederhana dan tidak berbelit-belit dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah
- b) Murah dan tarif dihitung secara harian
- c) Jangka waktu 3 bulan dan bisa diperpanjang
- d) Pembiayaan gadai diberikan sebesar 97% untuk emas lantakan 80% untuk emas perhiasan
- e) Barang agunan aman karena diasuransikan
- f) Diberikan fasilitas kartu ATM yang dapat ditarik tunai di seluruh jaringan BNI sehingga memudahkan nasabah,

disamping lebih aman karena pembiayaan nasabah langsung masuk rekening Tabungan iB Hasanah.⁶⁰

13. CCF iB Hasanah

Cash Collateral Financing iB Hasanah (CCF iB Hasanah) adalah pembiayaan yang dijamin dengan *cash*, yaitu dijamin dengan simpanan dalam bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan oleh BNI Syariah.⁶¹

14. Kepengurusan dan Keanggotaan

Data Pegawai PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu:⁶²

Tabel 4.1
Data Pegawai

No	Nama Pegawai	Posisi
1	Amiruddin Umar	Pemimpin
2	Asep Suparman	Operational Manager
3	Rachmat Putra	SME Financing Head
4	Novan Zaman Herdyanto	Financing Administration Head
5	Rahmi Andriani	Sales Head
6	Rahma Hasanuddin	Customer Service Head
7	Novlen Hartati	Processing Head
8	Fredii Mercury	Remedial Recovery Head
9	Trisnu Edy Winata	Sales Officer

⁶⁰PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

⁶¹PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu, *Brosur Produk Dana BNI Syariah*

⁶²Data PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu.

10	Adietya Muhlizar	SME Accounting Officer
11	Fahrul Asfira	Processing Assistant
12	Bella Anindita Putri	Financing Assistant
13	Ray Nandi Pratama	Colestion Processing Assitant
14	Nine Aprilianti	Financing Assistant
15	Gina Erlinda	Sales Assistant
16	Ruri Inayati	Customer Service
17	Ade Nova Subrata	Processing Assistant
18	Uciany Prastiamukti	Processing Assistant
19	Nofrianda kamak	Back Office Head
20	Boby Hardiyansah Putra	Junior SME AO
21	Muhammad arifin	Teller
22	Rahmatin Nadia	Administration Assistant
23	Helna Tri Agustini	Sales Assistant
24	Tita Melina	Junior SME AO
25	Rahmat Putrado	BIC
26	Rapika Kusumanti	Teller
27	Radias Sundoro	Operational Assistant
28	Muhammad Iqbal	Sales Assistant
29	Erlin Priandi	Sales Assistant
30	Diga Paragus Putra	Teller
31	Handriko Syaputra	Teller
32	Mutia Hani	Administration Assistant

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item – Total Correlation* dimana alat ukur dikatakan

valid jika “ $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ”.⁶³ Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.2
Critical Values of Correlation Coefficient (r tabel)

Num of XY Pair (N)	Deg. Of Freedom (N-2)	Coefficient
		$\alpha = 0.05$
42	40	0,3610

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa $N = 42$ dengan *coefficient* $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,3610. Uji validitas dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

- 1) Uji validitas variable X_1 (Usaha)

Tabel 4.3
Uji validitas variabel X_1 (Usaha)

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,802	0,3610	Valid
X2	0,785	0,3610	Valid
X3	0,917	0,3610	Valid
X4	0,924	0,3610	Valid
X5	0,732	0,3610	Valid

- 2) Uji validitas variable X_2 (Kemampuan)

Tabel 4.4
Uji validitas variabel X_2 (Kemampuan)

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,831	0,3610	Valid
X2	0,653	0,3610	Valid

⁶³Dwi Priyatno. *Ragam Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2008), h. 59

X3	0,825	0,3610	Valid
X4	0,781	0,3610	Valid
X5	0,821	0,3610	Valid

- 3) Uji validitas variable X_3 (Kondisi Fisik Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5

Uji validitas variabel X_3 (Kondisi Fisik Lingkungan Kerja)

No. soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,756	0,3610	Valid
X2	0,532	0,3610	Valid
X3	0,839	0,3610	Valid
X4	0,781	0,3610	Valid
X5	0,828	0,3610	Valid

- 4) Uji validitas variable Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.6

Uji validitas variabel Y (Kinerja Karyawan)

Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,843	0,3610	Valid
Y2	0,727	0,3610	Valid
Y3	0,913	0,3610	Valid
Y4	0,736	0,3610	Valid
Y5	0,771	0,3610	Valid

Dari di atas seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur validitas penelitian karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

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 pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,50.⁶⁴ Hasil uji realibilitas direkap pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,812	5	0,50	Reliabel
X2	0,785	5	0,50	Reliabel
X3	0,806	5	0,50	Reliabel
Y	0,806	5	0,50	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Artinya semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian karena nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Tabel 4.8

⁶⁴Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2008), h. 78

Descriptive Statistics

	N	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
X1	42	-.808	.414
X2	42	-.574	.414
X3	42	-.745	.414
Y	42	-.370	.414
Valid N (listwise)	42		

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai +2 dan tidak melebihi angka -2 dan +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.9

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1952	5	22	.126
X2	3.638	5	22	.115
X3	1952	5	22	.166
Y	.423	5	22	.521

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka Levene Statistic menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.872	1.444		1.297	.203		
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582
X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1, X2, X3 dan X4 memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sedangkan VF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probalittas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.872	1.444		1.297	.203		
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582
X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel independen, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan uji *Durbin-Watson* dengan kriteria $du < d < 4-du$ Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.910	.903	1.543	2.047

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.910	.903	1.543	2.047

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data di olah 2018

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan terhadap ujiautokorelasi didapatkan nilai *Durbin Watson* statistik 2,047 batas bawah (dl) dan batas atas (du) dapat dilihat dari tabel. Dengan jumlah variabel (k) = 4, jumlah sampel (n) = 38, maka nilai $du = 1,740$ dan nilai $dl (4 - du) = 2,260$. Maka berdasarkan hasil *Durbin Watson* yang diperoleh 1,999, dapat disimpulkan bahwa nilai DW berada dibawah nilai dl, yaitu $1,740 < 2,047 < 2,260$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif atau negatif.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.872	1.444		1.297	.203		
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582

X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1,872 + 0,627 X_1 + 0,298 X_2 + 0,098 X_3 + e$$

b. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.975	3	305.325	128.200	.000 ^a
	Residual	90.502	38	2.382		
	Total	1006.476	41			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F 128,200, $>$ F tabel 3,211, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya.

c. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.872	1.444				1.297
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582
X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi

1. Terdapat pengaruh (X1) terhadap (Y)PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh (X2) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,047 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Terdapat pengaruh (X3) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,018 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

d. Uji Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R^2), hasil uji adjusted R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.954 ^a	.910	.903	1.543	2.047

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas didapat nilai adjusted (R^2)=0,910. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 91 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Terdapat pengaruh (X1) terhadap (Y)PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari

nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Terdapat pengaruh (X2) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,047 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh (X3) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,018 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Usaha adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong menyatakan usaha, kemampuan dan kondisi fisik adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Usaha, kemampuan dan kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu adalah cara mengajak

karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama juga yang mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno yang menyatakan bahwa usaha dan kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi bahwa kondisi fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Usaha, kemampuan dan kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu merupakan variabel penting, dimana usaha, kemampuan dan kondisi fisik perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Usaha, kemampuan dan kondisi fisik kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar

untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Hal ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Morrison memberikan pengertian usaha, kemampuan dan kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka persamaan regresi yang didapatkan adalah:

1. Terdapat pengaruh (X1) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh (X2) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,047 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Terdapat pengaruh (X3) terhadap (Y) PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu sebesar 0,018 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dengan nilai F hitung $>$ dari pada F tabel. Nilai F 128,200, $>$ 3,211

5. Besarnya pengaruh usaha, kemampuan dan kondisi fisik terhadap prestasi kerja karyawan adalah 91 % yang artinya hubungan sangat kuat yang berada pada interval 0,80-1,000

B. Saran

1. Bagi tempat penelitian, diha⁷² agar tetap meningkatkan usaha, kemampuan dan kondisi fisik agar prestasi kerja karyawan PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu terus meningkat.
2. Bagi responden, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan evaluasi bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi Peneliti lain agar dapat meneliti lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asnaini, dkk. 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Bengkulu: Fakultas FEBI IAIN Bengkulu.
- Badroen, Faisal. 2003. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Cetak 1. Jakarta: Kencana.
- Departemen Agama RI. *Al-Qurandan Terjemahannya*. Bandung: CV. Penerbit J-ART. 2013
- Dharma, Surya 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata*. Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3. 2015
- Kusriyanto, Bambang. 2013. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Lijan Poltak Sinambela. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2015. Anwar Prabu *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Penerbit : CV. Mandar Maju.

- Nitisemito, Alex Soemaji. 2012. *Manajemen Personalia*, edisikedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Bambang.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Sumitro, Warkum, *Asas-asas Perbankan Islam dan Lembaga-lembaga Terkait (BAMUI & Takaful) di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Sofyandi, Herman Dan Garniwa Iwa. 2014. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2015. ***Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju,
- Tri Widodo. 2014. “*Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*”. Jurnal Among Makarti. Vol.3 No.5
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliano, Martini Rostiana. 2013. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Jurnal Manajemen.