

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK BNI
SYARIAH BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi (S.E)

DI SUSUN OLEH:

EKTI PUTRIMA
NIM 1316130139

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUS AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)BENGKULU
BENGKULU 2017 M/ 1438 H**



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

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ekti Putrima, NIM 1316130139 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu” Program Studi Ekonomi 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 diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 8 Agustus 2017 M
15 zulqaidah 1438 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002

Yosy Arisandy, MM
NIP.19850812014032001



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

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu, oleh Ekti Putrima NIM. 1316130139, Program Studi Ekonomi 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 : Selasa

Tanggal : 22 Agustus 2017 M/ 29 Dzul-Qa'idah 1438

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, 29 Agustus 2017 M
7 Dzulhijjah 1438 H**

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, Ph.D

NIP. 1976112420066041002

Penguji I

Dra. Hj. Fatimah Yunus, MA

NIP. 196303192000032003

Yosy Arisandy, ST. MM

NIP. 198508012014032001

Penguji II

Eka Sri Wahyuni, SE, MM

NIP. 197705092008012014

**Mengetahui,
Dekan**

Dr. Ashami, MA

NIP. 197304121998032003

MOTTO

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ
لَا تَحْزَنُ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

“Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”

“Hati yang pasrah bukan hati yang mengalah, hati yang mengalah bukan hati yang menyerah, hati yang menyerah dan berserah adalah hati yang diikuti oleh *Allah Subhana Wata'ala*”

PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillah dengan Ridho-Mu Ya Allah, Kebahagiaan Ini Tak Ingin Kunikmati Sendiri dengan Rasa Haru dan Terima Kasih Yang Tak Terhingga Penulis Persembahkan Skripsi Ini Kepada:

- ❖ *Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta (Bak Ekmadi Dan Mak Fitri) yang Selalu Memberikan Dukungan dan Do'a dengan Penuh Kasih Sayang yang Tiada Henti hingga Dapat Kuraih Masa Depan yang Lebih Indah. Terima Kasih Bak Dan Mak.*
- ❖ *Untuk Suamiku Tercinta (Juni Yusman) Terima Kasih Atas Do'a dan Dukungannya Selama Ini Semoga Kita Bisa Sukses Dimasa Datang dan Selalu Dalam Lindungan Allah SWT.*
- ❖ *Untuk Anakku Tercinta (Afifah Humairah) Terima Kasih untuk Semangat Yang Telah Engkau Berikan Hingga Ibu Dapat Menyelesaikan Pendidikan S1 di IAIN Bengkulu.*
- ❖ *Untuk Saudaraku Tersayang (Vuji Ayu Listari, Riana Imurda dan Efza Nukia Utami) Terimakasih Atas Dukungan dan Do'anya Hingga Aku Dapat Menyelesaikan Pendidikan S1 di IAIN Bengkulu.*
- ❖ *Untuk Teman-Temanku Tersayang (Dwi Fitri Maharani, Tari Widia Sari, Reni Marlina, Ade Saryati, Nani Marlina, Riti Puspita Dewi, Iki Agustina, Sahiba, Fathanah dan Hensi Yusifa), Teman-Teman KKN dan Teman-Teman EKIS Angkatan 2013 Yang Tak Dapat Aku Sebutkan Satu Persatu, Terima Kasih Untuk Dukungan dan Do'anya. Ingat Sobat Kesuksesan Menanti Kita Di Masa Depan.*
- ❖ *Alamamaterku tercinta (Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu).*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan;

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah 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 syah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidaka terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebut nama pengarangnya dan dicantumpak pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Agustus 2017

swi yang Menyatakan



Ekti Putrima

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu
Oleh Ekti Putrima NIM 1316130139

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu berpengaruh langsung signifikan secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan bank Bank BNI Syariah cabang Bengkulu yaitu meliputi *front liner* maupun *back office* sebanyak 32 orang secara *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation*, uji reliabilitas menggunakan *cornbach alpha*, uji normalitas data menggunakan *kolmogorov smirnov*, uji homogenitas data menggunakan *homogenitas of variance test*, uji asumsi klasik menggunakan *multikolineritas*, *autokorelasi* dan *heteroskedastisitas* dan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda, uji F, Uji t dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sig. $0,014 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai sig. $0,024 < \alpha 0,05$. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu dengan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

The Effect Of Work Environment, Dicipline Of Work And Motivation Of Work
To Ward's Employees Work Achievement At BNI Syariah Bengkulu
By Ekti Putrima NIM 1316130139

The aim of the research is to know whether work environment, dicipline of work and motivation of work give significant effect simultantly and partially to ward's work achievement. This research ujed feld research with quantitative approacs. The leinds of the data used in this research were primer and skunder. The technique of collecting data though dokumentation, interview and qessioner. Thr population of the research was the whole of employees of BNI Syariah Bengkulu. That involved front liner and back officer consisted of 32 people with total sampling. The technique of data analisis use validity by using corrected item-total correlation, rebility test by using cornbach alpha, normality of the data by using kolmogorove smirnov, homogeneity of the data by using homogeneity of variances, classsic assumptive test by using multicolinerity, autocorrelation and heteroskedastisity and the hyphothesis testing used multiple linear regresion method, F test, t test and determinant coefficients. The results of the research showed that a possitive effect of work environment to wards work achievement with the value of significant was $0,000 < 0,05$. There was a possitive effect of dicipline of work to wards employees achievement with the value of significant was $0,014 < 0,05$. There was a possitive effect of motivation of work to wards employees achievement with the value of significant was $0,024 < 0,05$. There was of a possitive effect between work environment, dicipline of work and motivation of work to wards employees work achievement at BNI Syariah Bengkulu with the value of significant was $0,000 < 0,05$.

Keyword: Work Environment, Dicipline of Work, Motivation of Work, Work Achievement

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillahrabbi'alam, segala bagi Allah Tuhan semesta alam yang senantiasa menaburkan nikmat dan rahmat-Nya kepada seluruh umat manusia, serta terselesaikannya makalah ini untuk memenuhi Skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu**. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H selaku Rektor IAIN Bengkulu
2. Ibu Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama mengikuti pendidikan di IAIN Bengkulu
3. Bapak Andang Sunarto, Ph,D selaku pembimbing I yang telah penuh dengan keikhlasan telah memberikan dukungan dan bimbingannya selama mengikuti pendidikan di IAIN Bengkulu
4. Ibu Yosy Arisandy, MM selaku pembimbing II yang telah penuh dengan keikhlasan telah memberikan dukungan dan bimbingannya selama mengikuti pendidikan di IAIN Bengkulu.
5. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Bengkulu yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis sebagai bekal pengabdian pada masyarakat, agama, nusa dan bangsa.

6. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
7. Pimpinan Bank BNI Syariah yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Skripsi ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi para pembaca dan dapat dipelajari dengan baik serta dapat mengambil hikmah dari apa yang tertuang di dalamnya, dan yang pasti dapat lebih mendekatkan diri pada Yang Maha Kuasa.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Bengkulu, Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJIAN PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	8
1. Prestasi Kerja Karyawan.....	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	10
3. Lingkungan Kerja.....	11
4. Disiplin Kerja.....	13
5. Motivasi.....	17
6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	21
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	21
8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	22
B. Kerangka Berpikir.....	22
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	25
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
E. Variable Penelitian dan Definisi Operasional.....	27
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
1. Sejarah Singkat Bang BNI Syariah.....	34

2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah	35
B. Hasil Penelitian	36
1. Hasil Uji Validitas Data	36
2. Hasil Uji Reliabelitas Data.....	38
3. Hasil Uji Asumsi Dasar	39
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	40
5. Hasil Pengujian Hipotesis	42
C. Pembahasan.....	46
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	36
Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	37
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	37
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	38
Tabel 5. Hasil Uji Reliabelitas	38
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data.....	39
Tabel 7. Hasil Uji Homogenitas Data	40
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas	40
Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi	41
Tabel 10. Hasil Uji Linier Regresi Berganda.....	42
Tabel 11. Hasil Uji F.....	43
Tabel 12. Hasil Uji t.....	44
Tabel 12. Hasil Uji Coefisien Determinan.....	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	24
Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Surat Penunjukkan Pembimbing dari IAIN Bengkulu
- Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian dari IAIN Bengkulu
- Lampiran 4. Surat Rekomendasi Penelitian dari DPMTSPSP Provinsi Bengkulu
- Lampiran 5. Surat Rekomendasi Penelitian dari DPMTSPSP Provinsi Bengkulu
- Lampiran 6. Surat Selesai Melakukan Penelitian dari Bank BNI Syariah
- Lampiran 7. Hasil Analisis Validitas Data
- Lampiran 8. Hasil Analisis Reliabilitas Data
- Lampiran 9. Hasil Analisis Asumsi Dasar
- Lampiran 10. Hasil Analisis Asumsi Klasik
- Lampiran 11. Hasil Analisis Linier Regresi Berganda
- Lampiran 12. Jadwal Penelitian
- Lampiran 13. Lembar Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan Islam sangat pesat dalam perkembangannya termasuk di Indonesia, beberapa bank Islam seperti Bank Muamalat, BNI Syariah, BRI Syariah telah beroperasi di Indonesia dan memiliki beberapa kantor cabang yang sudah ada di setiap wilayah. Perbankan Islam di Indonesia memiliki tujuan secara umum yaitu, untuk mendorong penerapan *sharing* resiko, mempromosikan kewirausahaan (*entrepreneurship*), melemahkan perilaku spekulatif, dan menekankan kesucian akad.¹

Demi tercapainya tujuan perbankan Islam tersebut, perlu tambahan menerapkan standar tata perilaku yang mendukung berjalannya perbankan Islam mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan agar dapat tercapai kebijakan dan aturan yang berlaku serta dapat dijalankan oleh karyawan. Melihat pentingnya karyawan dalam mencapai suatu tujuan perbankan Islam, maka diperlukan perhatian terhadap karyawan untuk lebih serius dalam hal tugas yang dikerjakan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Islam telah menjelaskan bahwasannya dalam bekerja memiliki kemantapan dan *perfectness*.²

Bank BNI Syariah mempunyai aturan-aturan yang berlaku dan harus dijalankan oleh instansi yaitu berkaitan dengan disiplin kerja yang

¹Sinn dan Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 57.

² Sinn dan Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, hlm. 59.

berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, dimana Bank BNI Syariah kantor cabang Bengkulu kurang dalam hal kedisiplinan kerja yang berkaitan dengan waktu seperti halnya terlambat masuk bekerja, penyelesaian tugas yang kurang maksimal, dan pulang kerja lebih awal, menurut karyawan Bank BNI Syariah bagian *Account Officer*.

Sumber daya insani adalah segenap atau seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan tersebut. Atau dapat juga diartikan bahwa, Sumber daya insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan.

Manajemen sumber daya insani adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Tiga aspek yang dimiliki oleh manajemen sumber daya insani adalah sebagai berikut : (1) Memiliki nilai ketauhidan (Allah SWT mengawasi) dan memiliki nilai aqidah, (2) Struktur organisasi untuk menjalankan organisasi tersebut, (3) Semua perbuatan itu harus sesuai dengan system syariah. Oleh karena itu perlu pemeliharaan terhadap karyawan agar merasa memiliki prestasi yang akan berdampak positif bagi organisasi.³

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk mencapai suatu prestasi kerja

³Tanjung, Hafidhuddin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2013), hlm. 89.

diperlukan faktor-faktor pendukung antara lain adalah motivasi, disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, sikap etika kerja. Lingkungan kerja harus diusahakan kondusif sehingga dapat tercipta iklim kerja pegawai yang penuh kenyamanan, terkendali dan tercipta kerjasama yang baik secara vertical maupun horizontal.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung para pegawai dalam bekerja tentu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun maka itu dapat menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya juga dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam mencapai suatu prestasi kerja, dengan menghargai, menghormati, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, sehingga pelanggaran dapat dihindari dan diperbaiki serta dapat dicegah pelanggaran berikutnya.

Dengan demikian disiplin kerja adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib terhadap ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atas dasar adanya kesadaran atau bukan paksaan. Dampak dari prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada keberhasilan dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mencapai serta mewujudkan keinginan perusahaan.⁴

Motivasi adalah aktivitas perilaku bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisi lain menurut teori santoso

⁴Mardiana, *Lingkungan Kerja dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 123.

suroso motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepadatujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).⁵

Bagi para karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu prestasi yang mutlak dicapai adalah karyawan dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah dan menemukan ide-ide baru dalam perbaikan pelayanannya. Disiplin berperan aktif dalam hal ini, dengan disiplin yang baik karyawan dapat melayani masyarakat lebih maksimal dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerjapun harus terasa nyaman dan hubungan karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada *Operational Manager* Bank Syariah Bengkulu diperoleh data bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu, sesuai hasil yang diharapkan, memiliki loyalitas tinggi, memiliki kerjasama yang baik dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan masih terdapat beberapa karyawan yang telat berangkat kerja atau sampai di tempat kerja lebih dari waktu seharusnya, masih terlihat adanya kesenjangan antar sesama karyawan dan masih banyak karyawan yang memainkan telpon genggam ketika jam kerja berlangsung.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan**

⁵ Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan; Teori & Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, cv. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), 2012) hlm. 24.

Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya insani.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik di lapangan dengan ilmu yang telah ditekuni selama kuliah dan Menambah pengalaman agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Bagi kantor Bank BNI Syariah Bengkulu sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebaikan khususnya yang berkenaan dengan peningkatan prestasi kerja karyawannya.

E. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian yang penulis laksanakan telah ada beberapa peneliti yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap prestasi kerja karyawan.

Herman M (2013) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Dengan Prestasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Pada Kantor Satpol PP Provinsi Bengkulu. metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja positif ditunjukkan dengan nilai 0,600, Hubungan kompensasi dengan lingkungan kerja positif ditunjukkan dengan

nilai 0,628, dan hubungan lingkungan kerja dengan prestasi kerja positif ditunjukkan dengan nilai 0,704. Jika disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Bengkulu dibagian Tratibun dan Penanggulangan Bencana juga meningkat.

Winarsih (2011) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Texturizing Produksi Pada PT MUTU GADING Karanganyar. metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. hasil penelitian diperoleh bahwa prestasi kerja akan meningkat atau menurun sebesar 0,9343 untuk peningkatan dan penurunan satu unit disiplin kerja dan akan meningkat atau menurun sebesar 0,6468 untuk peningkatan atau penurunan satu unit lingkungan kerja.

Sejati (2013), yang berjudul hubungan motivasi dengan kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman, hasil penelitian diperoleh hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat; dan (4) sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%, dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Prestasi kerja karyawan

a. Definisi prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁶ Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁷ Celland mengemukakan bahwa tingkah laku manusia yang didorong oleh kebutuhan prestasi tinggi akan nampak sebagai berikut :

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- 2) Mencari *feedback* atau umpan balik tentang perbuatannya.
- 3) Memilih risiko yang *moderat* (sedang) didalam perbuatannya.
- 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang

⁶ Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm.56.

⁷Abdullah, M. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. (Yogyakarta: Aswaja Pres-sindo). 2014. h 76

berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai kesuksesan tidak dapat diperoleh begitu saja tapi diperlukan perwujudan, peningkatan serta perbiakan.

b. Indikator prestasi kerja karyawan

Menurut As'ad alat ukur sekaligus yang menjadi indikator prestasi kerja adalah :⁸

1) Mutu Kerja

Mutu kerja adalah mutu dari kerja yang telah dilakukan, mutu kerja menyangkut ketepatan, keterampilan serta hal-hal lain yang menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan standard kerja yang diharapkan.

2) Kuantitas Yang Diharapkan

Kuantitas yang diharapkan adalah suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan seseorang dalam suatu waktu. Kuantitas kerja dapat diukur dengan banyak sedikitnya suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kuantitas juga dapat dilihat dari efisiensinya dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin cepat seseorang melakukan pekerjaan berarti semakin efisiensi mereka dalam bekerja.

⁸Abdullah, M. *Manajemendah*, hlm. 80.

3) Sikap

Sikap disini berarti sikap karyawan dalam bekerja baik terhadap perusahaan, sesama karyawan maupun sikap terhadap pekerjaan serta kerjasamanya. Sikap yang diorganisir oleh pengalaman akan menimbulkan perilaku seseorang karena sikap merupakan faktor penentu seseorang dalam bekerja, hal ini disebabkan karena sikap berhubungan dengan persepsi keperibadian dan motivasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Suryati diantaranya adalah :⁹

a. Motivasi

Pimpinan organisai perlu mengetahui motivasi kerja dan anggota organisasi (pegawai). Karena mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik karena pendidikan merupakan syarat dalam meningkatkan prestasi kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan prestasi kerja, kedisiplinan dilakukan dengan suatu latihan antara disiplin dengan menghargai waktu dan biaya.

⁹Kusnendi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PPUT, 2012), hlm. 56.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap dan etika dalam hubungan bekerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi serta seimbang dalam perilaku dalam proses produksi dapat meningkatkan prestasi kerja.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pemimpin yang care akan memberikan motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan yang sehat dalam perusahaan atau organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau lingkungan dimana para karyawan tersebut

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.¹⁰ Menurut George R. Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.¹¹ lingkungan kerja adalah bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

b. Indikator lingkungan kerja

Menurut Soeprihanto ada tiga indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Pelayanan bagi karyawan

Jenis pelayanan bagi karyawan antara lain :

- a) Kantin/kafetaria dilingkungan instansi.
- b) Fasilitas kesehatan, misalnya dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.
- c) Musholah tempat ibadah.

2) Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal

¹⁰Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011) hlm. 89.

¹¹ Sutrisno, E, *Manajemen Sumber*, hlm. 90.

ini dapat diciptakan oleh kantor dari segi penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.¹²

a) Penerangan

Penerangan ini berasal dari cahaya matahari maupun listrik/lampu minyak. Hanya saja yang perlu diperhatikan adalah agar sinar yang ada tidak terlalu silau atau terlalu redup.

b) Suhu udara

Produktifitas kerja bisa menurun apabila suhu udara terlalu panas atau terlalu dingin.

c) Suara bising

Pada jenis perusahaan tertentu sering kali timbul suara bising dan mesin-mesin yang dioperasikan. Hal ini dapat dikurangi cara seperti isolasi, penggunaan alat peredam dan pemakaian alat pelindung telinga pada karyawan.

d) Hubungan karyawan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara optimal.

4. Disiplin kerja

a. Definisi disiplin kerja

Menurut Hasibuan Disiplin adalah kemampuan seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan

¹² Sinungan, Muchdarsa, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 43.

yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, serta menjadi fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin anggota, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.¹³ Disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Disiplin Kerja adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.¹⁴

b. Indikator disiplin kerja

Adapun indikator dari disiplin kerja menurut adalah:¹⁵

1) Datang ke kantor tepat waktu

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2) Berpakaian rapi ditempat kerja

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian

¹³Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.102.

¹⁴Sugiyono. *Metode Penelitian*, hlm. 105.

¹⁵As'ad, Moh, *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2012), hlm. 56.

rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam berkerja akan tinggi.

3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati

Sikap hati-hati menunjukkan seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Dengan tanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tinggi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Singodimedjo antara lain :¹⁶

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang stimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan menjadi panutan bagi para karyawan. Semua karyawan

¹⁶As'ad, Moh, *Psikologi Industri*, hlm. 60.

akan selalu memperhatikan cara pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan cara pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa yang melanggar akan dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh pegawainya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Q.S an-Nuur (enam puluh dua): 62

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا
مَعَهُ عَلَىٰ أَمْرٍ جَامِعٍ لَّمْ يَذْهَبُوا حَتَّىٰ يَسْتَأْذِنُوهُ إِنَّ الَّذِينَ
يَسْتَأْذِنُونَكَ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ
فَإِذَا اسْتَأْذَنُوكَ لِبَعْضِ شَأْنِهِمْ فَأَذَنَ لِمَن شِئْتَ مِنْهُمْ وَاسْتَغْفَرَ
لَهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ (٦٢)

Artinya : Sesungguhnya orang yang sebenarnya beriman ialah yang percaya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan bilamana mereka ber-

*sama beliau menghadapi suatu urusan umum, tidaklah mereka, pergi saja sebelum memohon izinnya. Sesungguhnya orang-orang yang memohon izin kepada engkau, itulah orang yang sebenarnya beriman kepada Allah dan Rasul. Maka jika mereka memohonkan izin kepada engkau karena keperluan mereka, berikanlah izin kepada siapa yang engkau kehendaki di antara mereka, dan mohonkanlah ampun untuk mereka kepada Allah. Sesungguhnya Tuhan Allah Maha Pengampun dan Pemurah.*¹⁷

5. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Disisi lain menurut santoso suroso motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepadatujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).¹⁸

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Didalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan (*want*) terhadap objek diluar seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Beserta Tafsirannya*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2012), hlm. 124

¹⁸ Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan; Teori & Aplikasi*, hlm. 24.

sesuatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁹

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.²⁰

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.²¹ Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious*

¹⁹ Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengantar Pendidikan dan ilmu prilaku*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 53.

²⁰ Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), hlm. 177.

²¹ Handoko, T Hani. *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hlm. 25.

needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.²²

b. Indikator Motivasi

Teori Douglas Mc Gregor dalam Manullang menjelaskan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya teori X dan teori Y. Asumsi teori X mengenai manusia adalah sebagai berikut:²³

- 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
- 2) Pada umumnya manusia tidak senang berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
- 3) Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.
- 4) Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *Lower Order Needs*.

Sedangkan asumsi teori Y mengenai manusia adalah :

- 1) Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
- 2) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik (pada pekerjaan yang dimotiver dengan baik).

²² Hasibuan, Sayuti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.141.

²³ Manullang, M. *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm. 171.

- 4) Motivasi tidak saja mengenai *lower needs*, tetapi pula sampai *higher – order – needs*.

Mc Gregor berasumsi bahwa manusia, pada dasarnya tidak senang bekerja dan tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa bekerja. Teori Y rancangan modern adalah didasarkan kepada asumsi bahwa manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja dan bertanggung jawab. Teori X dan teori Y melukiskan dua filsafat dasar mengenai sifat manusia. Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki kebutuhan-kebutuhan manusia.²⁴

Maslow mengembangkan teori motivasi berdasar hirarki kebutuhan manusia yang disusun dalam lima kategori menurut prioritas sebagai berikut :

- a) *Physiological Needs* – Kebutuhan badaniah, meliputi sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- b) *Safety Needs* – Kebutuhan akan keamanan, meliputi baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- c) *Social Needs* – Kebutuhan sosial, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, perasaan

²⁴ Manullang, M. *Manajemen Personalia*, hlm. 171

maju atau berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

- d) *Esteem Needs* – Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e) *Self Actualization Needs* – Kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri “yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lingkungan kerja nyaman dan bersih maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja seperti hubungan karyawan dengan atasan dengan karyawan berjalan sangat baik sehingga koordinasi sangat baik. Sedangkan suara bising yang di timbulkan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi kerja karyawan sehingga bekerja tidak maksimal. Untuk tata letak ruang dan kenyamanan ruangan cukup baik beberapa orang mengeluhkan pendingin ruangan yang letaknya tidak sesuai.²⁵

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Lingku

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, hlm. 113.

gan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun, karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.²⁶

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.²⁷

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.²⁸

8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu

²⁶ Zuana, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Jurnal Administrasi Bisnis, 2014) hlm 4.*

²⁷ Syadam, *manajemen sumberdaya manusia (Jakarta: Jhambatan, 2005), hlm 285.*

²⁸ Carnila, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Jurnal, 2014) hlm 4.*

set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepadatujuan spesifik tertentu. Motivasi yang baik dari karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik.²⁹

Perusahaan perlu memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja bawahannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan.³⁰

B. Kerangka berpikir

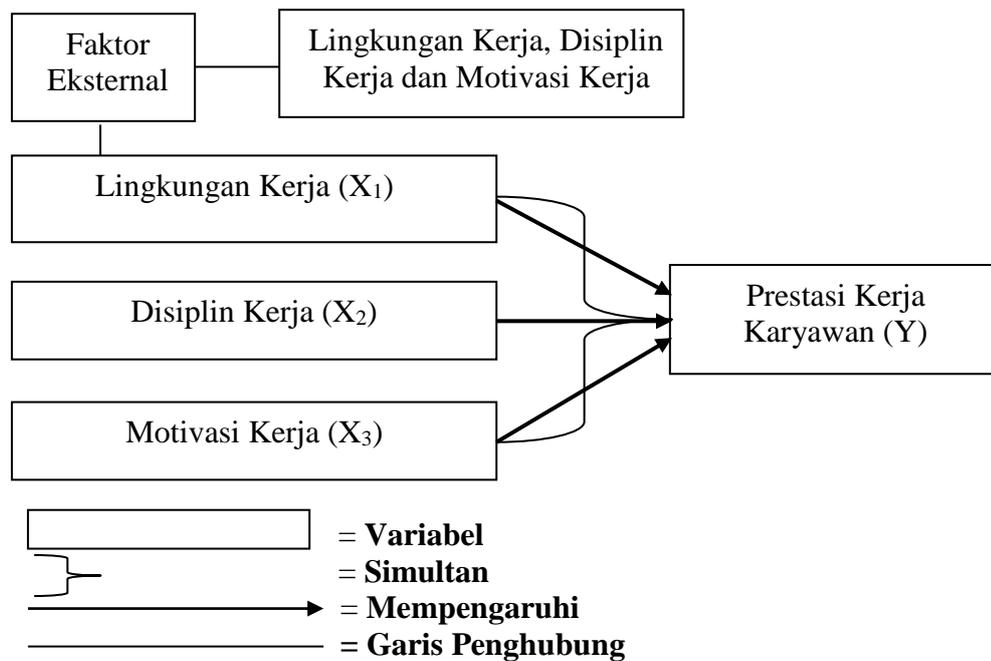
Menurut uma sekarang dalam sugiyono mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model kenseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Jadi kerangka berpikir merupakan nurasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konseppemecahan masalah yang telah dirumuskan.³¹

²⁹ Manullang, M. *Manajemen Personalia*, hlm. 162.

³⁰ Yatipai, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado (Jurnal Administrasi Bisnis, 2015) hlm 3-4.*

³¹ Sugiyono, *metodelogi penelitian*, hlm. 27.

Judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.



Gambar 1: Kerangka Berfikir

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI syariah Bengkulu
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI syariah Bengkulu
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI syariah Bengkulu
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI syariah Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dalam mempengaruhi tingkat prestasi kerja pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Variabel-variabel yang dianalisa meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Variabel-variabel tersebut disusun menjadi sebuah model yang diestimasi menggunakan analisis regresi, selanjutnya akan di deskripsikan.³²

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan Februari-Juli 2017. Penelitian ini dilakukan oleh penulis di kantor Bank BNI Syariah KC kota Bengkulu, yang beralamat di jalan jenderal sudirman, No 41-43 Kelurahan Tengah Padang Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.

C. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bank Bank BNI Syariah cabang Bengkulu yaitu meliputi *front liner* maupun *back office*.³³ Adapun seluruh karyawan Bank BNI Syariah cabang Bengkulu sebanyak 32 orang dengan menggunakan *Total Sampling*.

³² Sugiyono, *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 337.

³³ Sugiyono, *metode penelitian*, hlm. 339.

D. Sumber dan Teknik Penelitian

1. Sumber data

Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti melalui kuesioner.³⁴ Dalam hal ini karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu yang diperoleh melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data ini adalah sebagai data untuk melengkapi, seperti dokumentasi, foto dan laporan-laporan yang tersedia di Bank BNI Syariah Bengkulu.

3. Teknik pengumpulan data

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, kuesioner dan wawancara

a. Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

³⁴ Azwar, Saifuddin, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm 5.

b. Wawancara

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan³⁵

c. Kuesioner

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei. Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling.

E. Variabel penelitian dan Definisi operasional

Variabel yang diteliti terbagi menjadi 2 kelompok besar atau variabel bebas dan terikat. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independent variabel)

Variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja (X).

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm. 33.

2. Variabel terikat (Dependent variabel)

Variabel yang diduga sebagai akibat atau dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y). prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang merupakan tujuan dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dimana akan dilihat sejauh mana variabel X dapat mempengaruhi variabel Y.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan jalan mengajukan suatu daftar pertanyaan tertulis kepada sejumlah individu dengan jawaban tertulis pula. Pada penelitian ini kuesioner diberikan pada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan.³⁶ Dalam penelitian ini angket diberikan kepada karyawan yang dijadikan sampel untuk memperoleh informasi tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja dengan kriteria penilaian skala 5 atau skala *Likert* yaitu : kategori Sangat Baik (SB) skor 5, kategori Baik (B) skor 4, kategori sedang skor 3, kategori Kurang (K) skor 2 dan kategori Sangat Kurang Skor 1.

³⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 53.

G. Teknik Analisa Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kevalidan data dalam penelitian ini menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,444.³⁷

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* pada SPSS. Metode ini dilakukan dengan metode *cronbach alpha*, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

³⁷ Arikunto, Suharsimi, *metode penelitian pendekatan suatu praktek*, (Jakarta: Rinika Cipta, 2012), hlm.168.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi, melalui uji normalitas. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan data. Penggunaan uji normalitas dalam penelitian ini karena asumsi yang harus dimiliki oleh data bahwa data tersebut terdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data digunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Tingkat signifikan 0,05.
- 2) Jika $\text{sig} > \alpha$ maka data berdistribusi normal
- 3) Jika $\text{sig} < \alpha$ maka data berdistribusi tidak normal.³⁸

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk pengujian nya peneliti menggunakan *Levene test* yaitu *Homogenitas of Variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:³⁹

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

³⁸ Arikunto, Suharsimi, *metode penelitian pendekatan suatu praktek*, hlm.170

³⁹ Mikha Agus Widiyant, *Statiska Terapan Konsep dan Aplikasih SPSS*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2012) h. 178

3. Uji Asumsi Klasik

a. Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikoolineritas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi atau (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)

b. Autokorelasi

Dalam uji asumsi klasik autokorelasi, persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi korelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak naik atau tidak layak pakai prediksi

c. Heteroskedastisitas

Dalam regresi berganda perlu uji mengenai sama atau tidak varian dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lainnya. Jika residual mempunyai varian yang tidak sama disebut homoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi homoskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Model Linier Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel (X_1) Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja dan (X_3) Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Y) Prestasi Kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda, Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta Regresi

b = Derajat Kemiringan Regresi

e = faktor pengganggu

b. Uji F

Uji-F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

- 1) Jika tingkat signifikan $< \alpha$ (0,05), maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika tingkat signifikan $> \alpha$ (0,05), maka semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. 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 yang lain dianggap konstan. Kriteria penelitian hipotesis sebagai berikut:⁴⁰

⁴⁰ Arikunto, Suharsimi, *metode penelitian pendekatan suatu praktek*, hlm.172

- 1) Jika tingkat signifikan $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika tingkat signifikan $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Koefisien Determinan (*coefficient of determination*)

Koefisien Determinan (*coefficient of determination*) R^2 merupakan ukuran yang mengatakan seberapa baik garis regresi sampel cocok (sesuai) dengan dalamnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan 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 channelling*) dengan lebih kurang 1500 *outlet* yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan 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 pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

2. Visi Misi Bank BNI Syariah

Visi BNI Syariah adalah menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja sedangkan Misi BNI Syariah adalah; 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan; 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah; 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor; 4) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah dan 5) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Bank BNI Syariah dengan judul pengaruh lingkungan kerjad, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, setelah di analisis menggunakan uji statistik diperoleh data sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Data

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Corrected Item > r Tabel
Butir 1	0.930	0.925	Valid
Butir 2	0.609	0.942	Valid
Butir 3	0.711	0.936	Valid
Butir 4	0.870	0.929	Valid
Butir 5	0.456	0.945	Valid
Butir 6	0.761	0.934	Valid
Butir 7	0.955	0.923	Valid

Hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan lingkungan kerja didapatkan seluruh nilai r hitung butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0.444) sehingga bisa dikatakan seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan kerja di atas valid.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 2
Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Corrected Item > r Tabel
Butir 1	0.814	0.935	Valid
Butir 2	0.697	0.938	Valid
Butir 3	0.723	0.938	Valid
Butir 4	0.764	0.936	Valid
Butir 5	0.740	0.937	Valid
Butir 6	0.602	0.941	Valid
Butir 7	0.780	0.936	Valid

Hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan disiplin kerja didapatkan seluruh nilai r hitung butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0.444) sehingga bisa dikatakan seluruh butir pertanyaan variabel disiplin kerja di atas valid.

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3
Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Corrected Item > r Tabel
Butir 1	0.586	0.945	Valid
Butir 2	0.658	0.935	Valid
Butir 3	0.817	0.922	Valid
Butir 4	0.911	0.913	Valid
Butir 5	0.759	0.927	Valid
Butir 6	0.911	0.913	Valid
Butir 7	0.911	0.913	Valid

Hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan motivasi kerja didapatkan seluruh nilai r hitung butir pernyataan lebih besar dari nilai

r tabel (0.444) sehingga bisa dikatakan seluruh butir pertanyaan variabel motivasi kerja di atas valid.

d. Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4
Uji Validitas Prestasi Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Corrected Item > r Tabel
Butir 1	0.717	0.947	Valid
Butir 2	0.782	0.944	Valid
Butir 3	0.916	0.938	Valid
Butir 4	0.906	0.938	Valid
Butir 5	0.541	0.953	Valid
Butir 6	0.841	0.942	Valid
Butir 7	0.844	0.941	Valid

Hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan prestasi kerja didapatkan seluruh nilai r hitung butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel (0.444) sehingga bisa dikatakan seluruh butir pertanyaan variabel prestasi kerja di atas valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 5
Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan Cronbach's Alpha > Alpha
Lingkungan Kerja	0.940	7	Reliabel
Disiplin Kerja	0.942	7	Reliabel
Motivasi kerja	0.934	7	Reliabel
Prestasi Kerja	0.947	7	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan hasil analisis uji reliabelitas dari seluruh variabel penelitian diperoleh nilai *Cronbach's*

$Alpha > 0,60$ jadi signifikan, sehingga bisa dinyatakan seluruh pernyataan reliabel dan valid untuk digunakan dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Tabel 6
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Notivasi Kerja (X3)	Prestasi Kerja (Y)	
N	32	32	32	32	
Normal Parameters ^a	Mean	31.9375	32.4062	32.2500	33.4375
	Std. Deviation	1.07576	1.04293	1.07763	0.91361
Most Extreme Differences	Absolute	0.213	0.245	0.190	0.215
	Positive	0.183	0.245	0.185	0.215
	Negative	-0.213	-0.192	-0.190	-0.200
Kolmogorov-Smirnov Z	1.207	1.388	1.072	1.218	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.109	0.063	0.201	0.103	

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig dari variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,109, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,063, variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,201 dan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0,103 $>$ 0,05, artinya seluruh data dari variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas Data

Tabel 7
Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances

Prestasi Kerja (Y)				
Variabel	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Lingkungan Kerja	2.440	3	27	0.086
Disiplin Kerja	0.092	3	27	0.964
Motivasi Kerja	1.201	4	27	0.333

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig dari variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,086, variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,964 dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,333 > 0,05, artinya data variabel variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memiliki varian yang sama secara statistic.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,496	2,016
	Disiplin Kerja (X2)	0,319	3,137
	Notivasi Kerja (X3)	0,247	4,056

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai VIF hitung variabel variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 2,016, disiplin kerja (X2) sebesar 3,137 dan motivasi kerja (X3) sebesar 4,056 < dari VIF = 10 dan semua tolerance variabel yaitu lingkungan kerja (X1) sebesar 0,496= 49,6%, disiplin kerja (X2) sebesar 0,319= 31,9% dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,247= 24,7% > 10% dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan hasil uji koefisien korelasi terlihat koefisien korelasi antar variabel bebas sebesar -0,710 jauh di bawah 0,60. Disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Autokorelasi

Tabel 9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

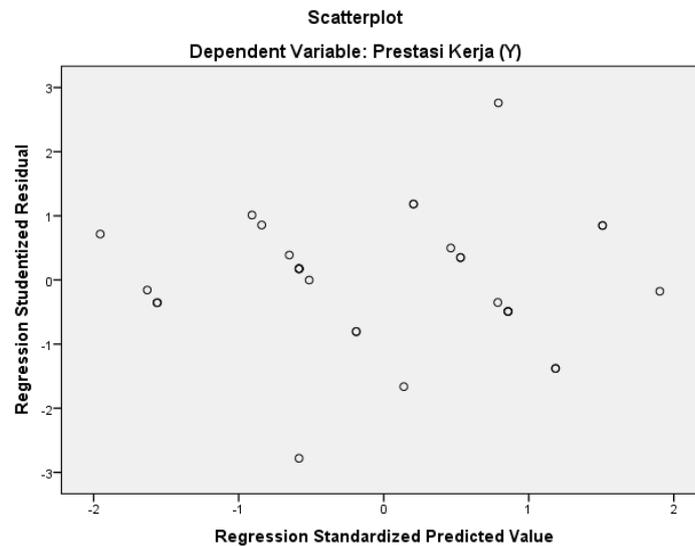
Model	Durbin-Watson
1	1,880 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) test = 1,880 < 2, maka, disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi autokorelasi artinya data tersebut layak dipakai prediksi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil output gambar scatterplot, didapat titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dapat disimpulkan variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Uji Linier Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.791	2.144		2.235	0.034
	Lingkungan Kerja (X1)	0.336	0.083	0.395	4.039	0.000
	Disiplin Kerja (X2)	0.279	0.107	0.318	2.607	0.014
	Motivasi Kerja (X3)	0.276	0.118	0.325	2.343	0.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas diperoleh dari analisis regresi disusun persamaan regresi liniernya adalah:

$$Y = 4.791 + 0.395X_1 + 0.318X_2 + 0.325X_3$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan persamaan besarnya nilai X merupakan nilai regresi diestimasi sebagai berikut:

- 1) β_0 (Nilai Konstanta) sebesar 4.791 artinya apabila lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) karyawan dalam keadaan konstanta atau 4, maka prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah (Y) nilainya sebesar 4.791 yang artinya baik dan hal ini berarti jika Lingkungan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) karyawan baik maka prestasi kerja karyawan akan lebih baik.
- 2) β_1 (Koefisien Regresi X1) sebesar 0.395 artinya setiap kenaikan satu variabel lingkungan kerja karyawan (X1), maka prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah (Y) nilainya akan turun 0,395 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
- 3) β_2 (Koefisien Regresi X1) sebesar 0.318 artinya setiap kenaikan satu variabel disiplin kerja karyawan (X2), maka prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah (Y) nilainya akan turun 0,318 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.
- 4) β_3 (Koefisien Regresi X1) sebesar 0.325 artinya setiap kenaikan satu variabel motivasi kerja karyawan (X1), maka prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah (Y) nilainya akan turun 0,325 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

b. Uji F

Tabel 11
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.434	3	7.478	60.847	0.000 ^a
	Residual	3.441	28	0.123		
	Total	25.875	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas setelah dilakukan uji statistic secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja (Y).

c. Uji t

Tabel 12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.235	0.034
	Lingkungan Kerja (X1)	4.039	0.000
	Disiplin Kerja (X2)	2.607	0.014
	Motivasi Kerja (X3)	2.343	0.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas setelah dilakukan uji statistik untuk menguji antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) maka diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, hasil uji statistik antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0.014 < 0.05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil uji statistik antara variabel motivasi kerja (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.026 < 0.05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

d. Uji Koefisien Determinan

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.931 ^a	0.867	0.853	0.35057

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka kemampuan variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap perubahan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,867 atau 86,7%. Sedangkan 13,3% dijelaskan oleh variabel-variabel yang ada di luar model penelitian.

C. Pembahasan

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar lebih memadai sehingga karyawanakan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada karyawan agar karyawan selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja.

Karyawan merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugas – tugas dan pekerjaannya tanpa terganggu. Keadaan tersebut mendorong semangat bekerja karyawan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan target yang ditetapkan oleh perusahaan terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Zuana (2014), bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat

karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan. Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun, karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut George R. Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Swastha dan Sukotjo (2002), menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari factor-faktor eksternal yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Adapun arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

Hal tersebut di atas diperkuat oleh pendapat yang diutarakan Sedarmayanti (2011), bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut pendapat Reksomadiprodjo (2008), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan prestasi kerja karyawan menjadi menurun. Kondisi lingkungan kerja karyawan sangat menentukan prestasi kerja karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan karena pada dasarnya karyawan bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja karyawan yang dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan tempat kerja itu sendiri (*workplace*) antara lain fasilitas kerja dan keamanan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja sebagai suatu lingkungan yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja karyawan

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Syadam (2015), bahwa disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.

Menurut Sinungan (2005), disiplin merupakan suatu sikap menghormati, taat, patuh, terhadap aturan- aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” Disiplin juga diartikan sebagai mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan dan

ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan.

Rivai (2009), juga menegaskan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma- norma sosial yang berlaku”. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Carnila (2014), bahwa penerapan disiplin yang baik dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan

prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Didalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan (*want*) terhadap objek diluar seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksut. Oleh sebab itu, motivasi adalah sesuatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Manullang (2012), yang menyatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepadatujuan spesifik tertentu. Motivasi yang baik dari karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik, sebaliknya motivasi yang negatif akan mempengaruhi prestasi kerja menjadi kurang baik.

Abraham Maslow dalam Robbins (2006) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut : (1) Fisiologis, rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain; (2) Keamanan, keselamatan dan perlindungan

terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan; (4) Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian; (5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai ambisinya.

Faktor motivasi terdiri dari *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan atau motivasi eksternal. *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan atau motivasi internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: (1) Upah; (2) Situasi kerja; (3) Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan; (4) Fasilitas kerja; (5) Sikap manajemen terhadap karyawan; (6) Sikap antar teman sejawat; (7) Kebutuhan karyawan berprestasi; (8) Pelatihan; (9) Insentif; (10) Promosi; (11) Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan (Yatipai, 2014).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2003), bahwa dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan. motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan). Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, di mana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan Karyawan.

Menurut Yatipai (2014), dalam sebuah perusahaan bila perumusan kebijaksanaan motivasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan, para karyawan akan sendirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan prestasi kerja karyawan akan merosot pula. Dengan kata lain, suatu sistem Motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi. Ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan rencananya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja karyawan. Ketika prestasi kerja karyawan

telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Berdasarkan uji statistic F diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki keterkaitan terhadap prestasi kerja karyawan, artinya seluruh variabel bebas dalam penelitian ini cenderung mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009), bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi secara langsung oleh berbagai faktor yang cenderung terjadi secara bersamaan. Faktor tersebut diantaranya meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi, motivasi yang meliputi kedisiplinan, pendidikan, dan semangat kerja dan kepribadian.

Lingkungan yang baik dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan tentram. Dari lingkungan yang nyaman akan berdampak positif pada motivasi yang baik dan disiplin kerja yang baik sehingga tercipta prestasi kerja yang baik pula. motivasi diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Keadaan motivasi yang baik akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang meningkat karena disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja diartikan sebagai kesanggupan seorang pegawai negeri sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa erat kaitannya pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan karena masing-masing variabel penelitian tersebut saling terkait antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinan 13,3% variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan ada di luar model

penelitian. kondisi tersebut menunjukkan bahwa. Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya pencapaian tujuannya. Perkembangan organisasi dipengaruhi juga oleh perkembangan teknologi. Disini dituntut kemampuan organisasi untuk mengelola segala sumber daya yang ada secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga operasional organisasi untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi diharapkan mampu menyediakan dan membentuk karyawan yang terampil dan berkompoten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang semakin menuntut ketrampilan kerja yang tinggi. Setelah melalui proses seleksi dan penempatan, karyawan tersebut harus lebih dahulu diberikan pelatihan agar karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan karyawan dengan baik yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja karyawan. Pelatihan merupakan cara yang seringkali dipergunakan untuk meningkatkan kompetensi, yang diikuti adanya timbal balik yang dapat meningkatkan kemampuan, dan kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan- kesempatan yang mendukungnya, sehingga kemampuan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kunsedi (2012), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain lingkungan, disiplin dan motivasi kerja diantaranya adalah: 1) Pendidikan karena pada umumnya seseorang seseorang yang mempunyai

pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik karena pendidikan merupakan syarat dalam meningkatkan prestasi kerja; 2) Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus dan lain-lain: 3) Sikap Etika Kerja dalam hubungan bekerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi serta seimbang dalam perilaku dalam proses produksi dapat meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2012), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Hasil penelitian ini juga di dukung pendapat Zuana (2014), bahwa tujuan prestasi kerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja yang diperoleh. Pelatihan kerja dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, ketrampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau prestasi kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas. Di samping itu juga untuk menutup kesenjangan antara kemampuan kerja karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Sehingga akan tercapai suatu kondisi yang saling menguntungkan baik bagi

instansi maupun bagi karyawan. Frekuensi dan jangka waktu pelatihan kerja merupakan hal yang penting, agar pelatihan kerja dapat mencapai sasaran maka pelatihan kerja harusnya dilaksanakan dengan frekuensi serta jangka waktu yang mencukupi untuk dapat menyerap dan menguasai materi pelatihan. Bahan atau materi seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari. Penulisan harus memperhatikan faktor tujuan, tingkatan kognesi peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan sehingga dapat menciptakan karyawan yang handal dan memiliki prestasi yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Bengkulu maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Ini artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) melalui bantuan *SPSS versi 16* yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig.) sebesar $0,000 < (\alpha) 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) melalui bantuan *SPSS versi 16* yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig.) sebesar $0,014 < (\alpha) 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) melalui bantuan *SPSS versi 16* yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig.) sebesar $0,024 < (\alpha) 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah

Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji anova (uji F) melalui bantuan *SPSS versi 16* yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan (sig.) sebesar $0,000 < (\alpha) 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan Bank BNI Syariah Bengkulu guna meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah:

1. Mempertahankan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang sudah baik dan meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang belum baik menjadi lebih baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti prestasi kerja dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pres-sindo
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Bank BNI Syariah, 2017. *Profil dan sejarah Bank BNI Syariah*. Jakarta: Bank BNI Syariah
- Carnila, M.D. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.9 No.1*
- Departemen Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya Beserta Tafsirannya*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2012
- Fahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan; Teori & Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, cv. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusnendi. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mardiana. 2012. *Lingkungan Kerja dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Pengantar Pendidikan dan ilmu prilaku*. Jakarta: Rineka Cipta

- Reksohadiprodo, Sukanto. 2008. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Diterjemahkan Pujaatmaka Handjana*. Jakarta: prenhallindo
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinn dan Ahmad Ibrahim. 2012. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sinungan, Muchdarsa. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta Group
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 2002. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Syadam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro. Cetakan ketiga*. Jakarta: Djambatan
- Tanjung, Hafidhuddin. 2013. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press
- Yatipai, Theodora. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Zuana, Citra, Indah. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7 No.1*

KUESIONER
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK BNI SYARIAH
BENGGKULU

Saudari yang terhormat, kami mohon kesediaan saudara agar dapat memberikan jawaban pada kertas kuesioner yang telah kami sediakan. Jawaban saudara sangat berharga bagi kami.

Petunjuk :

1. Isilah kuesioner dibawah ini sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya.
2. Jawaban saudara yang jujur sangat penting untuk penelitian ini demi pengembangan program kesehatan. Dan data ini digunakan untuk kepentingan penelitian, tidak digunakan untuk kepentingan lain.

A. Identitas Responden

No	
-----------	--

1. Nama :
2. Alamat :
3. Tanggal Pengisian :

B. Prestasi Kerja

Beri tanda \surd pada jawaban pernyataan yang menurut anda paling benar dengan kriteria SS (sangat setuju) skor 5, S (setuju) skor 4, R (ragu) skor 3, TS (tidak setuju) skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1 dibawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan selalu tepat sesuai SOP					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Saya melakukan pekerjaan selalu tepat pada waktu yang ditentukan					
4	Saya melakukan pekerjaan memanfaatkan waktu dengan sebaik-bainya					
5	Pekerjaan yang saya lakukan dapat diselesaikan sebelum waktu yang ditetapkan					
6	Saya dan karyawan yang lain dapat bekerjasama dengan baik dalam melakukan sebuah pekerjaan					
7	Saya menjunjung tinggi peraturan dan SOP perusahaan dalam melakukan pekerjaan					

C. Lingkungan Kerja

Beri tanda \checkmark pada jawaban pernyataan yang menurut anda paling benar dengan kriteria SS (sangat setuju) skor 5, S (setuju) skor 4, R (ragu) skor 3, TS (tidak setuju) skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1 dibawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Manajemen kantor telah menyediakan kantin di lingkungan kerja untuk kebutuhan karyawan					
2	Manajemen kantor telah menyediakan fasilitas kesehatan untuk kebutuhan karyawan					
3	Manajemen kantor telah menyediakan musola untuk kebutuhan karyawan					
4	Penerangan yang diberikan di kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5	Suhu udara di ruang kerja telah dipenuhi sesuai dengan kebutuhan					
6	Kantor telah memasang alat peredam untuk mengurangi suara bising yang dapat mengganggu pekerjaan					
7	Karyawan dan pimpinan perusahaan selalu menjalin hubungan dengan baik					

D. Disiplin Kerja

Beri tanda \checkmark pada jawaban pernyataan yang menurut anda paling benar dengan kriteria SS (sangat setuju) skor 5, S (setuju) skor 4, R (ragu) skor 3, TS (tidak setuju) skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1 dibawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
2	Saya datang ke kantor secara tertib dan teratur setiap harinya					
3	Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi ditempat bekerja					
4	Dengan berpakaian rapi menunjang semangat dan rasa percaya diri saya dalam bekerja					
5	Saya selalu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati					
6	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di amanahkan					

E. Motivasi Kerja

Beri tanda \checkmark pada jawaban pernyataan yang menurut anda paling benar dengan kriteria SS (sangat setuju) skor 5, S (setuju) skor 4, R (ragu) skor 3, TS (tidak setuju) skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) skor 1 dibawah ini:

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan badaniah					
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan					
3	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan keamanan jiwa					
4	Saya bekerja agar dapat maju dan berprestasi					
5	Saya bekerja agar dapat bermanfaat untuk orang lain					
6	Saya bekerja agar dapat dipandang dan dihargai oleh orang lain					
7	Saya bekerja agar mendapatkan kepuasan dalam diri saya					

Hasil Uji Statistik

Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Prestasi Kerja (Y)
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^a	Mean	31.9375	32.4062	32.2500	33.4375
	Std. Deviation	1.07576	1.04293	1.07763	.91361
Most Extreme Differences	Absolute	.213	.245	.190	.215
	Positive	.183	.245	.185	.215
	Negative	-.213	-.192	-.190	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207	1.388	1.072	1.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109	.063	.201	.103
a. Test distribution is Normal.					

b. Uji Homogenitas Data

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

Prestasi Kerja (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.440	3	27	.086

Test of Homogeneity of Variances

Prestasi Kerja (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.092	3	27	.964

Test of Homogeneity of Variances

Prestasi Kerja (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.201	4	27	.333

Uji Asumsi Klasik Model Regresi Berganda

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	,496	2,016
	Disiplin Kerja (X2)	,319	3,137
	Motivasi Kerja (X3)	,247	4,056

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi Kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)
1	Correlations	Motivasi Kerja (X3)	1,000	-,477	-,710
		Lingkungan Kerja (X1)	-,477	1,000	-,032
		Disiplin Kerja (X2)	-,710	-,032	1,000
Covariances	Motivasi Kerja (X3)		,014	-,005	-,009
	Lingkungan Kerja (X1)		-,005	,007	,000
	Disiplin Kerja (X2)		-,009	,000	,011

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

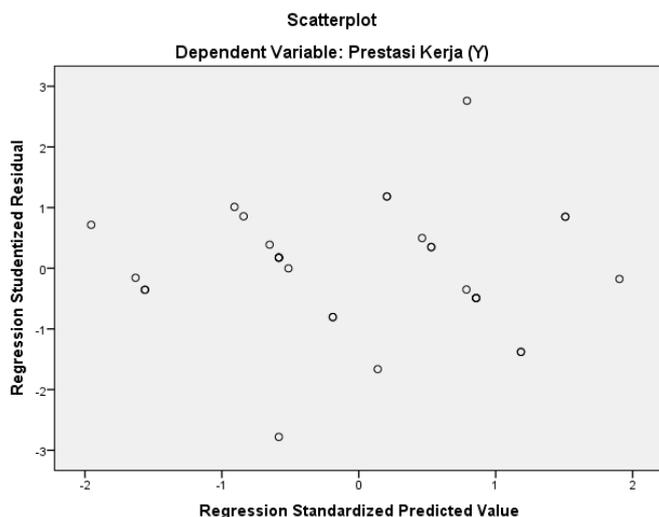
Model	Durbin-Watson
1	1,880 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas

Charts



Uji Linier Regresi Berganda

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.853	.35057

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.434	3	7.478	60.847	.000 ^a
	Residual	3.441	28	.123		
	Total	25.875	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.791	2.144		2.235	.034
	Lingkungan Kerja (X1)	.336	.083	.395	4.039	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.279	.107	.318	2.607	.014
	Motivasi Kerja (X3)	.276	.118	.325	2.343	.026

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)