

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR LINGKUNGAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS
MUAMALAT HARKAT SUKARAJA**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

OLEH:

NOVITA SARI. S
NIM 1416142222

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novita Sari. S

NIM : 1416142222

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Penelitian : Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS
Muamalat Harkat Sukaraja


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

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

Bengkulu, 08 Juli 2019 M

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002


Novita Sari. S
NIM 1416142222

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

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

Bengkulu, _____ Juni 2019 M
Shawwal 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



Novita Sari, S
NIM 1416142222

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Novita Sari, S, NIM 1416142222 dengan judul “Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja”, Pfoqram Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

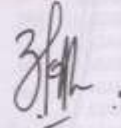
Bengkulu, Juni 2019 M
Shawwal 1440 H

Pembimbing I



Dra. Fatimah Yunus, M.A.
NIP. 196303192000032003

Pembimbing II



Eka Sri Wahyuni, SE,MM
NIP. 197705092008012014



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

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja", oleh Novita Sari, S NIM 1416142222. Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Pada:

Hari : Senin


Tanggal : 22 Juli 2019 M / 19 Dzulqa'idah 1440 H

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

Bengkulu, 25 Juli 2019 M
22 Dzulqa'idah 1440 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua


Andang Sunarto, Ph. D
NIP.197611242006041002


Sekretaris


Eka Sri Wahyuni, SE.MM
NIP. 197705092008012014

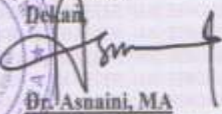
Penguji I


Drs. M. Syakroni, M. Ag
NIP.195707061987031003

Penguji II


Baddarudin Nurhab, MM
NIP.198508072015031005

Mengetahui,
Dekan


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

الْحَيَاةُ كَالشَّلْجِ، اسْتَمْتِعْ بِهَا قَبْلَ أَنْ تَدُوبَ

“Hidup itu seperti halnya es, nikmatilah dengan baik
sebelum ia mencair”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur selalu terucapkan kepada Allah SWT, skripsi ini dapat terselesaikan dan kupersembahkan untuk :

- ❖ Ayahku Saudi Aksah dan ibuku Yuda Ria tercinta, yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan mendo'akan ku serta menanti keberhasilanku.
- ❖ Kakakku tersayang Gospidi Tohadi yang selalu menjadi penyemangat dalam studiku.
- ❖ Abdurrahman Al wahid yang selalu mensupport dan selalu bersedia membantu dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
- ❖ Sahabatku tersayang Veronica Beauty, Hutri Astari, Istianatul Fitriyah, Anindya Syafitri, Novriza Wardianti, Novita Sari. T dan Dea Lestari yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
- ❖ Sahabat-sahabat seperjuanganku Carles Setiawan, Yulius Afip Kirana, Mupyan Parlamba, Wawan Saputra, Refsi Tri Jaya dan Bobi Dermawan yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsiku.
- ❖ Seluruh keluarga besarku yang telah sabar menanti keberhasilanku.
- ❖ Keluarga Besar Perbankan Syariah (PBS E) Angkatan 2014.
- ❖ Keluarga FEBI IAIN Bengkulu dan Almamaterku Tercinta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

ABSTRAK

Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
Oleh Novita Sari. S NIM: 1416142222

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja serta untuk mengetahui seberapa besar faktor individu dan faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan masalah penelitian dan setelah data-data dikumpulkan, penulis menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya untuk menjelaskan pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan Uji parsial terdapat pengaruh signifikansi pada variabel Faktor Individu (X_1) saja hal ini dilihat dari nilai sig t individu $0,002 < (\alpha) 0,05$ sedangkan faktor lingkungan (X_2) tidak berpengaruh signifikans terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dilihat dari nilai sig uji t parsial $0,863 > (\alpha) 0,05$. Dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui *R square* adalah sebesar 0,122. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 12.2% sedangkan 87,8% ditentukan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Faktor Individu, Faktor Lingkungan dan Prestasi Kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja”**. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

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

1. Prof . Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kami semua menuntut ilmu di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Dra. Fatimah Yunus, M.A selaku pembimbing I yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Eka Sri Wahyuni, SE, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.

7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

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

Bengkulu, _____ Juni 2019 M
Shawwal 1440 H

Novita Sari. S
NIM 1416142222

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Penelitian Terdahulu	7

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori	15
1. Prestasi Kerja	15
a. Pengertian Prestasi Kerja	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	17
c. Indikator Prestasi Kerja.....	18
2. Faktor Individu.....	19
a. Pengertian Individu	19
b. Indikator Faktor Individu	21
3. Faktor Lingkungan	22
a. Pengertian Lingkungan	22
b. Indikator Faktor Lingkungan	24

B. Kerangka Berpikir	26
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Variabel dan Definisi Operasional	30
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum Objek Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUPAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	: Skala Likert	31
Tabel 3.2	: Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi	36
Tabel 4.1	: Uji Validitas Faktor Individu (X_1)	52
Tabel 4.2	: Uji Validitas Faktor Lingkungan (X_2)	52
Tabel 4.3	: Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	53
Tabel 4.4	: Uji Reliability Faktor Individu (X_1).....	54
Tabel 4.5	: Uji Reliability Faktor Lingkungan (X_2).....	54
Tabel 4.6	: Uji Reliability Prestasi Kerja (Y).....	54
Tabel 4.7	: Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.8	: Uji Homogenitas Data.....	56
Tabel 4.9	: Uji Linearitas Faktor Individu (X_1)	57
Tabel 4.10	: Uji Linieritas Faktor Lingkungan (X_2)	57
Tabel 4.11	: Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.12	: Hasil Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.13	: Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	60
Tabel 4.14	: Hasil Uji Simultan (Uji F)	61
Tabel 4.15	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Keterkaitan Hubungan Antara X_1 , X_2 dan Y	26
Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan Bank Muamalat Harkat Sukaraja	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat Sukaraja	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Pengajuan Judul Proposal
- Lampiran 2 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal
- Lampiran 3 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 4 : Catatan Perbaikan Proposal Skripsi
- Lampiran 5 : Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 6 : Surat Penunjuk Pembimbing Skripsi
- Lampiran 7 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 8 : Halaman Pengesahan Penelitian
- Lampiran 9 : Halaman Pengesahan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian dari KESBANGPOL
- Lampiran 12 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 13 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 14 : Tabulasi Data
- Lampiran 15 : Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 16 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17 : Bukti Plagiasi Judul Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Asset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dan harus menjadi manusia yang pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat.¹

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015), h. 1

terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.² Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.³

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawah ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.⁴

Dalam kenyataan sehari-sehari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pada pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi kerja prestasi pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu

² Edy Sutrisno, *Manajemen...*, h. 1-2

³ Dini Yolanda Putri, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Funding Dan Lending Bank Bukopin Pekanbaru*. (Vol 1 No. 2, 2014), h. 1

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 27

membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.⁵

Prestasi kerja juga merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti yang dijelaskan didalam firman Allah, yaitu:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya :

*Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui", (QS.Az-zumar. 39)*⁶

Ayat di atas dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada rasulullah untuk menyampaikan kepada umatnya bahwa umat islam harus berusaha untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, sebagai umatnya kita jangan mudah putus asa untuk mencapai prestasi karena Allah tidak buta untuk melihat usaha dan doa kita dan Allah akan membantu segala pekerjaan kita.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu berkaitan dengan sikap/tingkah laku seorang manusia dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang bisa berpengaruh terhadap

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen...*, h. 149

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004), h. 462

prestasi (kinerja) dirinya dan organisasinya. Faktor individu merupakan faktor yang dalam diri individu, yang membedakan antara individu yang satu dengan lainnya dalam melakukan pekerjaannya. Situasi mengenai perbedaan individu seperti sikap, persepsi dan kemampuan akan membantu seorang manajer dalam menjelaskan perbedaan tingkat-tingkat kinerja. Untuk mengerti perbedaan individu, para manajer harus: mengamati dan mengenai perbedaan; mempelajari variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku individu; menemukan hubungan diantara variabel-variabel tersebut.⁷

Selain faktor individu juga ada faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau di ciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat di perbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah

⁷ Endi Sarwoko, *Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional Di Malang*, (Vol. 3 No.1, 2007), h. 14

kerja, disamping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.⁸

Berdasarkan hasil observasi di PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja, bahwasanya karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja ramah, komunikatif, responsif dan kondisi kantor PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja sudah memadai baik dari kondisi fisik maupun infrastruktur penunjang seperti AC, komputer, meja, kursi, penerangan, dan suhu udaranya sejuk.

Dari pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR LINGKUNGAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS MUAMALAT HARKAT SUKARAJA“**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor individu berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja ?
2. Apakah faktor lingkungan berpengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja ?
3. Apakah faktor individu dan faktor lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Sukaraja ?
4. Seberapa besar pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Sukaraja ?

⁸ Andi Nurhasanah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*, (Vol. 6 No. 1, 2010), h. 1350

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor individu secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Sukaraja.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu syariah pada umumnya dan khususnya jurusan Perbankan Syariah dan diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian berikutnya mengenai pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan

langkah dan kebijakan perusahaan mengenai pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

- b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca mengenai pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- c. Untuk nasabah, dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tempat berinvestasi yang aman dan nyaman.

E. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan perbandingan, acuan dan pertimbangan untuk peneliti, berikut ini akan dipaparkan beberapa penelitian yang serumpun dengan penelitian yang ditulis oleh peneliti.

Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh⁹, menulis dalam jurnal internasional dengan judul “*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan karyawan, serta bagaimana cara beradaptasi dengan situasi dan lingkungan yang tidak sehat. Ini tidak bisa diabaikan begitu saja karena dapat menyebabkan gangguan pada perilaku kinerja karyawan, beberapa situasi yang

⁹ Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh, *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research, 2017.

menunjukkan bahwa kendala situasi seperti kebisingan kantor, perabotan, ventilasi, dan pencahayaan ini adalah fisik utama kondisi yang yang seharusnya mendapatkan perhatian yang lebih. Kemudian perusahaan harus dapat mengambil inisiatif untuk dapat memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja terhadap perusahaan. Ketika karyawan termotivasi, maka kinerja pekerjaan akan meningkat serta hasil dan sasaran mencapai angka yang di inginkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan teknik di yordania.

Berbeda dengan penelitian yang diteliti Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh peneliti membahas tentang Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Serta lokasi penelitian juga berbeda Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh melakukan penelitian pada perusahaan teknik di yordania sedangkan peneliti melakukan penelitian pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Riska Yunita F. DB. Paranoan dan H.M. Gunthar Riady¹⁰, dalam jurnal nasional dengan judul “*Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Setiap pegawai dalam suatu organisasi selalu mengharapkan adanya perubahan baik segi materil maupun spritual yang mempunyai kaitan sangat erat dengan kinerjanya sebagai unsur utama yang dapat menentukan

¹⁰ Riska Yunita F. DB. Paranoan dan H.M. Gunthar Riady, *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*, (eJournal Administrative Reform, Volume 1, Nomor 2, 2014).

keberhasilan suatu organisasi. Karakteristik individu dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berbeda dengan penelitian yang diteliti Riska Yunita F. DB. Paranoan dan H.M. Gunthar Riady peneliti membahas tentang Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Serta lokasi penelitian juga berbeda Riska Yunita F. DB. Paranoan dan H.M. Gunthar Riady melakukan penelitian di Daerah Kabupaten Kutai Timur sedangkan peneliti melakukan penelitian di PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Zara Novrika Aini¹¹, dengan judul skripsi "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bogasari Surabaya*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bogasari Surabaya. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bogasari Surabaya. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 5 variabel meliputi lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), kepuasan kerja (Z), dan prestasi kerja (Y). Alat

¹¹ Zara Novrika Aini, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bogasari Surabaya*, 2015.

analisis yang digunakan adalah path analysis atau analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 2) Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 3) Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 4) Lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 5) Motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y); 6) Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y); 7) Kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Berbeda dengan penelitian yang diteliti Zara Novrika Aini peneliti membahas tentang Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Serta lokasi penelitian juga berbeda Zara Novrika Aini melakukan penelitian di PT. Bogasari Surabaya sedangkan peneliti melakukan penelitian di PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Keterangan		
			Objek	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh (2017)	The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case	Engineering Company in Jordan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

		Study of Engineering Company in Jordan			signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan teknik di yordania.
2	Riska Yunita F. DB. Paranoan dan H.M. Gunthar Riady	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Daerah Kabupaten Kutai Timur	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3	Zara Novrika Aini (2015)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi,	PT. Bogasari Surabaya	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:1) Lingkungan

		Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bogasari Surabaya			kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 2 Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 3 Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 4 Lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z); 5 Motivasi (X_2)
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

					<p>mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y); 6) Disiplin kerja (X_3)</p> <p>mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y); 7) Kepuasan kerja (Z)</p> <p>mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y).</p>
--	--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dari ringkasan tabel penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat dan disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangatlah banyak, namun dalam penelitian yang dilakukan penulis, lebih memfokuskan pada faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja. Perbedaanya dengan penelitian terdahulu yaitu di dalam faktor lingkungan, penelitian yang dilakukan penulis faktor lingkungan di sini keseluruhan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, berbeda dengan penelitian terdahulu, hanya membahas tentang lingkungan fisik tidak dengan lingkungan

non fisik. Sedangkan dari faktor individu, penulis membahas tentang individu dari segi sikap dan tingkah laku, sedangkan penelitian terdahulu hanya membahas tentang tingkah laku seorang individu.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹²

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. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.¹³

Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi

¹² Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cet I, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), h. 210

¹³ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 94

pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.¹⁴

Prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan tidak hanya menguntungkan karyawan tersebut, tapi juga bagi organisasi yang dinaunginya. Allah berfirman dalam Q.S An-Najm ayat 39 yang menyatakan betapa pentingnya prestasi kerja yang berbunyi :¹⁵

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya :

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya.

Dari ayat tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan usaha yang dilakukannya. Dalam mencapai prestasi, selain menggunakan cara yang

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), h. 150

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV PENERBIT J-ART, 2004), h. 527

efektif juga dibutuhkan kesungguhan. Dengan bekerja bersungguhsungguh maka akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Berdasarkan paparan dan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.¹⁶

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*Effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen...*, h. 151

2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

c. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator-indikator dari prestasi kerja diantaranya adalah :¹⁷

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen...*, h. 152-153

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2. Faktor Individu

a. Pengertian Individu

Dalam bahasa latin individu berasal dari kata *individum*, artinya yang tak terbagi. Dalam bahasa inggris individu berasal dari kata *in* dan *divided*. Kata *in* salah satunya mengandung pengertian tidak, sedangkan *divided* artinya terbagi. Jadi, individu artinya tidak terbagi, atau suatu kesatuan.¹⁸

Individu adalah manusia yang memiliki kesatuan yang terbatas, yaitu sebagai manusia “perseorangan” atau “orang seorang” yang memiliki keunikan.¹⁹ Setiap manusia diciptakan oleh Tuhan dengan ciri dan karakteristik yang unik yang satu sama lainnya berbeda. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk individu adalah unik. Pada dasarnya, kegiatan atau aktivitas seseorang di tujukan untuk memenuhi kepentingan diri dan kebutuhan diri. Sebagai makhluk dengan kesatuan

¹⁸ Elly M. Setiadi, Kama A. Hakam dan Ridwan Effendi, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 63

¹⁹ Elly M. Setiadi, Kama A. Hakam dan Ridwan Effendi, *Ilmu Sosial...*, h. 64

jiwa dan raga, maka aktivitas individu adalah untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan jiwa, rohani, atau psikologis, serta kebutuhan jasmani atau biologis.²⁰

Menurut Bodra dalam Hasibuan menyatakan bahwa faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin. Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang baik itu laki-laki ataupun perempuan terhadap pekerjaannya.

Faktor individu berkaitan dengan sikap/tingkah laku seorang manusia dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya yang bisa berpengaruh terhadap prestasi (kerja) dirinya dan organisasinya.

Allah SWT. Berfirman dalam Al-Qur'an suraht Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :²¹

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

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

²⁰ Herimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial & Budaya dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 42- 43

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h.554

Dari ayat di atas dapat ditarik makna bahwasannya seorang muslim harus menjadi individu yang bekerja keras jangan bermalas-malasan dalam pekerjaan, dan dalam bekerja untuk selalu ingat kepada Allah SWT. Karena-Nya lah kita diberi rezeki yang berlimpah. Karena tujuan seorang muslim dalam bekerja adalah mencari keridaan Allah SWT dari segala pekerjaannya.

b. Indikator Faktor Individu

Menurut Robbins indikator faktor individu adalah sebagai berikut:²²

1. Masalah keluarga

Sebagai makhluk sosial, manusia menganggap bahwa hubungan pribadi dengan sesama khususnya keluarga sangatlah berharga. Retaknya hubungan dengan anggota keluarga, perselisihan, memikirkan kondisi kesehatan anggota keluarga yang sedang sakit, dan beberapa hal lain yang menyangkut keluarga, seringkali terbawa sampai ke tempat kerja.

2. Masalah ekonomi

Masalah ini muncul di karenakan individu tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka.

3. Kepribadian

²² Natalia Yonggara dan Neria Gresia Sugianto, *Analisis Pengaruh Faktor Organisasi, Individu, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel Shangri-La Surabaya*, h. 3

Kepribadian yaitu sifat, sikap, dan cara pandang individu yang merupakan karakteristik pribadi bawaannya, seperti pesimis, optimis, extrovert, introvert, dan sebagainya.

4. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu pemahaman karyawan tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Faktor Lingkungan

a. Pengertian Lingkungan

Lingkungan adalah suatu media di mana makhluk hidup tinggal, mencari, dan memiliki karakter serta fungsi yang khas yang mana terkait secara timbal balik dengan keberadaan makhluk hidup yang menempatinya, terutama manusia yang memiliki peranan yang lebih kompleks dan riil. Lingkungan memiliki hubungan dengan manusia. Lingkungan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia, demikian pula kehidupan manusia akan mempengaruhi lingkungan tempat hidupnya.²³

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya.²⁴

²³ Herimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial...*, h. 172-173

²⁴ Alex S. Nitisemito, *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 66

Pengaruh lingkungan terhadap pencapaian tujuan organisasi sangat besar, oleh karena itu sangat perlu diperhatikan bagaimana pesaing melaksanakan rancangan pekerjaan untuk mengungguli persaingan. Faktor lingkungan dalam rancangan pekerjaan adalah kemampuan dan tersedianya para pekerja potensial serta pengharapan-pengharapan sosial.²⁵

Di dalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11, Allah SWT berfirman :²⁶

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
 مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya :

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), h. 103

²⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h.543

Dari ayat di atas dapat ditarik makna bahwasannya apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat diatas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

b. Indikator Faktor Lingkungan

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Serdamayanti adalah sebagai berikut:²⁷

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

²⁷ A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, (Vol. 3 No. 1, 2015), h. 108

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

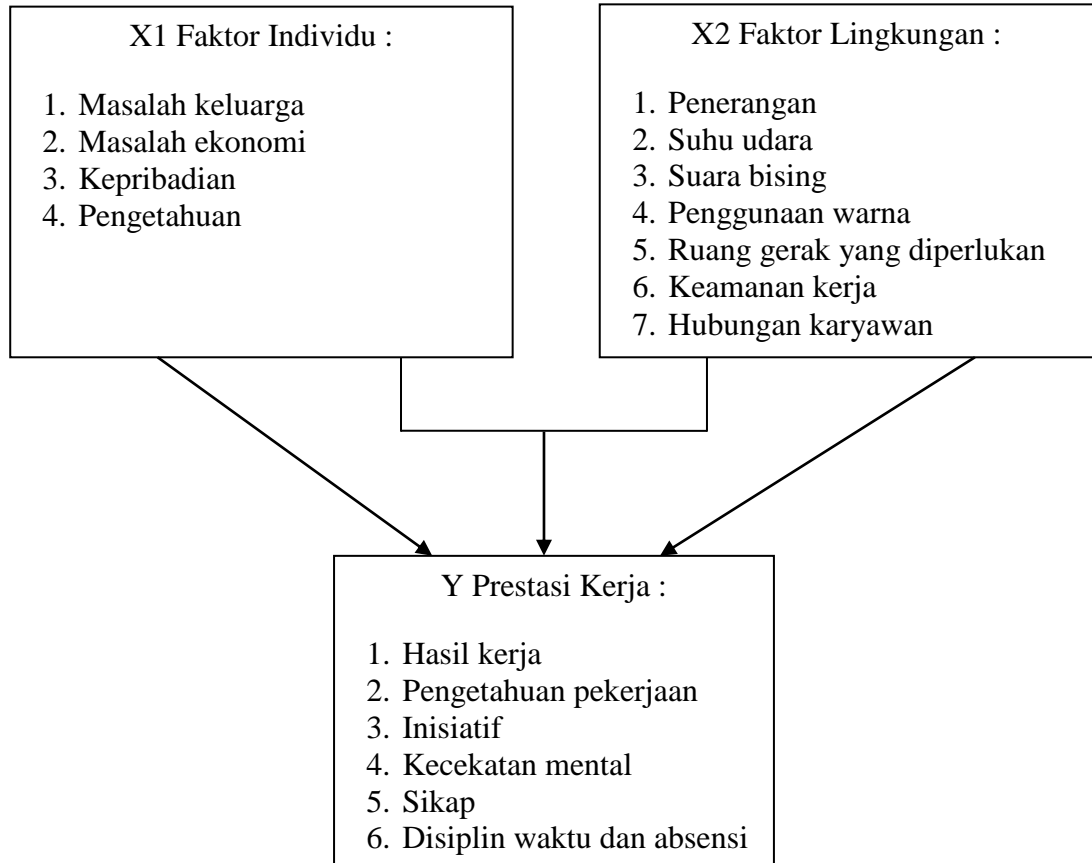
6. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

B. Kerangka Berfikir



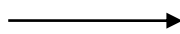
Gambar 2.1

Keterkaitan Hubungan Antara X1, X2 dan Y

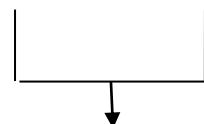
Keterangan :



: Variabel faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi karyawan.



: Menunjukkan adanya pengaruh parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y



: Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel X terhadap Variabel Y

C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁: Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H₂: Faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
- H₃: Faktor individu dan faktor lingkungan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2018 sampai dengan Juli 2019.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.²⁸ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*/sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel

²⁸ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 115

dari penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja yang berjumlah 32 orang.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner tertutup kepada responden yaitu faktor individu, faktor lingkungan, dan prestasi kerja. Adapun data primer pada penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja dan data karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Survei

Dalam hal ini peneliti mengadakan dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan.

b. Kepustakaan

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

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Faktor Individu (X_1)

Faktor individu merupakan sikap atau tingkah laku seseorang dalam suatu organisasi sebagai ungkapan dari pemahaman dirinya dan sikap jiwanya yang bisa berpengaruh terhadap perbuatan ataupun kinerja dirinya dalam suatu organisasinya.

2. Faktor Lingkungan (X_2)

Faktor Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya yang baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Dokumentasi

Dokumentasi sebagai alat pelengkap untuk mendokumentasikan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti. Sebagai bukti peneliti sehingga merekam apa-apa yang terjadi di lapangan.

2. Kuesioner tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur

ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Produk Moment*. Jika nilai r tabel ≥ 0.30 maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya apabila nilai $r \leq 0.30$ maka instrumen tersebut tidak valid.²⁹

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur yang dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama.³⁰ Reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dapat dikatakan reliable.³¹

2. Pengujian Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas dan tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Seminorv*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:

1. Signifikansi uji (α) = 0,05

²⁹ Singgih Santoso, *Panduan lengkap menguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2008), h. 78

³⁰ Sufren, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2013), h. 55

³¹ Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Paramedis*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), h. 179

2. Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0.05 maka distribusi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance test* dengan pedoman sebagai berikut:³²

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)

c. Uji Linearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikansi atau tidak. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antar kedua variabel, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang tidak linier antara kedua variabel.

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

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

4. Pengujian Hipotesis

a. Metode Regresi Linier Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:³³

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

Y = Prestasi Kerja

β_0 = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

X = Faktor Individu dan Faktor Lingkungan

b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji t untuk variabel X terhadap Y

³³ Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 99

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Menentukan level of signifikan

a. Apabila $\alpha < \text{sig} (0,05)$, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Apabila $\alpha > \text{sig} (0,05)$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji F untuk variabel X terhadap Y

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

2. Menentukan level of signifikan

a. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja digunakan interpretasi sebagai berikut.³⁴

Tabel 3.2
Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

Nilai Interval	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...*, h. 156

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Bank Muamalat Harkat Sukaraja

Pendirian Bank Muamalat Harkat Sukaraja Bengkulu dimulai sejak tahun 1994, di mana tahun tersebut merupakan tahap awal pendirian Bank Syari'ah secara nasional. Beberapa BPRS telah berdiri di pulau Jawa dan Bank Umum Syari'ah pertama yang sudah beroperasi tahun 1992.³⁵

Bank Muamlat Harkat didirikan oleh Drs. H.A Razie Jachya, modal dasar Bank Muamalat Harkat pada saat pendirian tahun 1993 ditetapkan sebesar 3 Milyar dengan jumlah pemegang saham lebih dari 10 orang. Proses pendirian Bank Muamalat Harkat cukup lama dengan beberapa kali perubahan akte RI bernomor: No. C2- 7152 HT.01.01 tahun 1995, tanggal 8 Juni 1995 Berita Negara RI No. 6381, tanggal 15 Agustus 1995 pertama No. 11 tanggal 15 November 1995 dngan Notaris Zulkifli Wildan, SH dan akte kedua dengan No. 41 tanggal 13 Maret 2009. Selain akte pendirian akte juga dikuatkan dengan keputusan Menteri Hukum dan HAM dan keputusan kedua No. AHU-54624.AH.01.02 tahun 2009 tanggal 11 November 2009. Setelah ada izin pendirian setahun kemudian barulah keluar Nomor Izin Prinsip S-171/MK.17/1994. Dan dua tahun kemudian izin operasi dengan Nomor. Kep.007/AN.17/1996 tanggal 8 Januari 1996.

³⁵ Profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Namun baru dapat beroperasi pada tanggal 22 Januari 1996. Setelah seluruh perlengkapan dinyatakan lengkap pada tanggal 3 Februari 1996 Bank Muamalat diresmikan oleh Wakil Gubernur Bengkulu.

Bank Muamalat Harkat Bengkulu sejak tahun 2000 terus memperoleh laba dan mendapat predikat sehat dari Bank Indonesia Bengkulu. Tidak hanya itu perkembangan Bank Muamalat Harkat diikuti dengan mendirikan kantor kas di beberapa tempat yang strategis dalam mengembangkan ekonomi dengan prinsip syari'ah antara lain kantor kas Pagar Dewa, Masjid Raya Baitul Izzah di Kota Bengkulu, dan Bengkulu Utara serta pihak Bank tetap akan mengembangkan ekspansi pembiayaan di wilayah lain sebagai wujud dalam mengembangkan sistem ekonomi islam.

Memperhatikan perkembangan Bank Muamalat Harkat Sukaraja yang demikian pesat dan dengan adanya otonomi daerah, perbankan syari'ah turut serta dalam melakukan upaya pemberdayaan daerah, hal ini dilakukan dengan cara menghimpun dana dari daerah. Selain itu simpanan nasabah aman dijamin oleh Lembaga Penjaminan Simpanan (LPS), serta Bank terdaftar dan diawasi oleh OJK. Bank Muamalat Harkat Bengkulu melakukan pemetaan terhadap daerah-daerah yang potensial. Kecamatan Sukaraja merupakan salah satu daerah yang menjamin pilihan Bank Muamalat Harkat Bengkulu dalam beragama menunjang pembangunan ekonomi umat islam, serta masyarakat yang beragama non muslim, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Harkat Sukaraja

a. Visi

Bank Muamalat Harkat Bengkulu mempunyai Visi sebagai berikut:

1. Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah terbaik di Provinsi Bengkulu.
2. Menjadi pemain *dominan diemotional/etchialmarket*.
3. Menjadi pemain yang dikagumi *direlational market*.³⁶

b. Misi

Bank Muamalat Harkat Bengkulu mempunyai Misi sebagai berikut:

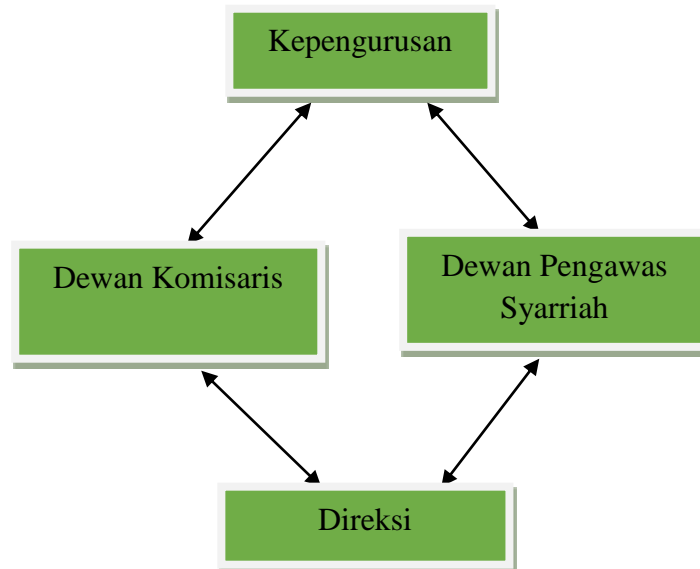
1. Turut berperan dalam menunjang pembangunan ekonomi umat islam, terutama upaya peningkatan peranan usaha kecil.
2. Sebagai kata lisator pengembangan lembaga-lembaga keuangan syari'ah di provinsi Bengkulu.
3. Memberikan keuntungan yang wajar kepada para pemegang saham.
4. Mengusahakan pertumbuhan perusahaan yang optimal.
5. Meningkatkan dan mengembangkan mutu kehidupan kerja untuk kesejahteraan masyarakat, *stake holder* dan seluruh karyawan.

3. Kepengurusan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Pengurus Bank Muamalat Harkat terdiri dari cendikiawan, Ulama dan Bankir sehingga diharapkan dapat memberikan rasa aman dan menumbuhkan kepercayaan nasabah, karena dikelola secara profesional.³⁷

³⁶ Profil PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

Gambar 4.1
Struktur kepengurusan Bank Muamlat Harkat Sukaraja



a. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Yefriza, SE, MPPM, Ph.D

Komisaris : H. Zulkarnain Hazairin, S.H

b. Dewan Pengawas Syariah

Ketua : H.M. Djupri, M.Si

Anggota : Drs. H. Iskandar Ramis, Sip., M.Si

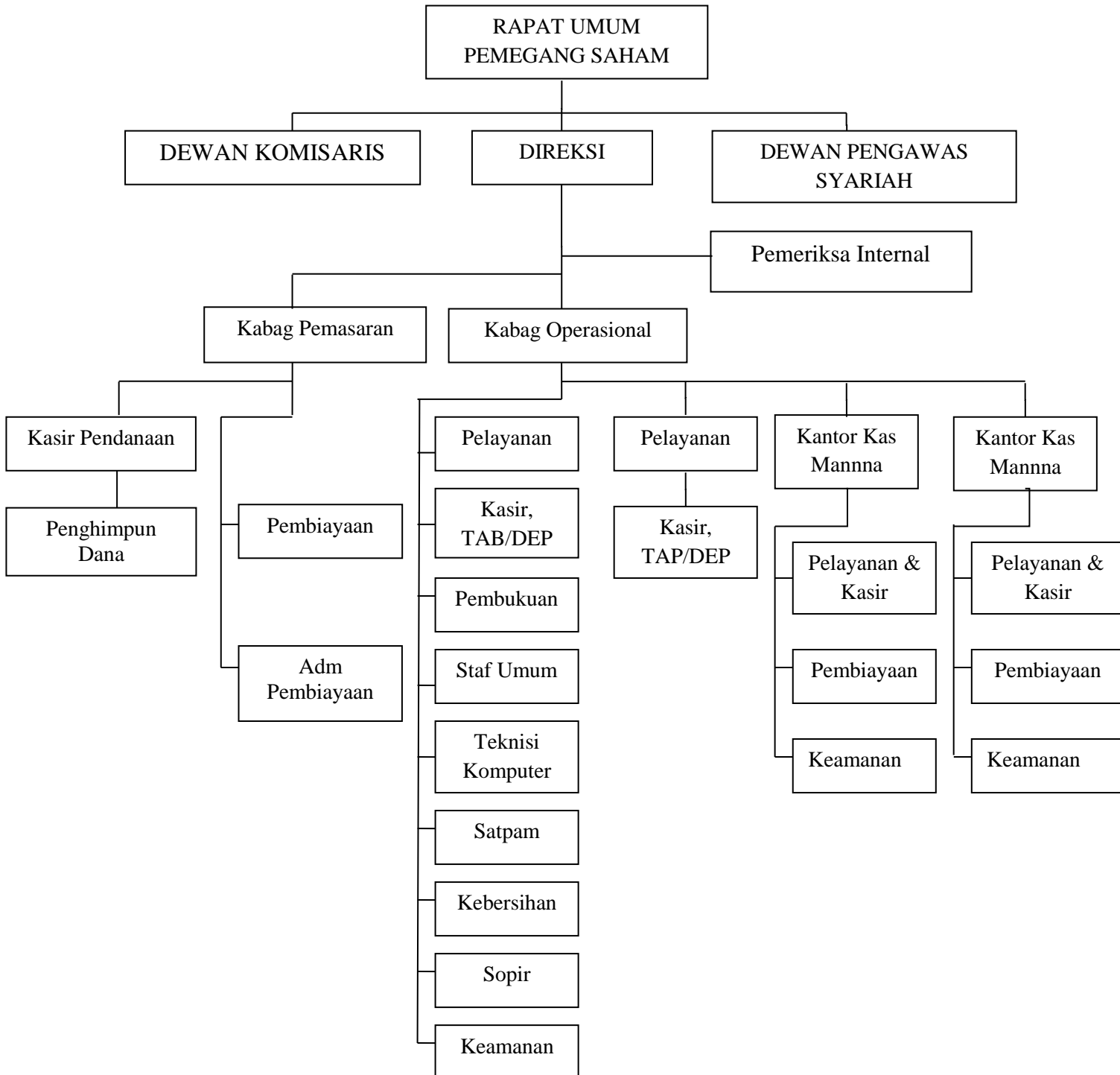
c. Direksi

Direktur Utama : Dharma Setiawan, S.E., M.Esy

Direktur : Deri Haspriyanti, S.E.

4. Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat Sukaraja

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bank Muamalat Harkat Sukaraja³⁸



³⁸ Papan Monografi, PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

5. Produk-produk Bank Muamalat Harkat

a. Produk Penghimpunan Dana

Produk penghimpunan dana memperoleh simpanan dana masyarakat yang aman dan sesuai syari'ah. Diperuntukkan bagi perorangan maupun Badan Hukum. Selain diberikan bagi hasil/bonus yang kompetitif, simpanan ini juga dijamin oleh Lembaga Penjaminan Simpanan (LPS) sehingga nasabah akan merasa nyaman, aman dan tenang menyimpan uangnya di Bank Muamalat Harkat.³⁹

1. Tabungan *Wadiah*
2. Tabungan *Mudharabah*

Simpanan dengan prinsip *mudharabah* ada 2 macam:

- a. Tabungan/simpanan dengan prinsip *mudhrabah mutlaqoh*.
- b. Tabungan/simpanan *Mudharabah Muqayadah*
- c. Tabungan *mudharabah mutlaqoh*
3. Tabungan Muamalat Umum
4. Tabungan Siswa Muamalat
5. Tabungan Haji dan Qurban
6. Deposito *Mudharabah*

b. Produk pembiayaan

Bank Muamalat Harkat juga menyediakan layanan pembiayaan untuk modal kerja, investasi dan konsumtif yang dikelola secara

³⁹ Wawancara, *Karyawan*, PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

syari'ah sehingga lebih mudah, fleksibel dan lebih menentramkan karena terbebas dari penetapan bunga.⁴⁰

Adapun keunggulan produk pembiayaan:

1. Rasa tentram
2. Rasa aman
3. Rasa tenang

Produk pembiayaan antara lain:

1. Pembiayaan *Murabahah*
2. Pembiayaan *Musyarakah*

c. Jasa Lainnya

Bank Muamalat Harkat juga melayani beberapa jasa, yaitu:

1. Transer kesemua Bank tujuan
2. Pembayaran Rekening Listrik
3. Pembayaran Rekening Telpon
4. Pembayaran Air PDAM
5. Pembayaran Speedy Instan
6. Pembayaran TV Berlangganan
7. Pembayaran Angsuran Kredit Motor
8. Dan Lain-lain.⁴¹

⁴⁰ Wawancara, *Karyawan*, PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

⁴¹ Brosur, PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja

d. Strategi dan Kebijakan Manajemen

1. Strategi

Dalam usaha mencapai visi dan misi perusahaan terutama untuk mendapatkan keuntungan yang optimal pada tahun 2013 maka strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Memperluas daerah penyaluran pembiayaan/mencari potensi pasar baru, antara lain di daerah kabupaten Bengkulu Selatan
- b. Memperkuat manajemen resiko
- c. Mengembangkan penggunaan teknologi informasi
- d. Memperkuat pengelolaan sumber daya insani
- e. Kerjasama dengan Bank Umum Syari'ah dengan prinsip saling menguntungkan

2. Kebijakan Manajemen

Dalam rangka mencapai tujuan Bank, kebijakan yang ditetapkan antara lain:

- a. Permodalan yang mencukupi
- b. Teknologi informasi yang memadai
- c. Prinsip kehati-hatian (*Prudent Banking*)
- d. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas

3. Identifikasi Risiko

Dalam rangka mencapai tujuan Bank terutama untuk mendapatkan keuntungan yang optimal dengan melihat semakin berkembangnya situasi eksternal dan internal maka risiko yang

dihadapi makin kompleks. Untuk itu Bank tetap menerapkan manajemen resiko dalam menghadapi perkembangan eksternal dan internal. Dengan tujuan agar resiko dapat dikelola sehingga dapat dikendalikan pada batas yang dapat diterima dan menguntungkan Bank. Adapun resiko-resiko yang menjadi perhatian manajemen saat ini antara lain, risiko, kredit, resiko likuiditas dan resiko kepatuhan. Resiko kredit merupakan resiko yang akan dihadapi oleh bank dalam proses pengembalian dana yang disalurkan kepada nasabah.

Resiko likuiditas adalah resiko yang dihadapi bank ketika terjadi penarikan tabungan dan deposito yang diluar kebiasaan oleh nasabah sehingga bank akan mengalami kekurangan uang kas. Resiko kepatuhan adalah resiko yang dihadapi bank atas pemenuhan peraturan perundang-undangan baik perbankan maupun yang lainnya.

4. Pengendalian Resiko

Dalam melakukan pengendalian resiko tersebut Bank telah mempunyai aturan, prosedur dan limit pemutusan atau wewenang pejabat tertentu dalam memutus pembiayaan yang diberikan. Saat ini Direksi diberikan wewenang untuk memutus pembiayaan maksimal sebesar sesuai dengan PBI tentang Batas Maksimum Pemberian Kredit (BMPK). Bank juga telah membuat tugas dan

tanggung jawab masing-masing pejabat dan staf dalam menghadapi resiko-resiko yang mungkin timbul.

a. Resiko kredit dapat dikendalikan antara lain:

1. Dalam analisa kelayakan usaha harus lebih hati-hati,
2. Melakukan restrukturisasi untuk pembiayaan yang bermasalah,
3. Melakukan pembinaan kepada nasabah,
4. Peningkatan frekuensi penagihan kepada nasabah yang menunggak.

b. Resiko likuiditas dapat dikendalikan dengan cara:

1. Memperhatikan profil nasabah
2. Diupayakan jumlah nominal tabungan dan deposito jumlahnya merata, artinya jangan sampai ada jumlah nominal yang besar untuk beberapa orang nasabah saja, menjaga agar resiko likuiditas minimal 20%.

c. Resiko kepatuhan dapat dikendalikan dengan cara:

1. Mempelajari ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku
2. Memenuhi dan mematuhi ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan peraturan-peraturan yang berlaku
3. Selalu memantau perubahan-perubahan atas peraturan-peraturan yang berlaku.

e. Manajemen

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dipimpin oleh 2 orang direksi, 2 orang kepala bagian dan 3 kepala kantor kas.

2. Bank Muamalat Harkat Aktivitas Utama

Bidang usaha utama Bank Muamalat Harkat adalah menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat dengan sistem syariah.

3. Teknologi Informasi

Sampai saat ini Bank Muamalat Harkat telah mempunyai teknologi informasi dengan sistem komputerisasi LAN. Sistem aplikasinya adalah *Islamic Banking Application (IBA)*.

4. Realisasi Imbalan Bagi Hasil Deposito

Produk deposito terdiri dari deposito dengan jangka waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan, dan 24 bulan. Adapun nisbah bagi hasilnya mulai dari 30 : 70 sampai dengan 50 : 50.

5. Perkembangan dan Target Pasar

Pada tahun 2012 telah dilakukan ekspansi penyaluran-penyaluran dana ke daerah Bengkulu Selatan. Dengan potensi pasar yang cukup besar di Bengkulu Selatan, maka pada tahun 2013 telah dibuka kantor cabang di kota Manna.

6. Kantor

Bank Muamalat Harkat saat ini memiliki 4 (empat) kantor, yaitu:

- a. Kantor Pusat di Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma
- b. Kantor kas ada 3 yaitu: Kantor kas di Ketahun, Manna dan kantor Masjid Raya Baitul Izzah Bengkulu.

7. Kelompok Usaha

Sampai akhir Desember 2012 Bank Muamalat Harkat tidak mempunyai kelompok usaha.

6. Gambaran Umum Responden

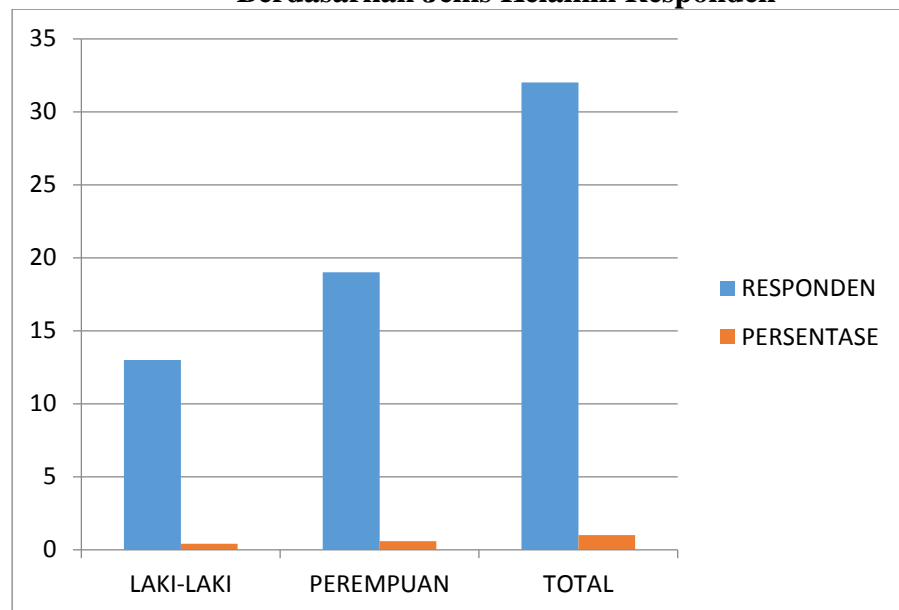
1. Gambaran Umum Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat profil dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Grafik 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin Responden



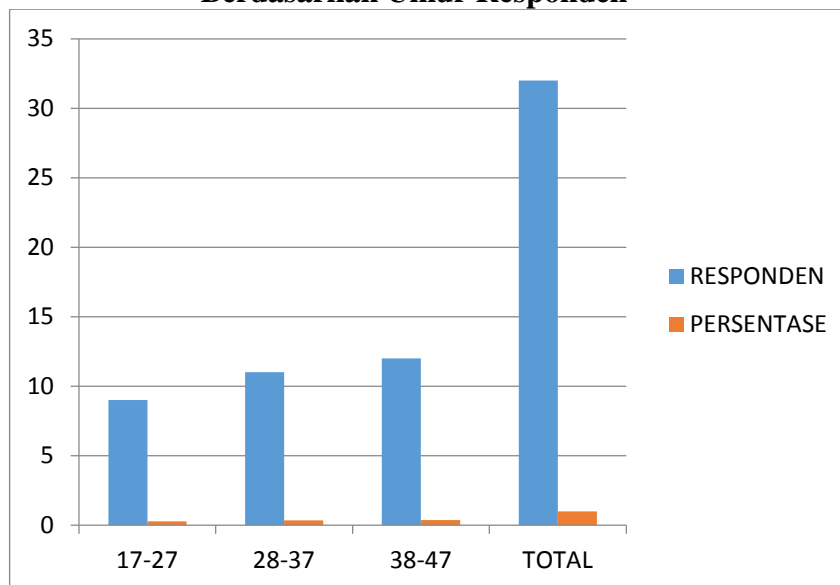
Sumber : Lampiran 15 A

Berdasarkan data yang terdapat pada grafik 4.1 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang dengan persentase 40,62%, dan perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 59,37%. Data tersebut dapat disimpulkan berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki dan perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 100%.

b. Berdasarkan Umur Responden

Adapun data mengenai umur karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Grafik 4.2
Berdasarkan Umur Responden



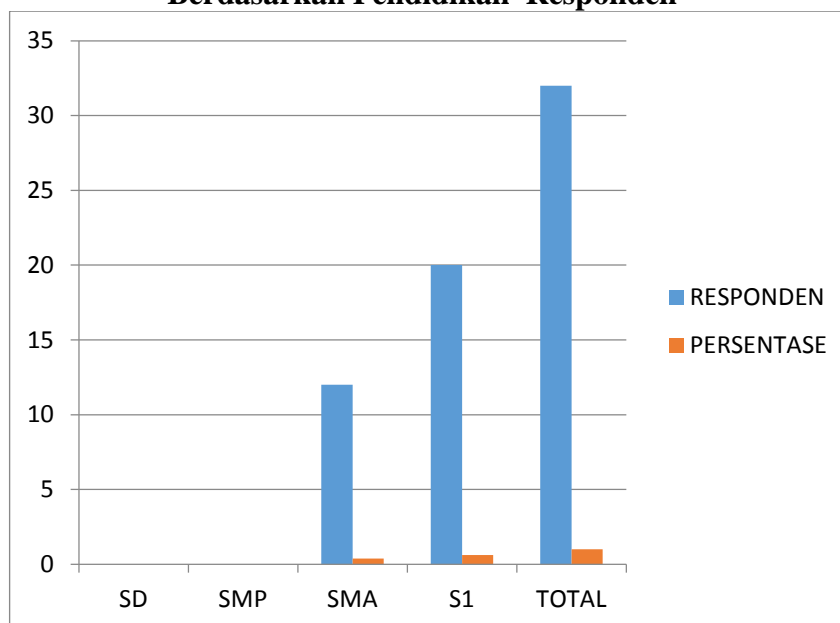
Sumber : Lampiran 15 B

Berdasarkan Grafik 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan berumur 17-27 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 28,125%, berumur 28-37 sebanyak 11 orang dengan persentase 34,375%, berumur 38-47 sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5 %, Data tersebut dapat disimpulkan berdasarkan umur responden laki-laki dan perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 100%.

c. Berdasarkan Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.

Grafik 4.3
Berdasarkan Pendidikan Responden



Sumber : Lampiran 15 c

Berdasarkan grafik 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja SMA sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5% dan S1 sebanyak 20 orang dengan persentase 62,5%. Data tersebut dapat disimpulkan berdasarkan pendidikan responden laki-laki dan perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 100%.

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Uji validitas Faktor Individu (X₁)

NO	Item	Syarat R Tabel \geq 0.30	<i>Corrected</i> <i>item total</i> <i>correlation</i>	Keterangan
1	Faktor Individu 1	$r \geq 0.30$	0,646	Valid
2	Faktor Individu 2	$r \geq 0.30$	0,768	Valid
3	Faktor Individu 3	$r \geq 0.30$	0,735	Valid
4	Faktor Individu 4	$r \geq 0.30$	0,724	Valid
5	Faktor Individu 5	$r \geq 0.30$	0,523	Valid
6	Faktor Individu 6	$r \geq 0.30$	0,430	Valid
7	Faktor Individu 7	$r \geq 0.30$	0,435	Valid
8	Faktor Individu 8	$r \geq 0.30$	0,430	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.2
Uji Validitas Faktor Lingkungan (X₂)

No	Item	Syarat r Tabel ≥ 0.30	<i>Corrected</i> <i>item total</i> <i>correlation</i>	Keterangan
1	Faktor Lingkungan 1	≥ 0.30	0,570	Valid
2	Faktor Lingkungan 2	≥ 0.30	0,641	Valid
3	Faktor Lingkungan 3	≥ 0.30	0,739	Valid
4	Faktor Lingkungan 4	≥ 0.30	0,750	Valid
5	Faktor Lingkungan 5	≥ 0.30	0,652	Valid
6	Faktor Lingkungan 6	≥ 0.30	0,830	Valid
7	Faktor Lingkungan 7	≥ 0.30	0,772	Valid
8	Faktor Lingkungan 8	≥ 0.30	0,792	Valid
9	Faktor Lingkungan 9	≥ 0.30	0,767	Valid
10	Faktor Lingkungan 10	≥ 0.30	0,730	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.3
Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No	Item	Syarat r Tabel \geq 0.30	<i>Corrected</i> <i>item total</i> <i>correlation</i>	Keterangan
1	Prestasi Kerja 1	≥ 0.30	0,627	Valid
2	Prestasi Kerja 2	≥ 0.30	0,621	Valid
3	Prestasi Kerja 3	≥ 0.30	0,674	Valid
4	Prestasi Kerja 4	≥ 0.30	0,478	Valid
5	Prestasi Kerja 5	≥ 0.30	0,548	Valid
6	Prestasi Kerja 6	≥ 0.30	0,370	Valid
7	Prestasi Kerja 7	≥ 0.30	0,329	Valid
8	Prestasi Kerja 8	≥ 0.30	0,343	Valid
9	Prestasi Kerja 9	≥ 0.30	0,356	Valid
10	Prestasi Kerja 10	≥ 0.30	0,398	Valid
11	Prestasi Kerja 11	≥ 0.30	0,419	Valid
12	Prestasi Kerja 12	≥ 0.30	0,431	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1, tabel 4.2 tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur ketiga variabel faktor individu, faktor lingkungan, dan prestasi kerja menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* berada diatas 0.30. Maka seluruh pertanyaan yang ditanyakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan keandalan alat ukur, seberapa jauh alat ukur yang dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama.⁴² Reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's*

⁴² Sufren, *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*, (Jakarta: PT Elek Media Komputindo, 2013) h. 55

$Alpha > 0,60$ maka pertanyaan dapat di katakan reliable.⁴³ Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Uji Reliability Faktor Individu (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	8

Tabel 4.5
Uji Reliability Faktor Lingkungan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Tabel 4.6
Uji Reliability Prestasi Kerja karyawan (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	12

Berdasarkan tabel 4.4, tabel 4.5, tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur ketiga variabel faktor individu, faktor lingkungan, dan prestasi kerja karyawan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan yang ditanyakan *Reliable*.

⁴³ Sujarweni Wiratma , *SPSS Untuk Paramedis*, (Yogyakarta: Gava Media, 2012), h. 179

2. Pengujian Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang di peroleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang di gunakan untuk pengujian normalitas dan tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Seminorv*. Untuk menentukan normalitas di gunakan pedoman sebagai berikut: 1) Signifikansi uji (α) = 0.05. 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0.05 maka tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		FAKTOR INDIVIDU	FAKTOR LINGKUNGAN	PRESTASI KERJA
N		32	32	32
Normal Parameters ^a	Mean	23.03	40.28	38.03
	Std. Deviation	4.115	4.914	4.645
Most	Extreme Absolute	.124	.179	.134
Differences	Positive	.073	.179	.134
	Negative	-.124	-.133	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.703	.613	.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.706	.256	.614
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi faktor ketiga variabel faktor individu 0,706, faktor lingkungan sebesar 0,256, prestasi kerja 0,614 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat kita simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui bahwa sampel memiliki varian yang sama. Hasil pengujian homogenitas data dengan menggunakan teknik *test of homogeneity of variance* di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Uji Homogenitas Data

No.	Item	Syarat sig > 0,05	Keterangan
1	Faktor Individu	0.600	Homogen
2	Faktor Lingkungan	0.539	Homogen

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi dari faktor individu, faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan dilihat dari nilai signifikansi di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua sampel memiliki varian yang sama atau semua data tersebut homogen.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikansi atau tidak. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan

yang linier antar kedua variabel, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang tidak linier antara kedua variabel. Untuk melihat hasil linearitas data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Linearitas Faktor Individu (X_1)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRESTAS	Between (Combined)	89.935	12	7.495	.246	.992
SI KERJA * Groups	Linearity	4.213	1	4.213	.138	.714
FAKTOR	Deviation from					
INDIVIDU	Linearity	85.722	11	7.793	.256	.988
	Within Groups	579.033	19	30.475		
	Total	668.969	31			

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 4.10
Uji Linieritas Faktor Lingkungan (X_2)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRESTA	Between (Combined)	54.802	13	4.216	.124	.932
SI KERJA Groups	Linearity	.994	1	.994	.029	.866
* FAKTOR	Deviation from					
LINGKUN	Linearity	53.808	12	4.484	.131	.973
GAN	Within Groups	614.167	18	34.120		
	Total	668.969	31			

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Test Of Linierity* pada tabel di atas 4.9, 4.10, dapat di ketahui bahwa nilai

Deviation From Linierity mempunyai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa antara variabel faktor individu, faktor lingkungan, terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang linearitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 . Ringkasan Uji Multikolinieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model	<i>collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Faktor Individu	0.993	1.007
Faktor Lingkungan	0.993	1.007

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dari hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) Pada hasil output SPSS tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF faktor Individu = 1.007 VIF faktor lingkungan = 1.007, sedangkan nilai *tolerance* variabel

bebas faktor individu = 0.993, faktor lingkungan = 0.993 karena masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak terdapat Multikolinearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Metode Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor individu, faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis ini diolah menggunakan SPSS 16. Hasil Analisis Linear dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.253	8.268		4.989	.000
	FAKTOR INDIVIDU	.087	.210	-.077	-.413	.002
	FAKTOR LINGKUNGAN	-.030	.176	-.032	-.174	.863

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 4.12 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y: a 41.253 + .087 X_1 - .0301X_2 + ei$$

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

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 41.253 artinya apabila faktor individu (X_1), faktor lingkungan (X_2) dalam keadaan konstan atau 0, Maka prestasi kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 43.041.
2. Faktor individu (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai (β) sebesar 0.087.
3. Faktor lingkungan (X_2) memiliki pengaruh negative terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi X_2 (β) Sebesar -.030.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.253	8.268		4.989	.000
FAKTOR INDIVIDU	-.087	.210	-.077	-.413	.002
FAKTOR LINGKUNGAN	-.030	.176	-.032	-.174	.863

a. Dependent Variable: PRESTASI
KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2018

1. Hasil regresi yang terlihat pada tabel 4.13 dapat diketahui nilai signifikansi faktor individu ($0,002 < (\alpha) 0,05$, Nilai t positif

menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan faktor individu memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima.

2. Nilai Signifikansi faktor lingkungan $0,863 > 0,05$ sehingga H_0 di terima yang artinya faktor lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel faktor individu, faktor lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan Uji F. Jika nilai Signifikan < 0.05 maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.903	2	2.452	.107	.006^a
	Residual	664.065	29	22.899		
	Total	668.969	31			

a. Predictors: (Constant), FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR INDIVIDU

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individu, faktor

lingkungan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga H_a dalam penelitian ini diterima.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil Koefisien Determinasi (R^2) Hasil Uji R^2 Di gunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil Uji R^2 :

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.086 ^a	.122	.095	4.785	1.762

a. Predictors: (Constant), FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR INDIVIDU

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : *Data Primer diolah, 2018*

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui *R Square* adalah sebesar 0,122. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel faktor individu, faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 12.2%, sedangkan 87.8% ditentukan oleh faktor lain.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Individu yaitu manusia yang memiliki kesatuan yang terbatas, yaitu sebagai manusia “perseorangan” atau “orang seorang” yang memiliki

keunikan. Setiap manusia diciptakan oleh Tuhan dengan ciri dan karakteristik yang unik yang satu sama lainnya berbeda. Pada dasarnya, kegiatan atau aktivitas seseorang di tujukan untuk memenuhi kepentingan diri dan kebutuhan diri. Sebagai makhluk dengan kesatuan jiwa dan raga, maka aktivitas individu adalah untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan jiwa, rohani, atau psikologis, serta kebutuhan jasmani atau biologis. Faktor individu berkaitan dengan sikap/tingkah laku seorang manusia dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya yang bisa berpengaruh terhadap prestasi kerja dirinya dan organisasinya.

Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $\text{sig } 0,002 < (\alpha) 0,05$ Sehingga hipotesis diterima, faktor individu mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena jika kita menciptakan faktor individu yang baik antara pekerjaan, maka prestasi juga akan mengikuti.

2. Pengaruh Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pengaruh lingkungan terhadap pencapaian tujuan

organisasi sangat besar oleh karena itu sangat perlu diperhatikan bagaimana pesaing melaksanakan rancangan pekerjaan untuk mengungguli persaingan. Faktor lingkungan dalam rancangan pekerjaan adalah kemampuan dan tersedianya para pekerja potensial serta pengharapan-pengharapan sosial.

Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa faktor lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $\text{sig } 0,863 > (\alpha) 0,05$ sehingga hipotesis ditolak.

3. Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil Penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Riska Yunita F. DB. Paranoan dan H.M. Gunthar Riady hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Faktor individu berhubungan dengan sikap dan tingkah laku seseorang terhadap pekerjaannya yang bisa berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi $\text{sig } 0,006 < (\alpha) 0,05$ sehingga faktor individu dan prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Seberapa Besar Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Diketahui *R Square* adalah sebesar 0,122. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja adalah sebesar 12.2% sedangkan 87.8% ditentukan oleh faktor lain. Jadi dari ketiga variabel tersebut hanya faktor lingkungan saja yang tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja dengan nilai sig (0,863) > (α) 0,05.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Hal tersebut dibuktikan melalui uji t (parsial) yang nilai sig kurang dari α (0,05) yaitu sebesar 0,002 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin baik kualitas kerja individu seseorang maka semakin tinggi pula kualitas prestasi kerja karyawan.
2. Faktor lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sig 0,863 > (α) 0,05 sehingga hipotesis ditolak. Alasannya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas prestasi kerja dan lingkungan yang tidak kondusif dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja.
3. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sig 0,006 < (α) 0,05 sehingga faktor individu dan faktor

4. lingkungan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Seberapa besar pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan uji parsial terdapat pengaruh signifikansi pada variabel faktor individu (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja hal ini dilihat dari nilai $t_{sig} < (\alpha) 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain.

1. Dengan adanya pengaruh faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. Karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja harus mempertahankan faktor individu untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melayani nasabah, ramah dan selalu peduli terhadap nasabahnya sehingga apabila kualitas individu baik maka prestasi didalam kerja akan terus mengikuti dengan baik.
2. Dengan tidak adanya pengaruh faktor lingkungan terhadap prestasi kerja maka karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja harus lebih memahami lingkungan kerja sehingga apabila lingkungan kerja baik maka prestasi kerja akan mengikuti.
3. Dengan demikian pihak karyawan PT. BPRS Muamalat Harkat Sukaraja harus lebih mengamati lagi variabel lain untuk melihat kemampuan

perusahaan dalam menghasilkan laporan keuangan dan sistem kerja yang berkualitas.

4. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan meneliti variabel sebagai independen karena mungkin variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu diharapkan juga untuk menambah sampel penelitian tidak hanya pada satu perbankan agar hasil penelitian mempunyai daya generalisasi yang lebih baik serta menambah responden penelitian agar hasil penelitian lebih baik dari segi statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Zara Novrika. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bogasari Surabaya*. 2015.
- Al-Omari, Khaled dan Haneen Okasheh. *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research. 2017.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2012.
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, (Vol. 3 No. 1, 2015).
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV PENERBIT J-ART. 2004.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Depongoro. 2011
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Herimanto dan Winarno. *Ilmu Sosial & Budaya dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Nitisemito, Alex S. *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.

- Nurhasanah, Andi. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*, (Vol. 6 No. 1, 2010).
- Priyanto, Duwi. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2012.
- Putri, Dini Yolanda dkk. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Funding Dan Lending Bank Bukopin Pekanbaru*. 2014.
- Ramadana, Wahyu Sejati. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP TVRI Pusat Jakarta*, (Universitas Negeri Yogyakarta, Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial).
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo. 2008.
- Sarwoko, Endi. *Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional Di Malang*, (Vol. 3 No.1, 2007).
- Setiadi, Elly M. Kama A. Hakam dan Ridwan Effendi. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana. 2006.
- Sufren. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta. 2015.

- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2015.
- Warnanti, Asri. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat*. Jurnal Serambi Hukum.2014-2015.
- Yunita F, Riska dkk. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Administrative Reform, Volume 1, Nomor 2.
- Yusuf, Burhanudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2015.
- Yonggara, Natalia dan Neria Gresia Sugianto, *Analisis Pengaruh Faktor Organisasi, Individu, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel Shangri-La Surabaya*.
- Sujarweni, Wiratna. *SPSS Untuk Paramedis*. Yogyakarta: Gava Media. 2012.