

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM),
LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA MANNA**



SKRIPSI

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

Oleh:

AMITA FITRI SARI
NIM: 1611140131

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2021 M/ 1442 H**

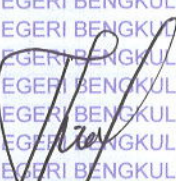
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Amita Fitri Sari, NIM 1611140131 dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 16 Desember 2020 M
1 Jumadil Akhir 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II


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


Lucy Auditya, M.A.
NIDN. 2006018202



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
STITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah PagarDewaTelp. (0736) 51276, 51771 Fax. (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna”**, oleh Amita Fitri Sari, NIM 1611140131, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah di uji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 28 Juli 2021 M / 18 Zulhijah 1442 H

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

Bengkulu, 02 Agustus 2021 M

23 Zulhijah 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Drs. M. Syakroni, M.Ag

Andi Harpepen, M.Kom

NIP. 1195707061987031000

NIDN.201412801

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M.Ag

Drs. H. Syaefuddin, M.M

NIP. 1195707061987031000

NIP. 196204081989031008

Mengetahui

Dekan

Dr. Asnani, MA

NIP. 197304121998032003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja Dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna

Dengan ini dinyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui [Http://smallseotools.com/plagiarism-checker](http://smallseotools.com/plagiarism-checker) skripsi yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

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

Mengetahui tim verifikasi



Dr. Nurul Hak, MA
NIP 19660619195031002

Bengkulu, Januari 2021
Yang membuat pernyataan



Amita Fitri Sari
NIM 1611140131

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan 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, Januari 2021 M
Jumadil Akhir 1442 H

Mahasiswa yang menyatakan



Amrita Fitri Sari

NIM 1611140131



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
STITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah PagarDewaTelp. (0736) 51276. 51771 Fax. (0736) 51171 Bengkulu

MOTTO

انظر ما قال ولا تنظر من قال

“Lihat Apa Yang Disampaikan Namun Jangan Lihat Siapa Yang Menyampaikan”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kupersembahkan skripsi ini sebagai sebuah perjuangan yang penuh rasa terima kasih kepada :

- 1. Kedua Orang Tuaku Ayah M. Alta dan Ibu Juniah, yang tiada pernah putus memberikan motivasi, semangat, mendoakan, dan tiada henti memberikan nasehat kepada saya supaya menjadi pribadi yang lebih baik lagi.*
- 2. Untuk Ayuk Delta Fitri Sari, dan Adikku Nuraini, dan Kakak ipar ku Jul Pelmen yang selalu membuat hari-hariku berwarna, penuh canda tawa, dan memberikan semangat serta motivasi serta selalu mengingatkanku dalam proses pengerjaan skripsi ini.*
- 3. Semua keluarga besar dari Ayah dan keluarga besar dari Ibu yang selalu memebrikan semangat dan motivasi serta dukungan demi keberhasilanku.*
- 4. Untuk lelaki kedua dari orang tuaku (Muroji Irawan), yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta dukungan yang tiada henti supaya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.*
- 5. Dosen pembimbing, ibu Dra. Fatimah Yunus, MA selalu pembimbing I dan ibu Lucy Auditya, M.Akt selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, nasehat, dan bimbingan dalam pembuatan skripsi ini.*
- 6. Sahabat-sahabatku (Veni Efriyani, Elsa Yuliani, Hana Pertiwi, Hensi Hesa Sari, Ana Marinda, Rika Olan Try, Tiara Purnama Sari, Lini Susanti, Yemi Marleza, Sandi, Asril, Yoga), terima kasi telah menjadi sahabat yang selalu ada ketika senang maupun susah dan selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.*
- 7. Teman-teman PBS D yang berjuang bersama-sama.*
- 8. Almamater yang telah menempahku.*

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja Dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna
Oleh Amita Fitri Sari, NIM 1611140131

Tujuan Penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna. 2) untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Manna. 3) untuk mengetahui bonus berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Manna. 4) untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja dan bonus berpengaruh secara sistematis terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, survei dan kepustakaan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu *software* SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Kota Manna. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < (\alpha) 0,05$. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Manna. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) keprobadian $0,040 < 0,05$. 3) Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Manna. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) keprobadian $0,044 > 0,05$. 4) Pengembangan sumberdaya manusia, lingkungan kerja dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan karena nilai F hitung $> F$ tabel.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja, Bonus, Prestasi Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna*”. 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, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memimpin kampus ini dengan baik dan mengembangkan kampus ini dengan baik beserta staf-staf dan juga tenaga ahli di dalam nya.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah membuat FEBI semakin EKSIS.
3. Drs. Nurul Hak, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

4. Fatimah Yunus, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dan juga selaku pembimbing I yang sudah mengarahkan dan memberi masukan sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Desi Isnaini, MA Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
6. Yosy Arisandy, MM Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
7. Lucky Auditya, M.Ak dan selaku pembimbing II yang sudah banyak membantu dalam pengarahan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
8. Kedua orang tua ku yang selalu memberikan motivasi dan mendo'akan kesuksesan peneliti.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan Staf serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Januari 2021 M
Jumadil Akhir 1442 H

Penulis



Amita Fitri Sari
NIM. 1611140131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN PLAGIASI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	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	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	10

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori	17
1. Prestasi Kerja	17
a. Prestasi Kerja Karyawan	17
b. Indikator Prestasi Kerja	18

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
3. Lingkungan Kerja.....	21
4. Bonus.....	33
5. Hubungan Sumber Daya Manusia, Bonus dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja	34
B. Kerangka Berpikir	36
C. Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel.....	40
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Sumber Data.....	40
2. Teknik Pengumpulan Data.....	40
E. Instrumen Penelitian.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Pengajuan Kualitas Data	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Realibilitas	43
c. Uji Normabilitas.....	43
2. Uji Hipotesis.....	44
a. Statistik Deskriptif	44
b. Metode Regresi Linear Berganda	44
c. Koefisien Determinasi	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	46
1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia	46
2. Visi Bank Muamalat Indonesia	48
3. Misi Bank Muamalat Indonesia	48
4. Struktur Bank Muamalat Indonesia	49
5. Produk-Prooduk Bank Muamalat Indonesia	49
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	58

1. Pengujian Kualitas Data	58
a. Uji Validitas Data	58
b. Uji Realibilitas	59
2. Uji Asumsi Dasar	60
a. Uji Normalitas Data	60
b. Uji Homogenitas	61
3. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Multikolinearitas	62
4. Uji Hipotesis	63
a. Analisis Regresi Berganda	63
b. Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t)	65
c. Hasil Uji Simultan (Uji F)	66
d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
C. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna	68
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna	68
3. Pengaruh Bonus Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Pada Uji Korelasi	45
Tabel 4.2 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 4.4 Test Of Homogeneity Of Variances.....	61
Tabel 4.5 Coefficients	62
Tabel 4.6 Coefficients	63
Tabel 4.7 Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.8 Anova	66
Tabel 4.9 Model Summary.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	37
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti menghadiri seminar proposal
- Lampiran 2 : Lembar Pengajuan Judul
- Lampiran 3 : Bukti Hadir Seminar Mahasiswa
- Lampiran 4 : Halaman Pengesahan
- Lampiran 5 : Surat Pengajuan Pembimbing
- Lampiran 6 : Surat Penunjukkan Pembimbing
- Lampiran 7 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 9 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian KESBANGPOL
- Lampiran 11 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 12 : Surat Balasan Bank Muamalat Kota Manna
- Lampiran 13 : Foto-Foto Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era keterbukaan, dunia industri menghadapi tantangan yang berat karena dituntut untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. Disamping itu perkembangan teknologi maupun sistem informasi, perkembangan lintas budaya, perubahan peta perekonomian internasional, iklim sosial dan politik menambah kompleksnya permasalahan yang harus dihadapi oleh organisasi atau dunia usaha. Beberapa organisasi di negara maju telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia organisasi.¹

Persaingan antar bank di Indonesia semakin ketat. Ini ditunjukkan dengan munculnya banyak bank, baik bank konvensional maupun syariah dengan berbagai strategi keunggulan guna memenangkan persaingan, dan menarik nasabah. Keunggulan suatu jasa tergantung pada keunikan serta kualitas yang diperlihatkan oleh jasa tersebut. Dunia perbankan Indonesia saat ini diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat. Perjuangan untuk menciptakan bisnis yang berulang dengan nasabah yang sudah ada ditangan menempati titik sentral dalam upaya bank untuk tetap unggul dalam persaingan jangka panjang.²

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

² Acsarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 2.

Lembaga perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Bank Muamalat Indonesia adalah pelopor perbankan syariah di Indonesia yang senantiasa berinovasi dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik setiap tahunnya. Bank Muamalat Indonesia berdiri pada tahun 1992 yang berpegang teguh terhadap nilai-nilai perusahaan dan etika bisnis syariah, sehingga menjadi inspirasi bagi bank-bank lain untuk membuka cabang unit syariah. Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia yang baik dapat menunjang dan membuat perubahan kemajuan untuk perusahaan.

Praktek pengelolaan sumber daya manusia tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Apabila kita mengamati yang dilakukan oleh organisasi unggul di dunia, termasuk di Indonesia, jelas sekali bahwa yang mereka dahulukan dalam membangun organisasi adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Ini adalah pekerjaan besar yang memakan waktu lima tahun sampai sepuluh tahun atau sampai dua puluh tahun untuk sebuah negara.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang handal di dalam perusahaan dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal yang mendasar dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang handal adalah bagaimana seleksi yang dilakukan pada saat penerimaan

pegawai baru, apakah calon tenaga kerja yang ada mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang diharapkan oleh perusahaan dan memiliki kriteria sesuai yang dibutuhkan baik mengenai skill dan kompetensi yang dimiliki oleh yang bersangkutan ³

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental (termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang) yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Lingkungan kerja karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan. ⁴

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi,

³ Wibowo, *Manajemen Kerja* Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 156

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2013), h. 332

biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Agar pengembangan SDM bisa terwujud sangat diperlukan pegawai yang mempunyai lingkungan kerja yang baik.

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia adalah mengembangkan pengetahuan para SDM berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengembangan sumber daya manusia di atas, maka pengembangan sumber daya insan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan SDM. Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian

personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Bonus sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya bonus merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila bonus diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.⁵

Prestasi kerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Prestasi kerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, prestasi kerja diukur dari segi hasil. Prestasi kerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual*

⁵Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 34

Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Untuk mencapai hasil yang maksimal maka sumber daya manusia sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan suatu kegiatan haruslah memiliki kemampuan atau kualitas yang baik. Sumber daya manusia di sini tidak lain adalah tenaga kerja. Kalangan tenaga kerja merupakan kelompok masyarakat khusus yang akan menghabiskan waktunya sehari-hari di tempat kerja. Faktor tenaga kerja atau karyawan ini berhubungan dengan produktivitas.

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 diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

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 diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada Ibu Amel pada tanggal 1 November 2019 bahwa karyawan di Bank Muamalat cabang Manna memiliki prestasi kerja yang berbeda. Terdapat karyawan yang sama sekali tidak memiliki prestasi dalam bekerja. Memang di Bank Muamalat Manna jarang dilakukan

pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, workshop dan juga karyawan di Bank Muamalat Cabang Manna memiliki lingkungan kerja yang kurang kondusif karena gedung yang sempit.⁶

Dari uraian permasalahan di atas, penulis mencoba suatu penelitian tentang seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan yang berjudul, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan. Maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna?
3. Apakah Bonus Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna?
4. Apakah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Lingkungan Kerja, dan Bonus Berpengaruh Secara Sistematis Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna?

⁶ Observasi awal, wawancara kepada Ibu Amel Karawan Bank Muamalat cabang Manna

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna.
3. Untuk mengetahui Bonus Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna
4. Untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Berpengaruh Secara Sistematis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna..

2. Manfaat Praktis

a Bagi Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Muamalat Manna untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna..

b Bagi Akademik

Secara akademik, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan SDM dan lingkungan kerja karyawan.

c Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna.

E. Penelitian Terdahulu

1. Susarni dengan judul *“Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah*

Kabupaten Muna Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah, informan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat serta 30 orang responden dengan menggunakan *purposive random sampling*. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat. Sehingga, hipotesis yang di ajukan dapat diterima.⁷ Persamaan penelitian sama-sama membahas tentang sumber daya manusia. Perbedaan lokasi, waktu, dan objek. Penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai negeri sipil.

2. Penelitian oleh Venny dengan judul Pengaruh Bonus Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui gambaran insentif karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang. (2) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan insentif karyawan terhadap motivasi kerja. (3) Mengetahui dan menjelaskan

⁷Susarni, *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat*, (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari, 2016)

pengaruh signifikan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan. (4) Mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner dan dokumentasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif karyawan (X), motivasi kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,994. Insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,519. Serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,482

3. Arga dengan judul “*Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Batu*”. Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara pemilihan umum dan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 dalam menyelenggarakan pemilihan umum yang berkomitmen dan berpedoman pada azas mandiri, jujur, adil, tertib dalam menyelenggarakan pemilihan umum. Produktifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, diantaranya melalui pemberdayaan sumber daya manusia, dimana pemberdayaan sumber manusia ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan, kemampuan dan perlindungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberdayaan sumber manusia salah satu upaya yang wajib dilakukan organisasi agar tercapai pegawai yang berkualitas, sehingga memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada penelitian ini menggunakan menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 50 pegawai Sekretariat KPU Kota Batu. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program computer IBM SPSS 20.⁸ Persamaan penelitian tentang sumber daya manusia. Perbedaan penelitian pada objek, waktu, lokasi dan juga penelitian terdahulu meneliti tentang kinerja pegawai pada komisi pemilihan umum.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Titik Wulandari, dengan judul “*Lingkungan kerja, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar*”. Hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 45,256 > F_{tabel} = 3,23$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X1), perilaku pemimpin (X2) dan kesempatan pengembangan karier (X3) terhadap kinerja karyawan. 2) Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,10,

⁸ Arga Bagus Saputro, *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Derah Kota Batu*, (Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Brawijaya Malang, 2015)

perilaku pemimpin sebesar 1,125 dan variabel kesempatan pengembangan karier sebesar 5,745 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021, maka dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kesempatan pengembangan karier (X3) yang berpengaruh secara signifikan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan perilaku pemimpin (X2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan DPPKAD Kabupaten Karanganyar. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adj R^2 sebesar 0,764. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan 76,4% disebabkan oleh motivasi, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karier, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.⁹ Persamaan penelitian adalah sama-sama pengembangan dan perbedaan penelitian adalah penelitian terdahulu tentang lingkungan kerja, perilaku pemimpin dan kesempatan pengembangan karir.

5. Selanjutnya terdapat dalam jurnal Eli Yulianti dengan judul “*Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara*”. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan *software* statistik SPSS versi 16. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus atau sampling jenuh dan sampel yang digunakan

⁹Ika Titik Wulandari. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2013)

sebanyak 50 responden karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.¹⁰ Persamaan penelitian terdahulu adalah persamaan pengaruh dan perbedaan penelitian terdahulu adalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian lainnya dilakukan oleh Moh. Jasim Uddin dalam jurnal internasional dengan judul *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of*

¹⁰ Eli Yulianti, Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara, (*Jurnal*, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4, 2015).

Telecommunication Sector in Bangladesh. Organisasi saat ini didominasi dinamis sehingga menimbulkan banyak peluang dan tantangan bagi praktisi korporat dan pembuat kebijakan. Memahami dinamika semacam itu sangat penting untuk mengejar tujuan strategis organisasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dampak budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan produktivitas karyawan dari perspektif perusahaan multinasional yang beroperasi terutama di bawah sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan. Penelitian ini telah menerapkan metodologi kualitatif yang berfokus pada studi kasus *Grameenphone* (GP) (anak perusahaan *Teleron in Norway*), perusahaan subsidi berbasis telekomunikasi terkemuka di Bangladesh. Penelitian ini berpendapat bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas karyawan dalam konteks yang muncul secara dinamis.¹¹ Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas tentang kerja karyawan dan perbedaan penelitian terdahulu adalah lokasi, waktu dan objek penelitian.

¹¹Moh. Jasim Uddin, Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh, (*Journal International, International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 2; 2013)

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Prestasi kerja Karyawan

Prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya prestasi kerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian prestasi kerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Prestasi kerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹²

Menurut Anwar Prabu prestasi kerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

¹²Moeheriono, *Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 60-61

diberikan kepadanya.¹³ Pengertian lain mengenai prestasi kerja adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁴ Prestasi kerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau intitusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.¹⁵

b. Indikator Prestasi Kerja

Indikator-indikator prestasi kerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan Zaputri mengemukakan bahwa prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:¹⁶

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 67

¹⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), h. 16

¹⁵Moeheriono, *Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h. 63

¹⁶Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju 2016), h. 11

- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia adalah mengembangkan pengetahuan para SDM berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengembangan sumber daya manusia di atas, maka pengembangan sumber daya insan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan SDM. Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat

sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

- 1) Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Menurut Roberth Mathis dan John H. Jackson adalah: Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas prestasi kerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah yang

dijadikan sebagai indikator penelitian yang meliputi beberapa tahap yaitu:¹⁷

- 1) Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- 2) *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* sumber daya manusia saat ini dan masa depan.
- 3) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
- 4) Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.

Ada beberapa indikator pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan yaitu:¹⁸

1. Perencanaan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen/ seleksi.
2. Pemberian latihan awal sebagai dasar pembekalan dalam bertugas.
3. Jalur pengembangan karir pegawai melalui promosi jabatan.
4. Keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat teknis, fungsional maupun manajerial.
5. Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi kerja pegawai.
6. Pemberian hukuman atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 67

¹⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), h. 16

yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.¹⁹

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.²⁰

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.²¹

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah

¹⁹ Handoko, T. Hani, *Manajemen: Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), h. 144

²⁰ Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Puataka Setia, 2016), h. 23

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Murai Kencana, 2014), h. 265

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.²² Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²³

Selanjutnya lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.²⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:²⁵

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik

²²Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Universitas Trisakti: Jakarta, 2014), h. 50

²³Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai. Edisi 3*, (Ghaila Indonesia: Jakarta, 2013), h. 78

²⁴Sedarmaynti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju 2016), h. 145

²⁵Handoko, T. Hani, *Manajemen:Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2016), h. 221

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.²⁶

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya

²⁶ Maryati. MC, *Manajemen Perkantoran Efektif*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2014), h. 335

diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.²⁷

Dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana 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, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).²⁸

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

²⁷Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 225

²⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Murai Kencana, 2014), h. 265

Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar bahwa: “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga. Bila timbul masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan. Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:²⁹

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan.
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- 4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai.
- 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain:

- 1) Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- 2) Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- 3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan

²⁹ Handoko, T. Hani, *Manajemen: Edisi 2...*, h. 221

untuk mencari jalan pemecahnya.

- 4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
- 5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :³⁰

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan

³⁰Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 225

adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai

- b. Temperatur di Tempat Kerja, Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- c. Kelembaban di Tempat Kerja, kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan

udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.³¹

³¹Maryati. MC, *Manajemen Perkantoran Efektif...*, h. 335

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.³²

g. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat

³²Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 66

dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

i. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.³³

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:³⁴

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. hubungan karyawan.

³³Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 54

³⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju 2016), h. 46

4. Bonus

Bonus adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan diluar gaji pokok.³⁵ Bonus dibedakan menjadi dua, yaitu: Bonus langsung yaitu berupa insentif; dan bonus tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Bonus adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.³⁶ Bonus karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbail dari diperkerjanya karyawan itu.³⁷ Bonus adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.³⁸

Adapun indikator bonus adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

³⁵Hasibuan, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2003), hlm. 118

³⁶Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm. 176

³⁷Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 175

³⁸ Yani M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 139

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.

6. Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

5. Hubungan Sumber Daya Manusia, Bonus dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia adalah mengembangkan pengetahuan para SDM

berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mengenal dan memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengembangan sumber daya manusia di atas, maka pengembangan sumber daya insan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kemampuan SDM. Melalui pengembangan pegawai-pegawai sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam. Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Pengembangan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Secara simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa karyawan Bank yang memiliki lingkungan kerja hardiness akan diikuti dengan prestasi kerja yang baik. Para

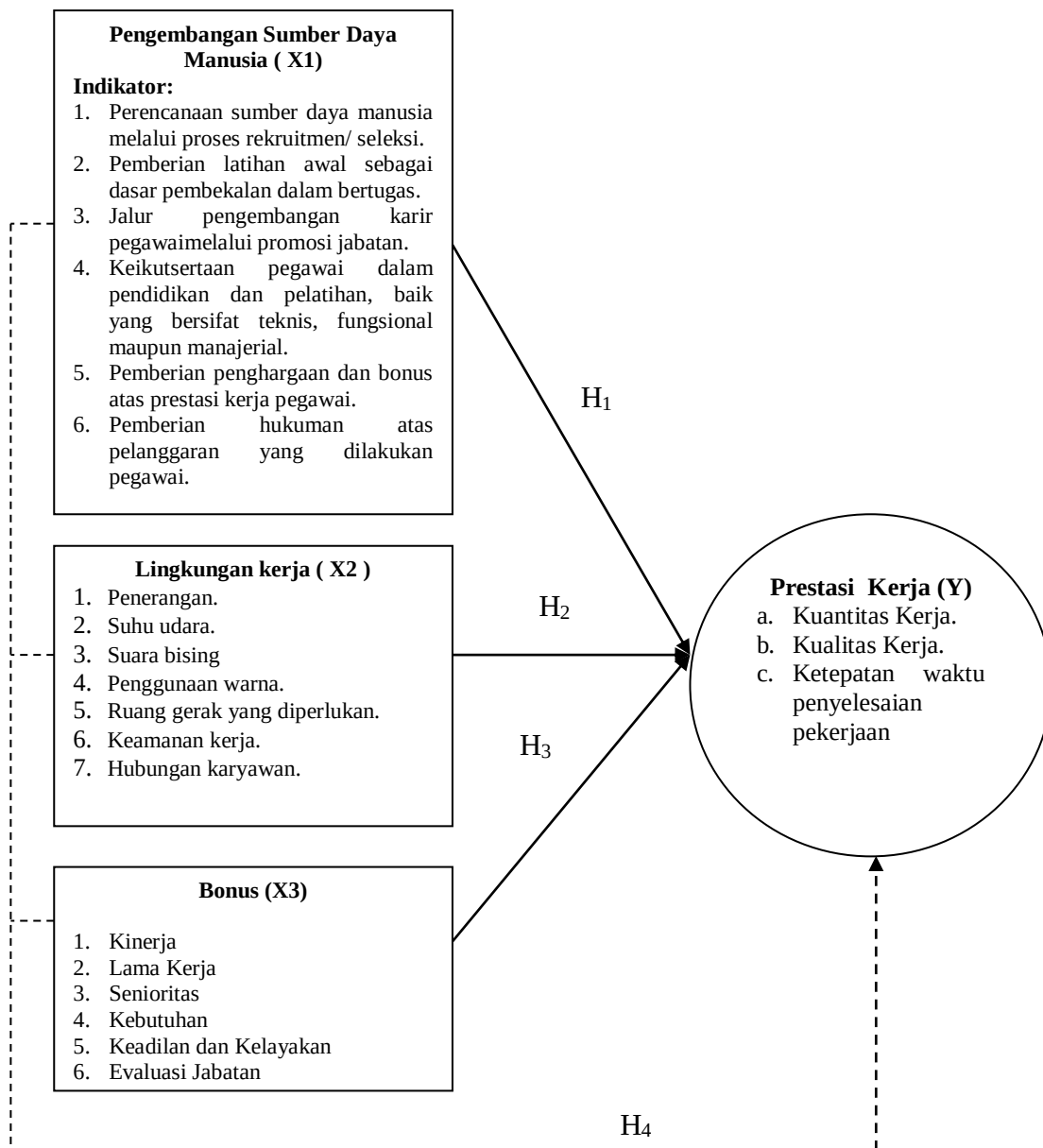
karyawan yang memiliki lingkungan kerja hardiness mampu mengatasi tekanan-tekanan dalam pekerjaan serta mampu mengelola stres kerja dengan cara mengubah stresor negatif menjadi suatu tantangan yang positif menuju perubahan yang lebih baik. Para karyawan tersebut memandang suatu masalah yang terjadi di dalam pekerjaan bukan sebagai suatu ancaman pada keamanan melainkan suatu kesempatan untuk lebih berkembang dan tumbuh serta dapat mencapai prestasi kerja yang baik.³⁹

B. Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

³⁹Dian Oktaria Olivia, "Lingkungan kerja Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank", (*Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 02, No.01, Januari 2014)

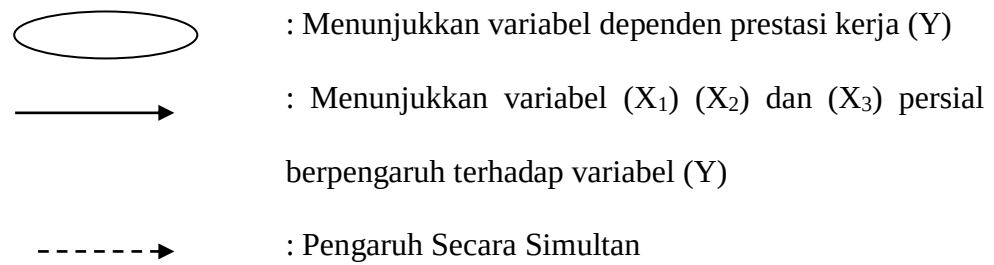
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan :



: Menunjukkan variabel independen (X₁) yaitu pengembangan sumber daya manusia (X₂) yaitu lingkungan kerja dan (X₃) yaitu bonus dengan variabel (Y) yaitu prestasi kerja.



C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hasil penelitian.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna

H₂: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Manna

H₃: Ada pengaruh bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Manna

H₄: Ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yang diperoleh dari lapangan penelitian, yaitu mencari data lapangan guna mendapatkan data-data secara langsung dengan memaparkan data-data yang telah ditemukan dilapangan dan menganalisanya untuk mendapatkan kesimpulan yang benar dan akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), bonus dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari peneliti mengajukan judul mulai dari peneliti mengajukan judul yaitu bulan 30 November-Februari 2021. Tempat Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Manna.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁴⁰ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Cabang Manna berjumlah 30 orang.

⁴⁰Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta, 2015), h.115

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*/sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Cabang Manna berjumlah 30 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 kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari bank Muamalat Kota Manna. Data yang dibutuhkan adalah data profil dan data karyawan bank Muamalat Kota Manna.

2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data primer yaitu melalui:

a. Observasi

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

mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

b. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan pengambilan data kepada informan berdasarkan pada kuesioner penelitian yang telah di buat oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seperti buku, jurnal, dokumen yang diperlukan peneliti..

E. Instrumen Penelitian

1. Daftar *Check List* digunakan ketika menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, untuk melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM)

dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna.

2. Kuesioner Tertutup

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

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai lebih besar dari r tabel maka butir kuesioner valid dan jika r hitung $> r$ tabel maka kuesioner valid.⁴¹ Uji validitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah valid atau tidak. Kalau tidak valid maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 24

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.⁴²

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen menggunakan internal *consistency* yaitu mencoba instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan tehnik tertentu sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen⁴³.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah reliabel atau tidak. Kalau tidak reliabel maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

c. Uji Normalitas

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

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*,h. 25

⁴³Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (BPUNDIP, Semarang, 2014), h 12

Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:⁴⁴

- a. Signifikansi uji (α) = 0,05
- b. Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c. Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

- a. Stasistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* untuk mempercepat perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti.
- b. Metode Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:⁴⁵

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu_i$$

$$Y = \text{Prestasi Kerja}$$

$$\beta_0 = \text{Konstanta}$$

$$\beta_1 \beta_2 = \text{Koefisien regresi}$$

$$x = \text{pengembangan sumber daya manusia}$$

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*,h. 29

⁴⁵ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 99

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

1. Uji t Untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Muamalat Kota Manna.
2. Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Menentukan level of signifikan

1. Apabila $\alpha \leq \text{sig} (0.05)$, maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen
2. Apabila $\alpha > \text{sig} (0.05)$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi sebagai berikut:⁴⁶

Tabel 3.2. Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

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

Sumber: Sugiyono, 2013

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...*, h. 156

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama. 2006
- Burhanuddin. *Aspek Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010
- DuwiPriyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2012
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPUNDIP. Semarang. 2014
- Iska. *Sistem Perbankan Syariah di Indonesia Dalam Prespektif Fikih Ekonomi*. Yogyakarta: Fajar Media. 2012
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group. 2015
- Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2015
- Moeheriono. *Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2009
- Rachmadi. *Aspek Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama. 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2008
- Wibowo, *Manajemen Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010
- Wirawan. *Evaluasi Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2016
- Zainuddin. 2012. *Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: RinekaCipta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

Rintisan praktek Perbankan Islam di Indonesia dimulai pada awal periode 1980-an, melalui diskusi-diskusi bertemakan Bank Islam sebagai pilar ekonomi Islam. Sebagai gambaran, M Dawam Rahardjo dalam tulisannya pernah mengajukan rekomendasi Bank Syari'at Islam sebagai konsep alternatif untuk menghindari larangan riba, sekaligus berusaha menjawab tantangan bagi kebutuhan pembiayaan guna pengembangan usaha dan ekonomi masyarakat. Jalan keluarnya secara sepintas disebutkan dengan transaksi pembiayaan berdasar tiga modus, yakni *mudharabah*, *musyarakah* dan *murabahah*.⁴⁷

Bank Muamalat Indonesia lahir sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditandatangani pada tanggal 1 November 1991. Pada saat penandatanganan akte pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak 84 miliar. Pada tanggal 3 November 1991, dalam acara silaturahmi Presiden di Istana Bogor, dapat dipenuhi dengan total komitmen modal desotor awal sebesar Rp 106.126.382.000,00. Dalam modal awal tersebut pada tanggal 1 mei 1992, Bank Muamalat Indonesia telah memiliki lebih dari 45 outlet

⁴⁷www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

yang tersebar di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar.⁴⁸

Pada awal pendirian Bank Muamalat di Indonesia, keberadaan Bank Syariah ini belum mendapat perhatian yang optimal dalam tatanan industri Perbankan Nasional. Landasan hukum operasi Bank yang menggunakan sistem syariah ini hanya di kategorikan sebagai “bank dengan sistem bagi hasil”: tidak terdapat rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan. Hal ini sangat jelas tercemin dari UU No.7 Tahun 1992, di mana pembahasan perbankan dengan sistem bagi hasil diuraikan hanya sepintas lalu dan merupakan sisipan belaka.⁴⁹

Selanjutnya, sampai diundangkannya Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan, BMI merupakan satu-satunya bank umum yang mendasarkan kegiatan usahanya atas syariat Islam di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama dan menjadi pioneer bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini di tengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya, sistem perbankan yang menerapkan sistem syariah dengan tetap eksis dan mampu bertahan.

⁴⁸ www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

⁴⁹ www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

Dan Bank Muamalat Indonesia yang tidak terpengaruh oleh gejolak krisis ekonomi pada tahun 1998 tersebut.⁵⁰

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indoonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 in Indonesia with strong Regional Presence*”. Adapun Visi dan Misi dari Bank Muamalat Indonesia,⁵¹ yaitu:

2. Visi Bank Muamalat Indonesia

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”.

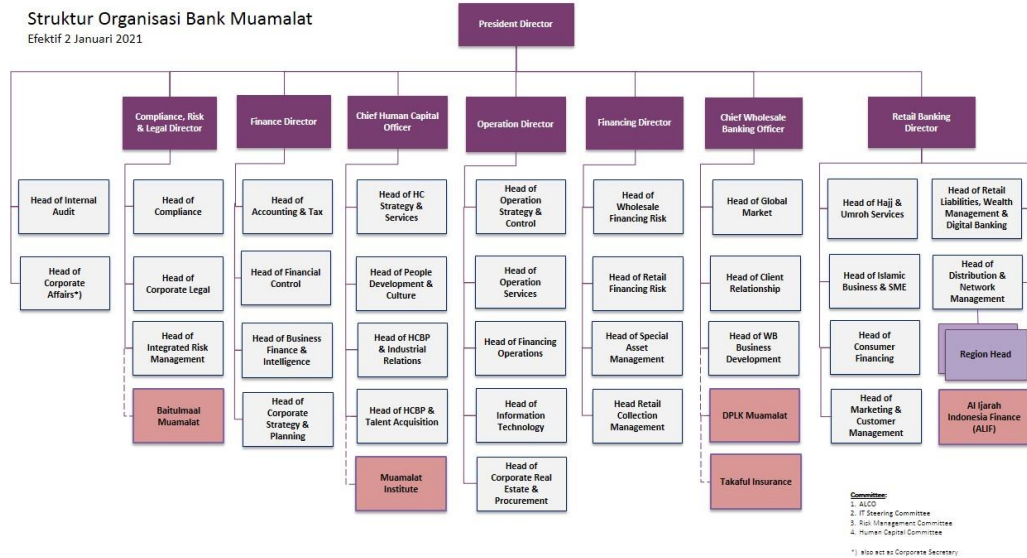
3. Misi Bank Muamalat Indonesia

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

⁵⁰ www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

⁵¹ www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

4. Struktur Bank Muamalat



5. Produk-Produk Bank Muamalat

Produk-Produk Bank Muamalat yang diuraikan berikut dalam rangka lebih mengenalkan aneka produk dan Jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sebagai pelopor lahirnya perbankan syariah di Indonesia. Rinciannya merujuk pada situs resmi bank muamalat dan kami tulis kembali untuk para pembaca setia blog tipsserbaserbi. Produk dan jasa tersebut adalah :

a. Produk Penghimpunan Dana (Funding Product). Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. Tabungan Ummat-Ummat Saving Merupakan investasi tabungan dengan akad mudharabah di counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di Gerai Muamalat yang

penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM Muamalat, jaringan ATM BCA/PRIMA, dan jaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan kartu Muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut.

2. Tabungan *Arafah-ArafahSaving* Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya Allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah Tabungan Arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa.

Apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji Arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departemen Agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah.

3. Deposito *Mudharabah-Mudharabah Deposit*. Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan.
4. Deposito *Fulinves – Fulinves Deposit*. Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan nilai nominal Rp. 2.000.000 atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (*automatic roll over*) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan.
5. Giro Wadi'ah-*Wadi'ah Current Account*. Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan Debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat (Phone Banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran).

6. Dana Pensiun Muamalat. Muamalat Pensiun Fund Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Pesertajuga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun.
7. *Shar-e* adalah tabungan instan investasi syariah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan Phone Banking dalam satu kartu dan dapat dibeli di kantor pos di seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp. 125.000; langsung dapat diperoleh satu paket kartu Shar-e dengan saldo awal tabungan Rp. 100.000; sebagai sarana menabung dan berinvestasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Shar-e dapat dibeli di kantor pos. Diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (Phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori

transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)

8. Produk Penanaman Dana. Investment Product Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. Konsep Jual-beli – *Sales-Purchase Concept*

- 1) *Murabahah*

Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian (Q.S An-Nisaa [4]: 29) .

- 2) *Salam*

Adalah pembelian barang yang diserahkan di kemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka, tunai (Q.S. Al-Baqarah [1]: 282)

- 3) *Istishna*

Adalah jual-beli barang dimana shani` (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari mustashni` (pemesan). Istishna` sama dengan salam yaitu dari segi objek pesanannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayarannya yakni pada istishna` pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah, atau di akhir pesanan.

1. Konsep Bagi-hasil – *Profit Sharing Concept*

a) *Musyarakah*

Adalah kerjasama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung sesuai kesepakatan (Q.S. Shaad [38]: 24)

b) *Mudharabah*

Adalah kerjasama antara bank dan dengan *mudharaba* (nasabah/pengelola) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini shabibul maal menyerahkan modalnya kepada pekerja atau pengelola untuk dikelola sebaik-baiknya.

2. Konsep Sewa – *Leasing Concept*

a) Ijarah menurut etimologi memiliki arti upah, sewa, jasa dan imbalan. Menurut terminologi ijarah adalah akad sewa menyewa dengan mengambil manfaat sesuatu dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat.

b) *Ijarah Muntahiya Bittamlik* Adalah perpaduan antara kontrak jual beli dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan barang di tangan si penyewa.

a) *Produk Jasa – Service Product*

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1) *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

2) *Kafalah*

Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin (Q.S. Yusuf [12]: 72).

3) *Hawalah*

Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal `alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

4) *Rahn*

Adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai.

5) *Qardh*

Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat di tagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus (Q.S. Al-Hadiid :11). Bagian I-III adalah produk bank muamalat, sementara bagian IV dikategorikan sebagai jasa bank muamalat. IV. Jasa Layanan – *Services* Jasa layanan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a. ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu Muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA. Untuk ATM Bersama dan BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank.

b. Salah Muamalat

Merupakan layanan *phone banking* 24 jam dan call center melalui (+6221) 251 1616, 0807 1 6826 2528 (MUAMALAT) atau 0807 11 74273 (SHARE) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah PIN.

c. Pembayaran Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk maupun lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui *phone banking* dan

ATM Muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

d. Jasa-jasa lain

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, bank draft, referensi bank. Demikian sejumlah produk dan jasa bank muamalat Indonesia. Mohon saran dan komentarnya jika terdapat kekeliruan atau telah ada produk atau jasa terbaru dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas Data

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corellation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ $r_{hitung} > r_{tabel}$ ”. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Uji validitas dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

Hasil Uji Validitas Variabel X₁

No.S oal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,7 68	0,3 29	Valid
X2	0,6 90	0,3 29	Valid
X3	0,8 72	0,3 29	Valid

X4	0,6 05	0,3 29	Valid
X5	0,8 59	0,3 29	Valid
X6	0,7 23	0,3 29	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X₂

No. Soal	r Hit ung	Si g	Ketera ngan
X1	0,87 6	0, 32 9	Valid
X2	0,89 3	0, 32 9	Valid
X3	0,93 7	0,329	Valid
X4	0,92 7	0,329	Valid
X5	0,80 1	0, 32 9	Valid
X6	0,87 6	0,329	Valid
X7	0,89 3	0, 32 9	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel X₃

No.S oal	r _{hit} ung	r _{ta} bel	Keteran gan
X1	0,5 88	0,3 29	Valid
X2	0,5 09	0,3 29	Valid
X3	0,4 64	0,3 29	Valid
X4	0,5 88	0,3 29	Valid
X5	0,4	0,3	Valid

	16	29	
X6	0,8 12	0,3 29	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Soal	r Hitung	Si g	Keterangan
Y1	0,866	0,329	Valid
Y2	0,683	0,329	Valid
Y3	0,831	0,329	Valid
Y4	0,831	0,329	Valid

Dari tabel di atas seluruh item pertanyaan kuisioner dikatakan valid, artinya semua butir pertanyaan dapat mengukur validitas penelitian karena r hitung $>$ r tabel dan dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,50. Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y (Prestasi kerja Karyawan)

	Cr	N	Kete
--	----	---	------

	on bac h Al ph a	o f I t e m s		rang an
	0,7 55	6		Reli abel
	0,7 47	6		Reli abel
	0,7 90	7		Reli abel
	0,7 78	4		Reli abel

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih dari 0,50. Maka, butir pertanyaan variabel tersebut dinyatakan reliabel. Artinya, semua butir kuisioner digunakan dalam penelitian karena nilai alpha cronbach $> 0,50$.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila

nilai signifikan dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test $> 0,05$ (5%).⁵²

Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		25	25	25	25
Normal Parameters ^a	Mean	31.28	18.52	16.28	14.96
	Std. Deviation	11.816	4.492	3.964	5.256
Most Extreme Differences	Absolute	.255	.309	.156	.331
	Positive	.182	.179	.156	.187
	Negative	-.255	-.309	-.132	-.331
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.546	.780	1.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.057	.577	.068
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Data Sekunder di olah 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data variabel X1, X2, X3 dan Y terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,077, 0,057, 0,577 dan 0,068 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.6

⁵²Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

Test of Homogeneity of Variances

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

Sumber :Data primer diolah, 2020

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

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Varianc Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.154	6.476
	X2	.129	7.736
	X3	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Data primer diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.⁵³ Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai collinearity statistics tolerance dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji lainnya. Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah HO atau Ha yang diterima.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.6

Coefficients^a

⁵³ Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.369	1.614		-.228	.822		
X1	.346	.065	.777	5.339	.000	.154	6.476
X2	.206	.186	.176	1.108	.040	.129	7.736
X3	.043	.116	.032	.372	.044	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,369 + 0,346 X_1 + 0,206 X_2 + 0,046 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$0,369 + 0,346 X_1 + 0,206 X_2 + 0,046 X_3$$

1. Pengembangan sumber daya manusia (X_1)

Koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,346 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap

dan pengembangan sumber daya manusia mengalami kenaikan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,346. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja, semakin baik fasilitas kantor maka semakin meningkat prestasi kerja.

2. Lingkungan kerja (X_2)

Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,206 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,206. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja, semakin baik lingkungan kerja semakin meningkat prestasi kerja.

3. Bonus (X_2)

Koefisien regresi variabel bonus (X_2) sebesar 0,046 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan bonus mengalami kenaikan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,046 dengan prestasi kerja, semakin banyak bonus yang diberikan semakin meningkat prestasi kerja.

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

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.369	1.614		-.228	.822
X1	.346	.065	.777	5.339	.000
X2	.206	.186	.176	1.108	.040
X3	.043	.116	.032	.372	.044

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0.000, X2 sebesar 0,040, X3 sebesar 0,044. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t_{sig} . Nilai t_{sig} yang didapat dalam penelitian ini $< 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y. Nilai t_{sig} X1 adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh pengembangan sumberdaya manusia (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan nilai X2 sebesar $0,040 < 0,05$ maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dan nilai X3 sebesar $0,044 < 0,05$ maka terdapat pengaruh bonus terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

c. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.8

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	617.432	3	205.811	94.932	.001 ^a
Residual	45.528	21	2.168		
Total	662.960	24			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai F 94,932 ini artinya nilai $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan bonus secara bersama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.7

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.720	1.472	1.786

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

b. Dependent Variable: Y

Berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien diterminasi $R^2 = 0,729$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 72,9% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat

erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁵⁴

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna

Nilai $t_{sig} X_1$ adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh pengembangan sumberdaya manusia (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mengembangkan sumber daya manusianya, terbukti semakin meningkatnya prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Schuller dan Jackson yang membuktikan bahwa dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) maka pola strategi sumber daya manusia akan berubah dan menuntut perubahan prestasi kerja. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia tersebut karyawan akan mendapatkan kemampuan, keahlian dan ketrampilan baru yang dapat menambah pengetahuan atau wawasannya, untuk menyikapi tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut.

⁵⁴Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna

Nilai X_2 sebesar $0,040 < 0,05$ maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik maka mengakibatkan prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase pada indikator hubungan dengan rekan sekerja, ini berarti karyawan senang berada dilingkungan kerja dan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Bonus Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Kota Manna

Nilai X_3 sebesar $0,044 < 0,05$ maka terdapat pengaruh bonus terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran

yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian bonus merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya bonus yang sesuai dan layak maka prestasi kerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

4. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Kota Manna. Hasil analisis perhitungan regresi menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada alpha 5%. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < (\alpha) 0,05$.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Manna. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,040 < 0,05$.
6. Bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Kota Manna. Hal ini dilihat dari signifikansi (sig.) kepribadian $0,044 > 0,05$.
7. Pengembangan sumberdaya manusia, lingkungan kerja dan bonus secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal prestasi kerja sebaiknya PT. Bank Muamalat Kcp Kota manna harus terus meningkatkan prestasi kerj karyawan dengan baik dengan terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja
2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan semangat karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan bonus kepada karyawan agar memberikan guna terciptanya prestasi kerja karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Acsarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama. 2006
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta. 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2015
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka
- Asnaini, Dkk. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Bengkulu: IAIN Bengkulu. 2019.
- Burhanuddin. *Aspek Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010
- Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2012
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPUNDIP. Semarang. 2014
- Handoko, T. Hani, *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE. 2016.
- Hasibuan, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003.
- Imam, Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BPUNDIP, Semarang. 2014.
- Iska. *Sistem Perbankan Syariah di Indonesia Dalam Prespektif Fikih Ekonomi*. Yogyakarta: Fajar Media. 2012
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama. 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama. 2006.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2015

- Maryati. MC. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2014.
- Moeheriono. *Pengukuran Prestasi Kerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2009
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta. 2013.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi. 2012.
- Rachmadi. *Aspek Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana. 2014.
- Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Puataka Setia. 2016.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama. 2013
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001.
- Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama. 2015.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju 2016.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta. 2013
- Tua Efendi Hariandja, Marihot. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2015.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2008
- Wibowo, *Manajemen Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010
- Wibowo. *Manajemen Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.

Wirawan. *Evaluasi Prestasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2016

Yani M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012.

Zainuddin. 2012. *Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Rineka Cipta

B. Jurnal-Jurnal

Olivia, Dian Oktaria. “Lingkungan kerja Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank”, (*Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 02, No.01, Januari 2014)

Saputro, Arga Bagus. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Derah Kota Batu*, (Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Brawijaya Malang, 2015)

Susarni. *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat*, (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari, 2016)

Uddin, Moh. Jasim. Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh, (*Journal International*, International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 2; 2013)

Wulandari, Ika Titik. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2013)

Yulianti, Eli. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara, (*Jurnal, eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 4, 2015).

Lampiran Tabulasi Data Sumber Daya Manusia (SDM) (X₁)

No. Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	2	2	4	3	3	18
2	4	1	3	4	5	3	20
3	4	2	2	3	3	5	19
4	4	4	4	3	4	2	21
5	4	3	4	2	4	2	19
6	3	3	2	3	3	5	19
7	3	3	5	5	5	5	26
8	3	4	5	4	5	3	24
9	2	3	2	3	3	3	16
10	3	2	2	5	3	3	18
11	5	3	3	3	4	4	22
12	4	3	3	2	4	4	20
13	5	3	5	4	4	3	24
14	4	2	2	5	3	5	21
15	4	4	2	4	3	2	19
16	4	4	5	4	5	3	25
17	5	2	5	3	4	4	23
18	4	3	3	3	5	4	22
19	4	3	3	2	5	4	21
20	4	4	3	4	5	3	23
21	2	3	4	3	3	3	18
22	5	4	4	2	4	3	22
23	4	4	3	5	5	5	26
24	4	5	5	3	4	2	23
25	3	3	2	4	3	2	17
26	2	5	3	2	5	5	22
27	3	3	4	3	3	5	21
28	3	2	4	3	2	3	17
29	5	3	4	5	3	3	23
30	2	5	3	2	5	3	20

Lampiran Tabulasi Data Bonus (X_2)

No. Responden	Pernyataan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	4	5	4	3	3	4	26
2	3	2	5	4	4	3	2	23
3	2	1	1	1	2	2	1	10
4	4	4	4	4	5	4	4	29
5	4	3	4	4	4	4	3	26
6	3	4	5	4	2	2	1	21
7	3	4	5	5	4	3	4	28
8	3	4	5	3	5	3	4	27
9	3	4	5	4	2	1	2	21
10	3	4	5	4	3	3	4	26
11	2	2	3	3	5	2	2	19
12	3	4	5	4	3	3	4	26
13	3	3	5	4	3	3	3	24
14	2	3	4	5	4	2	3	23
15	4	4	4	4	5	4	4	29
16	3	2	4	4	3	3	2	21
17	4	3	5	4	3	4	3	26
18	3	4	5	5	3	3	4	27
19	5	3	5	5	3	5	3	29
20	3	2	5	4	3	3	2	22
21	3	4	5	4	3	3	4	26
22	3	3	4	4	4	3	3	24
23	3	3	5	5	4	3	3	26
24	4	5	4	4	5	4	5	31
25	3	4	5	4	2	3	4	25
26	4	3	3	4	5	4	3	26
27	3	5	2	2	3	3	5	23
28	4	3	3	4	5	4	3	26
29	4	3	3	3	5	4	3	25
30	3	4	5	4	3	3	4	26

Lampiran Tabulasi Lingkungan Kerja (X₃)

No. Responden	Pernyataan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	4	4	2	3	20
2	3	4	5	2	4	4	22
3	2	3	5	4	2	3	19
4	4	3	4	4	5	4	24
5	4	2	4	4	4	5	23
6	2	3	5	4	2	3	19
7	3	2	5	3	4	3	20
8	3	2	5	3	5	2	20
9	2	2	2	4	2	5	17
10	3	4	5	4	3	3	22
11	4	2	3	3	5	3	20
12	3	3	5	3	3	3	20
13	5	3	5	2	3	4	22
14	2	3	5	2	4	3	19
15	4	2	4	4	5	4	23
16	3	2	4	4	3	5	21
17	4	3	5	4	3	3	22
18	3	4	5	2	3	3	20
19	5	3	5	2	3	2	20
20	3	4	5	4	3	5	24
21	3	5	3	2	3	3	19
22	5	3	4	4	4	3	23
23	3	3	5	2	4	3	20
24	4	2	4	4	5	4	23
25	3	5	3	3	2	3	19
26	5	3	5	5	3	4	25
27	2	3	2	2	1	5	15
28	5	4	3	5	4	3	24
29	3	3	5	3	3	3	20
30	5	3	3	5	3	2	21

Lampiran Tabulasi Data Prestasi Kerja Karyawan(Y)

No. Responden	Pernyataan				Jumlah
	1	2	3	4	
1	3	4	2	2	11
2	3	5	4	4	16
3	3	5	3	2	13
4	4	4	4	5	17
5	4	4	4	4	16
6	3	2	2	2	9
7	4	5	5	5	19
8	5	4	3	5	17
9	3	5	3	2	13
10	4	5	4	3	16
11	5	4	3	5	17
12	4	5	4	3	16
13	4	5	3	3	15
14	3	4	2	2	11
15	4	4	4	5	17
16	5	5	4	3	17
17	4	5	4	4	17
18	4	5	5	3	17
19	4	5	5	3	17
20	5	5	4	3	17
21	3	3	2	3	11
22	4	4	4	4	16
23	4	5	5	4	18
24	4	5	4	5	18
25	3	3	1	2	9
26	4	2	2	4	12
27	4	4	5	4	17
28	5	4	3	5	17
29	5	4	4	5	18
30	5	5	3	5	18

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.401*	.701**	-.475*	.653**	.631**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.047	.000	.016	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.401*	1	.534**	-.111	.419*	.728**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.047		.006	.598	.037	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.701**	.534**	1	-.190	.673**	.639**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.363	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.475*	-.111	-.190	1	.041	.602**	.605
	Sig. (2-tailed)	.016	.008	.003		.005	.001	.982
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.653**	.419*	.673**	.041	1	1.000**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.845		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.723**	1	.781**	.749**	.728**	.631**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.768**	.690**	.872**	.005	.859**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.982	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.723**	.768**	.812**	.631**	1.000**	.723**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.723**	1	.781**	.749**	.728**	.723**	1.000**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.768**	.781**	1	.915**	.639**	.768**	.781**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.812**	.749**	.915**	1	.602**	.812**	.749**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.631**	.728**	.639**	.602**	1	.631**	.728**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	.723**	.768**	.812**	.631**	1	.723**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.723**	1.000**	.781**	.749**	.728**	.723**	1	.893**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.876**	.893**	.937**	.927**	.801**	.876**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	7

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.793**	.926**	.949**	.900**	.812**	.588*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.793**	1	.787**	.861**	.705**	.749**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.926**	.787**	1	.951**	.926**	.915**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

X3.4	Pearson Correlation	.949**	.861**	.951**	1	.948**	1.000**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.900**	.705**	.926**	.948**	1	.602**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.723**	1.000**	.781**	.749**	.728**	.723**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.588**	.509**	.464**	.588**	.416**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.533**	.562**	.649**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.006	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.533**	1	.475*	.330	.683**

	Sig. (2-tailed)	.006		.016	.108	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.562**	.475*	1	.660**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.649**	.330	.660**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.108	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.866**	.683**	.831**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	4

Regression

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		25	25	25	25
Normal Parameters ^a	Mean	31.28	18.52	16.28	14.96
	Std. Deviation	11.816	4.492	3.964	5.256
Most Extreme Differences	Absolute	.255	.309	.156	.331
	Positive	.182	.179	.156	.187
	Negative	-.255	-.309	-.132	-.331
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.546	.780	1.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.057	.577	.068
a. Test distribution is Normal.					

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.720	1.472	1.786

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.432	3	205.811	94.932	.001 ^a
	Residual	45.528	21	2.168		
	Total	662.960	24			

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.369	1.614		-.228	.822		
	X1	.346	.065	.777	5.339	.000	.154	6.476
	X2	.206	.186	.176	1.108	.040	.129	7.736
	X3	.043	.116	.032	.372	.044	.431	2.321

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		25	25	25	25
Normal Parameters ^a	Mean	31.28	18.52	16.28	14.96
	Std. Deviation	11.816	4.492	3.964	5.256
Most Extreme Differences	Absolute	.255	.309	.156	.331
	Positive	.182	.179	.156	.187
	Negative	-.255	-.309	-.132	-.331
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.546	.780	1.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.057	.577	.068

a. Test distribution is Normal.

--	--

Test of Homogeneity of Variances

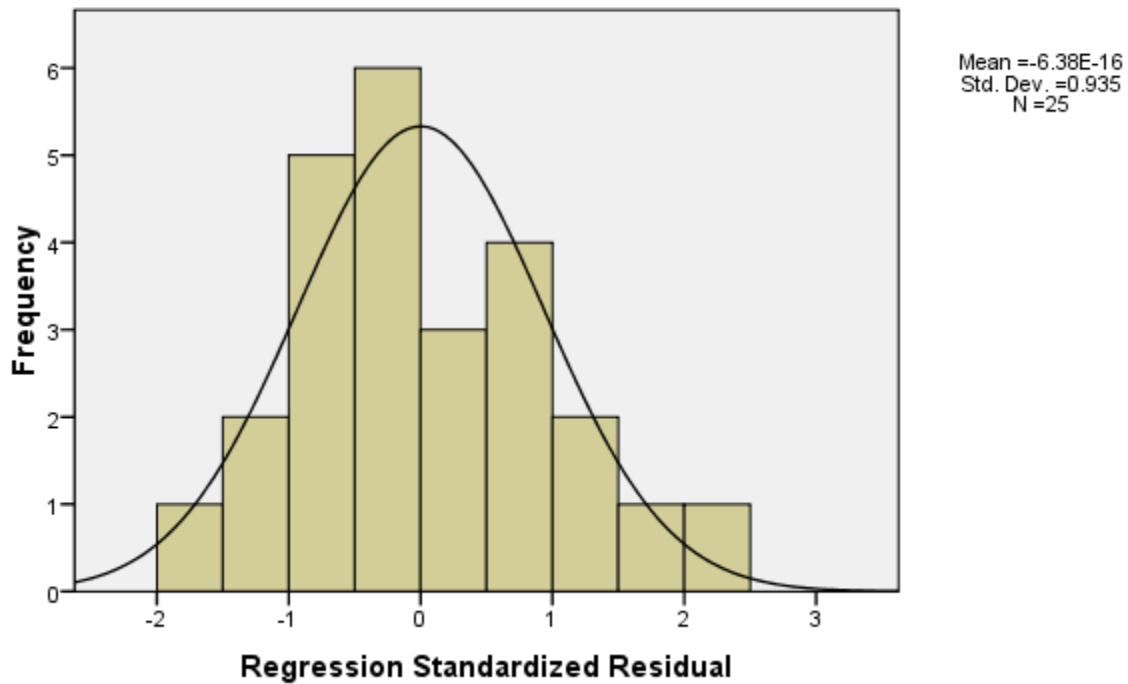
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1952	5	22	.126

Test of Homogeneity of Variances

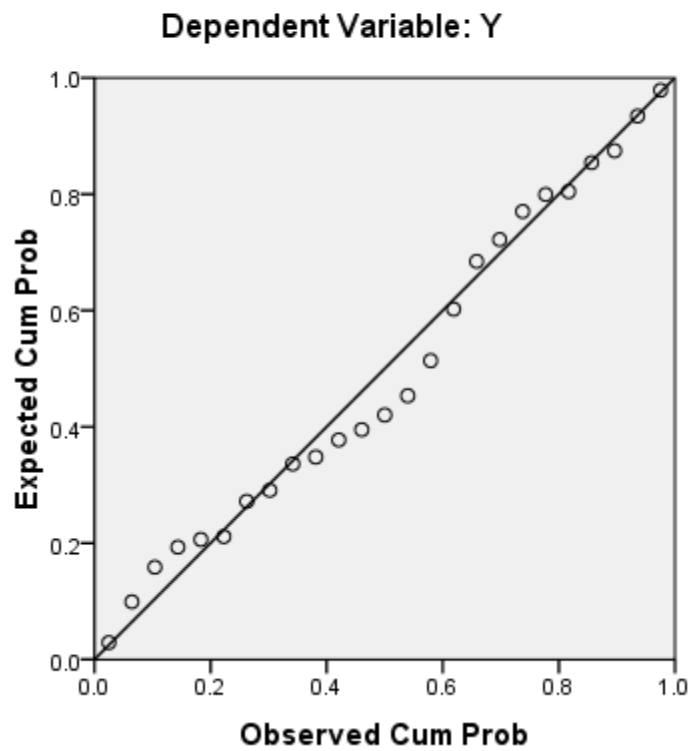
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1952	5	22	.126
X2	3.638	5	22	.115
Y	.423	5	22	.521

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : AMITA ETRI SARI
NIM : 1611140031
PRODI : PERBANKAN SYARIAH
SEMESTER : VII (TUJUH)

JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepribadian Terhadap Prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Kota Manna
2.
3.

II. PROSES KONSULTASI

- a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan : No. 1 → OK

Pengelola Perpustakaan

[Signature] 27/11-19
Dabby Afisandi, MBA

- b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan : *[Signature]*

Pembimbing Akademik

[Signature]
Idwal B. MA

- c. Tim Kelayakan Proposal

Catatan : *[Signature]* Dinyatakan layak

Ketua Tim

[Signature] 15/1/20
Amirah Octava

- d. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan : *[Signature]* Terdaftar teori pengaruh antar variabel

Kaprodi

[Signature] 13/2-2020
Yoty A

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah :

iii. JUDUL YANG DIUSULKAN

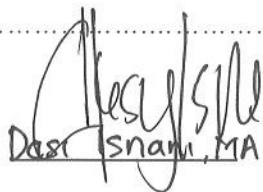
Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah :

.....
.....
.....

Bengkulu,

Mengetahui

Kajur.....


Dasi Snani, MA

Mahasiswa


AMITA ETRISARI

**HASIL UJI KELAYAKAN PROPOSAL SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU**

Nama Mahasiswa : AMITA FITRI SARI

NIM : 160140131

Program Studi : PERBANKAN SYARIAH

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia dan keterbacaan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Kota Manna

No	Komponen	Keterangan (√/x)	Catatan
1	Latar Belakang Masalah		Latar Belakang
	a. Masalah	x	tidak jelas antara Gradien Teori dgn
	b. Data Empiris	x	Varibel Penelitian
2	Konsistensi Rumusan Masalah dan Tujuan	✓	Ekonomi Sangat Dinyal
3	Manfaat Penelitian		
	a. Manfaat Teoritis	✓	Perlu tdk Data Cara
	b. Manfaat Praktis	✓	Penelitian
4	Penelitian Terdahulu		
	a. 3 Skripsi	✓	
	b. 1 Jurnal Nasional	✓	
	c. 1 Jurnal Internasional	✓	
5	Metode Penelitian	x	NO Tidak Ada

Hasil Uji Kelayakan Proposal Skripsi:

☒ Diterima 15/11/20 f
☒ Direvisi

Mengetahui
Tim Uji Kelayakan Proposal Skripsi

1. Amimah Oktarina, M.E (.....)
2. Nonie Afrianty, M.E. (.....)
3. Yenti Sumarni, M.M (.....)
4. Yetti Afrida, M.Ak. (.....)
5. Adi Setiawan, M.E.I (.....)
6. Aan Shar, M.M. (.....)

(Signature)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

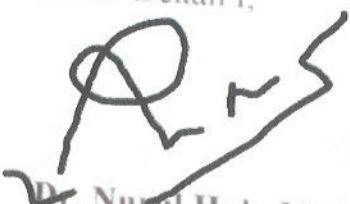
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 07 April 2020
Nama Mahasiswa : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KOTA MANNA	 <u>Amita Fitri</u> <u>Sari</u>	 <u>Lucy Aditya M. Akt</u> Nip. 2006018202

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,


Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

catatan:
mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa: Amita Fitri Sari
 NIM: 1611140131
 Jurusan/Prodi: Ekonomi Islam/Perbankan Syariah

Saran Penyeminar

Sudah Ok. Oke.

- | No | Permasalahan |
|----|----------------------|
| 1. | Tujuan penelitian. |
| 2. | Menyusun penelitian. |
| 3. | Tulisan banyak typo. |
| 4. | Kajian teor. |

Sec. ke. pengesahan proposal

Bengkulu, 07/april 2020
 Penyeminar.

 auditya.

Lucy Auditya, M.Akt
 NIP. 2006018202



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0689/In.11/ F.IV/PP.00.9/06/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP : 19630319200032003
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Lucy Auditya, M. Ak.
NIDN. : 2006018202
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

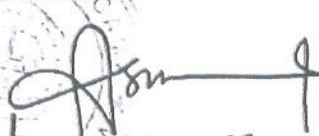
- N A M A : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
JURUSAN : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Manna**

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 24 Juni 2020

Dekan,


Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

embusan :

Wakil Rektor I
Dosen yang bersangkutan;
Mahasiswa yang bersangkutan;
Arsip.



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

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

KARTU BIMBINGAN STUDI

Nama Mahasiswa : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PERSTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA MANNA

Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing I/II : Dra. Fatimah Yunus, M.A

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I	Paraf Pembimbing
1.	Kamis, 15 oktober 2020	BAB II	1. Prestasi kerja karyawan 2. Sumber daya manusia 3. Lingkungan kerja 4. Bonus 5. Kerangka berpikir 6. Hipotesis	
		BAB III	Metode hai-hati lihat diproposal	
2.	Rabu, 13 Januari 2021	BAB II	Karena penelitian saudara kuantitatif, maka kajian teorinya th 1. Perstasi kerja dulu setelah itu SDM dan seterusnya cek lagi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di judul ada 3 (PSDM, LK, bonus) beda dengan kajian teori pada Bab 2	
3.	Selasa 26 Januari 2021	BAB II	1. Cek kerangka 1 berfikir hubungan/cek pula rumusan masalahmu 2. Hati-hati dengan data Tambah solitek atau	



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

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

KARTU BIMBINGAN STUDI

Nama Mahasiswa : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PERSTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA MANNA

Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing I/II : Dra. Fatimah Yunus, M.A

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I	Paraf Pembimbing
4.	Salasa 1 februari, 2021	BAB III BAB IV	hipotesis BMI cek pastikan X2 dan X3 nya 1. Sampel 30 karyawan 2. Bidang apa saja 3. Variabel yang sudah relevan 4. Data belum berubah! X2 dan X3	
5.	Rabu 3 februari, 2021	BAB II	1. Cek halaman 27 sampai 32 sama tidak dengan indikator yang anda pakai 2. Jelaskan indikator yang dipakai 3. Perbaiki hasil penelitian/X2 dan X3	
6.	Kamis 4 februari 2021	BAB IV	Cek semua data Masih ada yang belum diperbaiki	



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

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

KARTU BIMBINGAN STUDI

Nama Mahasiswa : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PERSTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA MANNA

Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing I/II : Dra. Fatimah Yunus, M.A

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I	Paraf Pembimbing
7.	Senin 8 februari	Ace	ACC dapat diproses	

Bengkulu, 8 Februari 2021M
Jumadal Akhirah 1442H

Mengetahui,
Dua Jurusan

Dra. Fatimah Yunus, M.A

NIP. 1974120222006042001

Pembimbing I

Dra. Fatimah Yunus, M.A

NIP. 19630319200032003



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

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

KARTU BIMBINGAN STUDI

Nama Mahasiswa : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PERSTASI KERJA
KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KOTA MANNA

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I	Paraf Pembimbing
1.	Senin, 20 juli 2020	BAB I	1. Harus disesuaikan secara sistematis. 2. Latar belakang buat seperti viramida terkebalik. 3. Ceritakan sekilas tentang bank muamalat, bagaimana bagus bank muamalat tahun ke tahun. 4. Menghubungkan pendapat para ahli dengan sudut yang terkerucut.	
2.	Senin, 24 Agustus 2020	BAB I	1. Latar belakang masalah. 2. Tulisan masih banyak typo. 3. Rumusan masalah. 4. Tujuan penelitian.	
3.	Rabu, 2 september 2020	BAB 1-3	1. Rumusan masalah. 2. Kajian teori. 3. Kerangka berpikir. 4. Penambahan variable	
4.	Rabu, 9 september 2020	Kuesioner penelitian	1. sesuaikan dengan indikator	



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

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

KARTU BIMBINGAN STUDI

Nama Mahasiswa : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PERSTASI KERJA
KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KOTA MANNA

Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing I/II : Lucy Aditya, M.Ak

No.	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan I	Paraf Pembimbing
5.	Kamis, 10 September 2020	BAB 1-3 kuesioner	Acc.lanjutkan ke pembimbing 1	
6.	Selasa, 15 Desember 2020	1.BAB 1-5	1. kerangka berpikir 2. masukan data menta	

Bengkulu, September 2020M
Dzulhijjah 1442H

Mengetahui,
Dekan Jurusan

Dekan Jurusan, M.A.
NIP. 197412222006042001

Pembimbing II

Lucy Aditya, M.Ak
NIP. 2006018202



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Raden Patah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM),
LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KOTA MANNA**

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

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Dengan Hormat,

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

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

A. Petunjuk

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

I. Data Peneliti

Nama : Amita Fitri Sari
NIM : 1611140131
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Perguruan Tinggi : IAIN Bengkulu

II. Data Pribadi Responden

Nama :
Alamat :
Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
Usia Responden : ☐ 17-27 Tahun ☐ 49-57 Tahun

☐ 28-37 Tahun ☐ 58-68 Tahun
☐ 38-47 tahun ☐ >68 Tahun

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

Keterangan Pilhan Jawaban:

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

I. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	5	4	3	2	1
1	Perencanaan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen/ seleksi.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Pemberian latihan awal sebagai dasar pembekalan dalam bertugas.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Jalur pengembangan karir pegawaimelalui promosi jabatan.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat teknis, fungsional maupun manajerial.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi kerja pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Pemberian hukuman atas pelanggaran yang dilakukan pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐

Sumber: Leilaneranti Arsyana, Pengaruh Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten, Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat, Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume II Edisi 1, Januari-Juni 2013

II. Indikator Bonus (X₂)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Lingkungan Kerja	5	4	3	2	1
1	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	☐	☐	☐	☐	☐
2	Lamakerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	☐	☐	☐	☐	☐
3	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	☐	☐	☐	☐	☐
4	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhana anda terpenuhi	☐	☐	☐	☐	☐
5	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan	☐	☐	☐	☐	☐
6	Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan	☐	☐	☐	☐	☐

Sumber: IBI Darmajaya, Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunda Asri Lestari Bandar Lampung, Program Studi Manajemen Bisnis, 2017.

III. Indikator Lingkungan Kerja (X₃)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Prestasi Kerja Karyawan	5	4	3	2	1
1	Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐

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

Sumber: 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, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015

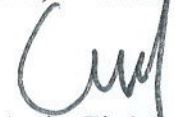
IV. Indikator Prestasi Kerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN		PENILAIAN				
No.	Prestasi Kerja Karyawan	5	4	3	2	1
1	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang berprestasi	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	☐	☐	☐	☐	☐
4	Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi	☐	☐	☐	☐	☐

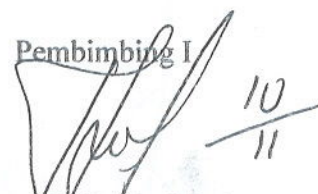
Sumber: Donny Heru Prasetyo, Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Kekuasaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman, Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016.

Wassalam,

Bengkulu, Oktober 2020


Amita Fitri Sari
NIM. 1611140131

Menyetujui,


Pembimbing I
Dra. Fatinah, M. A
NIP. 19630319200032003


Pembimbing II
Lucy Auditya, M. Ak
NIDN. 206018202

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Muamalat Kota Bengkulu" yang disusun oleh:

Nama : Amita Fitri Sari

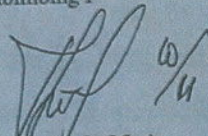
NIM : 1611140131

Prodi : Perbankan Syariah

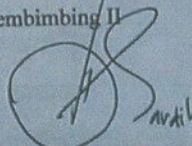
Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, September 2020 M
Muharam 1442 H

Pembimbing I


Dra. Fatimah, M. A
NIP. 19630319200032003

Pembimbing II


Lucy Auditva, M. Ak
NIDNN. 2006018202

Mengetahui,
Ketua Program Studi Perbankan Syariah


Yesi Arisandy, MM
NIP 198508012014032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 1396/In.11/F.IV/PP.00.9/11/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 19 November 2020

Kepada Yth.
Kepala DPMPTSP Kabupaten
Bengkulu Selatan
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

Nama : Amita Fitri Sari

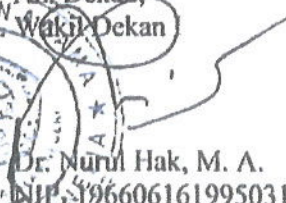
NIM : 161 114 0131

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna"**

Tempat penelitian: **Bank Muamalat Kota Manna**

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan

Dr. Nurul Hak, M. A.
NIP. 196606161995031002


SURAT KETERANGAN
NO : 231/BMI/C-BKL/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **Amita Fitri Sari**
NPM : 1611140131
Program Studi : Perbankan Syariah Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Telah melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka mencari data untuk melengkapi penulisan skripsi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Bengkulu dengan skripsi yang berjudul:

” Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Manna ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu

Pada tanggal : 18 Desember 2020 M
03 Jumadal Ula 1442 H

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Cabang Bengkulu


 **BANK MUAMALAT**
CABANG BENGKULU
Rifyal Fajri
Branch Manager



