

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENEMPATAN KERJA,  
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KC PIM  
PALEMBANG**



**Oleh:  
Ayu Putri Wahyuni  
NIM. 1930603249**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**

**UIN Raden Fatah Palembang Untuk Memenuhi  
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

**2023**



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang, 30267

**Formulir E.4**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
NIM / Program Studi : 1930603249/ S1 Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 04 Januari 2024

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal Pembimbing Utama : Mail Hillian Batin, M.E

t.t :

Tanggal Pembimbing Kedua : Citra Pertiwi, S.E.I, M.E

t.t :

Tanggal Penguji Utama : Sri Delasmi Jayanti, S.E, M.Acc, Ak, CA

t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Yusiresita Pajariah, S.E, M.Si

t.t :

Tanggal Ketua : Mail Hillian Batin, M.E

t.t :

Tanggal Sekretaris : Zulfikri, S.E, MM

t.t :

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Putri Wahyuni

NIM : 1930603249

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Skripsi Berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini terbukti merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, 20 Desember 2023

saya menyatakan  
METSAN  
TAMBAH  
9CBAK077802099

Ayu Putri Wahyuni

NIM. 1930603249



**PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Alamat: Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711353276, Palembang 30126*

---

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja  
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM  
Palembang

Ditulis oleh : Ayu Putri Wahyuni

NIM : 1930603249

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, 08 Januari 2024

Dekan,

  
**Dr. H. Heri Junaedi, MA**  
NIP. 196901241998031001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Tetaplah semangat dalam menjalani suatu proses, meskipun proses itu terasa sulit untuk dijalani. Sebab selalu ada jalan untuk mencapai suatu kesuksesan jika kita mau berusaha, berdoa, ikhlas, dan sabar dalam menjalaninya”.

### **PERSEMBAHAN :**

Tanpa mengurangi rasa syukur kepada Allah SWT dan segala kerendahan hati saya persembahkan karya kecil ini untuk kedua orang tua saya Ayahanda Afendi, Ibunda Yulia Aprida serta saudara/I saya Dimas Andriansyah. Setiap tulisan dan goresan tinta dalam skripsi ini merupakan bentuk do'a yang telah dipanjatkan kepada Allah SWT dan semoga ini menjadi ladang pahala.



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Alamat : Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang, 30267

Formulir C.1

Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.  
Ketua Prodi SI Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

Ditulis oleh : Ayu Putri Wahyuni

NIM : 1930603249

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, 6 Oktober 2023

Pembimbing Utama

Mail Hillian Batin, M. E  
NIP.199306152019031013

Pembimbing Kedua

Citra Pertiwi, S.E.I, M.E.  
NIP. 199202042020122018



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Alamat : Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I Kota Palembang, 30267

Formulir C.2

Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang**

Yang ditulis oleh:

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
NIM : 1930603249  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb*

Palembang, 26 Oktober 2023

Pembimbing Utama

Mail Hillian Batin, M. E  
NIP.199306152019031013

Pembimbing Kedua

Citra Pertiwi, S.E.I, M.E.  
NIP. 199202042020122018

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian dilaksanakan guna mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, dan sejauh manakah faktor pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Metodologi penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif melalui teknik dalam mengumpulkan data yakni menyebarkan angket kuesioner sebanyak 39 pada responden yang merupakan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian memakai rumus regresi linear berganda berbantu program SPSS 26.0.

Mengacu pada hasil uji T diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, sedangkan variabel pendapatan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

*Kata kunci : Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Budaya Kerja.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dipakai pada skripsi ini ialah Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia yang berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alief	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S a> <sup>ˆ</sup>	S	es (dengan titik di atas)
ج	Ji>m	J	Je
ح	H{a> <sup>ˆ</sup>	H{	ha (dengan titik di bawa)
خ	Kha> <sup>ˆ</sup>	Kh	ka dan ha
د	Da>l	D	De
ذ	Z a>l	Z	zet (dengan titik di atas)

ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syi>n	Sy	Es dan ye
ص	S{a>d	S{	es (dengan titik di bawah)
ض	D{a>d	D{	de (dengan titik dibawah)
ط	T{a>”	T{	te (dengan titik di bawa)
ظ	Z{a>”	Z{	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa>f	Q	Ki
ك	Ka>f	K	Ka
ل	La>m	L	El
م	Mi>m	M	Em
ن	Nu>n	N	En
و	Wa>wu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	”	Apostrof
ي	Ya>”	Y	Ye

## B. Huruf Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal dan vokal rangkap.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	A
ِ	Kasrah	i	I
ُ	Dammah	u	U

### 2. Vokal Rangkap

Lambang rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, yaitu :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fathah dan ya	ai	a dan i
وَ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ - (kaifa)

حَوْلَ - (hauला)

### C. Vokal Panjang

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah dan alif atau ya	a	a dan garis diatas
إِ	Kasrah dan ya	i	i dan garis diatas
وُ	Dammah dan wau	u	u dan garis diatas

### D. Ta'Marbuthah

#### 1. Ta'marbuthah hidup

Ta'marbuthah hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

#### 2. Ta'marbuthah mati

Ta'marbuthah mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

#### 3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbuthah diikuti dengan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbuthah itu di transliterasikan dengan ha(h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - (raudah al-afal)

- (raudatul atfal)

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - (al-Madinah al-Munawwarah)

- (al-Madinatul-Munawwarah)

طَلْحَةُ - (talhah)

#### E. Syaddah (Tasyhid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - (rabbana)

نَزَّلَ - (nazzala)

الْبِرِّ - (al-birr)

#### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

##### 1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

##### 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh :

الرَّجُلُ - (ar-rajulu)

القَلَمُ - (al-qalamu)

الشَّمْسُ - (asy-syamsu)

### G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

تَأْخُذُ - (ta'khuzu)

شَيْءٍ - (syai'un)

النَّوْءُ - (an-nau'u)

إِنَّ - (inna)

### H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ - (Wa innallaha fahuwa khairur-raziqin)

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا - (Bismillahi majreha wa mursaha)

## I. Huruf kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ - (Alhamdu lillahi rabbi al-alamin)/

- (Alhamdu lillahi rabbil ‘alamin)

الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ - (Ar-rahmanir rahim/Ar-rahman ar-rahim)

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ - (Allahu gafarun rahim)

لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا - (Lillahi al-amru jami’an/Lillahil-amru jami’an)

## **J. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang”** Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, bimbingan, dukungan, do'a dan semangat yang diberikan baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Afendi dan Ibunda Yulia Aprida yang mendidiku dari kecil hingga dewasa sekarang ini dengan penuh cinta dan kasih sayang, selalu mendo'akan dan memberikan semangat serta restu yang tiada henti. Telah berjuang penuh pengorbanan untuk memenuhi keperluanku terutama dalam pendidikan. Terimakasih semua atas jasa-jasa kalian, semoga ini semua menjadi amal jariyah kalian untuk meraih Ridha Allah SWT dan surganya kelak, Aamiin.

2. Ibu Prof. Dr. Nyayu Khodijah, S.Ag., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dr. Chandra Zaki Maulana, M.M selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Dian Pertiwi, S.E.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Mail Hillian Batin, M.E selaku Pembimbingan Utama yang telah sabar membimbing dan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan arahan hingga dapat memudahkan penulis dalam pembuatan skripsi.
7. Ibu Citra Pertiwi, S.E.I., M.E selaku Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan hingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
9. Dimas Andriansyah saudara sedarahku dan sekandung yang ku sayangi.
10. Lee Haechan (NCT) yang menjadi penyemangat dan menghiburku disaat aku sedang lelah dan butuh kekuatan, terima kasih sudah memberikan aku kekuatan dengan mendengarkan lagu-lagumu.

11. Sahabatku Wiwin Winiarti terima kasih kepadanya karena selalu membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini serta tidak pernah mengeluh jika aku memiliki banyak sekali pertanyaan padanya, Sahabat sekaligus adik sepupuku Anggi Febriyanti terima kasih karena telah meyakinkanku bahwa walaupun sulit aku pasti mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan terima kasih pula kepada teman-teman seperjuanganku SPS 5 yang banyak membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini..

Penulis mendo'akan semoga Allah SWT membalas semua jasa-jasa kalian dan menjadikan kita orang-orang yang bermanfaat. Mengingat kemampuan penulis yang terbatas, tentu skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun sebagai masukan bagi penulis untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 8 Desember 2023

Penulis



**Ayu Putri Wahyuni**

**NIM: 1930603249**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PRNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO.....	v
NOTA DINAS .....	vi
ABSTRAK .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR .....	xvii
DAFTAR ISI .....	xx
DAFTAR TABEL .....	xxiii
DAFTAR GAMBAR .....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvi
BAB I       PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	18
E. Batasan Masalah.....	19
F. Sistematika Penulisan .....	19
BAB II       LANDASAN TEORI .....	21

A.	Landasan Teori.....	21
1.	Teori Atribusi ( <i>Attribution Theory</i> ).....	21
2.	Lingkungan Kerja.....	23
3.	Penempatan Kerja .....	29
4.	Budaya Kerja .....	35
5.	Prestasi Kerja .....	41
6.	Penelitian Terdahulu .....	47
B.	Hipotesis .....	56
C.	Kerangka Berfikir .....	59
BAB III	METODE PENELITIAN .....	60
A.	Desain Penelitian.....	60
B.	Lokasi Penelitian .....	60
C.	Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	60
D.	Jenis dan Sumber Data.....	61
1.	Jenis Data .....	61
2.	Sumber Data.....	61
E.	Populasi dan Sampel.....	61
1.	Populasi.....	61
2.	Sampel.....	62
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	65
G.	Variabel-Variabel Penelitian.....	66
H.	Definisi Operasional Varibel.....	67
I.	Instrumen Penelitian .....	68

	1. Uji Validitas .....	68
	2. Uji Reliabilitas.....	69
	J. Teknik Analisis Data .....	69
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	75
	A. Gambaran Umum .....	75
	1. Sejarah Bank Sumsel Babel .....	75
	2. Visi, Misi, dan Tujuan .....	76
	3. Karakteristik Responden.....	77
	4. Analisis Deskriptif .....	80
	B. Hasil Penelitian .....	84
	C. Hasil Analisis Data .....	88
	D. Pembahasan.....	100
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
	A. Kesimpulan .....	107
	B. Saran .....	108
	DAFTAR PUSTAKA .....	110
	LAMPIRAN .....	111

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana yang dimiliki Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang .....	4
Tabel 1.2 Presentase Kehadiran Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang .....	13
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	15
Tabel 1.4 <i>Research Gap</i> Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	15
Tabel 1.3 <i>Research Gap</i> Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	16
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1 Data Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang .....	62
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	67
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	79
Tabel 4.4 Range Kategori Jawaban .....	80
Tabel 4.5 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	81
Tabel 4.6 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja .....	82
Tabel 4.7 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja .....	83

Tabel 4.8 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja .....	84
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja.....	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas $X_1$ Terhadap Y .....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas $X_2$ Terhadap Y .....	92
Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas $X_3$ Terhadap Y .....	92
Tabel 4.19 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser.....	93
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	94
Tabel 4.21 Hasil Uji F (Simultan) .....	96
Tabel 4.22 Hasil Uji t (parsial) .....	98
Tabel 4.23 Hasil koefisien determinasi.....	99

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Kerangka Berfikir.....	59
<b>Gambar (Lampiran 1.1)</b> Tampak Depan (Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang).....	113
<b>Gambar (Lampiran 1.2)</b> Lantai 1 (Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang).....	113
<b>Gambar (Lampiran 1.3)</b> Lantai 2 (Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang).....	114
<b>Gambar (Lampiran 1.4)</b> Penyerahan Kuesioner Kepada Salah Satu Karyawan .....	114
<b>Gambar (Lampiran 1.5)</b> Foto Bersama Karyawan .....	115

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Gambar .....	113
Lampiran 2 Lembar Konsultasi .....	116
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian .....	120
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian .....	121
Lampiran 5 Daftar Karyawan.....	127
Lampiran 6 Jawaban Responden .....	130
Lampiran 7 Output Hasil Uji Validitas .....	135
Lampiran 8 Output Hasil Uji Reliabilitas .....	137
Lampiran 9 Output Hasil Uji Asumsi Klasik .....	137
Lampiran 10 Output Hasil Uji Hipotesis .....	141

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting ketika dihadapkan pada ekspansi global yang penuh dengan persaingan antar organisasi. Salah satu cara organisasi mengikuti persaingan adalah dengan memaksimalkan potensi orang-orangnya. Oleh karena itu, organisasi harus menilai kinerja karyawan baik dari segi kualitas, pengetahuan, keterampilan, karir, serta kesejahteraan untuk meningkatkan prestasi dan memotivasi karyawan untuk menggunakan semua keterampilan mereka menuju tujuan organisasi<sup>1</sup>.

Salah satu permasalahan ketenagakerjaan yang memerlukan perhatian khusus adalah prestasi kerja karyawan, aspek ini sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang cukup tinggi, produktivitas karyawan yang tinggi menjadi faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, namun secara umum permasalahan lingkungan kerja ini belum mendapat perhatian serius dari dunia usaha dan instansi pemerintah<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Yunila and Irdawati, 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha', Jurnal AKRAB Juara, (2019), hal 15.

<sup>2</sup> Andi Nurhasanah, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda', *Polnes*, 6.1 (2010), 1–8.

Prestasi kerja menunjukkan hasil kerja keras yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya berhasil karena kontribusi karyawan yang hebat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi karyawannya<sup>3</sup>.

Dengan demikian, ada banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, tiga diantaranya adalah lingkungan kerja, penempatan kerja dan budaya kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk tingkat prestasi kerja. Adapun pengertian dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada dilingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik<sup>4</sup>.

Dari beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja di atas, terlihat betapa pentingnya lingkungan kerja bagi sebuah perusahaan dalam rangka mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Oleh karena itu apabila

---

<sup>3</sup> M Asnawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan', *Jurnal Bisnis Net*, 3982 (2020), hal 27.

<sup>4</sup> Rizki Kurniawan and Ahmad Yani, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja', *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5.1 (2019), 115–34.

lingkungan kerja pada Bank sumsel Babel Syariah KC PIM tidak nyaman, maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya akan berdampak pula pada prestasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan perubahan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan dan semakin mudah meraih prestasi kerja<sup>5</sup>.

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang merupakan salah satu bank milik negara, sehingga pegawai membutuhkan lingkungan yang nyaman agar lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya. Berikut ini sarana dan prasarana yang dimiliki Bank Sumsel Babel KC PIM Palembang:

---

<sup>5</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA manajemen press, 2019), hal 56

**Tabel 1.1 Sarana Dan Prasarana Yang Dimiliki  
Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kondisi</b>
1	Jumlah Lantai	3 Lantai	Baik
2	Bentuk Tanah	Persegi	Baik
3	Kapasitas Listrik	300 KVA	Baik
4	Telpon	8 Lines	2 Rusak
5	Air Conditioning	11 Unit	4 Rusak
6	Komputer	43 Unit	7 Rusak
7	Air Purifier	2 Unit	Baik
8	Mesin ATM	2 Unit	Baik
9	Apar	3 Unit	Baik
10	Kapasitas Parkir Roda Dua	30 Motor	Baik
11	Kapasitas Parkir Roda Empat	6 Mobil	Kurang Baik
12	Meja	29 Buah	6 Rusak
13	Kursi	49 Buah	8 Rusak
14	Kapasitas Genset	100 KVA	Baik

Sumber : Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

Dalam table 1.1 dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Lingkungan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi tidak maksimal. Sebaiknya perusahaan harus lebih

baik lagi dalam memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini juga akan memberikan dampak terhadap kenyamanan nasabah dalam melakukan kegiatan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang penting bagi prestasi kerja yaitu penempatan karyawan. Penempatan kerja merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Penempatan ini harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal.<sup>6</sup>

Menurut Agustini faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kesesuaian bidang dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut ditentukan dari pengembangan karir dan penempatan kerja karyawan. Ketika karyawan dipekerjakan di bidang yang diketahui maka pengetahuan pekerjaan juga akan menghasilkan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah perlakuan yang adil dalam berkarir yaitu dengan melakukan pengembangan karir didasarkan dengan pertimbangan yang objektif. Selain

---

<sup>6</sup> Maartje Paais, ‘Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan’, *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1.2 (2020), 247–60 <<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>>.

pengembangan karir, adapun penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan juga akan menentukan tingkat prestasi kerja karyawan. Menurut Rivai & Sagala, penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian penempatan kerja antara karyawan dengan kemampuan dan keahlian akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya.<sup>7</sup>

Penempatan kerja juga dinilai menjadi salah satu hal yang menghambat karyawan menjadi tidak dapat berprestasi dalam bekerja karena dari hal yang telah diketahui, penempatan yang telah dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan karyawan barunya juga masih sering mengalami kesalahan karena karyawan baru yang ditempat dinilai masih tidak memiliki kemampuan kerja atau *skill* yang memadai sehingga membuat karyawan menjadi lambat dalam bekerja seperti karyawan baru yang baru saja *graduate* sebagai seorang Sarjana, akan tetapi masih ragu dan tidak dapat menggunakan program yang berhubungan dengan perbankan dengan baik Hal tersebut tentunya membuat karyawan yang mengajarnya membutuhkan waktu yang cukup lama karena harus mulai mengajari karyawan tersebut mulai dari dasar lagi. Hal ini tentu dapat menghambat pekerjaan karyawan karyawan yang mengajari karyawan baru tersebut.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Cut Ermiaati dkk, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara', *Mbia*, 17.3 (2019), 17–24 <<https://doi.org/10.33557/10.33557/mbia.v17i3.157>>.

<sup>8</sup> Free Antonius Simanjuntak and Edy Edy, 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan', *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1.1 (2022), 62–68 <<https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>>.

Kebutuhan penempatan karyawan (manajemen dan non manajemen) dipenuhi melalui dua cara, yaitu menyewa dari pihak luar perusahaan (*rekrutmen eksternal*) dan penugasan kembali karyawan yang ada atau disebut sebagai penempatan dari dalam (*rekrutmen internal*). Sering terjadi penugasan kembali karyawan yang ada untuk menempati posisi barunya tanpa melalui proses orientasi. Dengan anggapan bahwa para karyawan berpengalaman ini telah mengetahui semua yang mereka butuhkan tentang perusahaan<sup>9</sup>.

Penempatan biasanya ditentukan oleh pengalaman dan kemampuan karyawan seperti seberapa lama karyawan bekerja dalam bidang pekerjaan tersebut atau adakah keahlian lain yang mendukung karyawan untuk menempati posisi tersebut. Karyawan yang memiliki pengalaman dan kemampuan dalam bidang yang akan ditempati membuat perusahaan meminimalisir adanya kemungkinan kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya<sup>10</sup>. Tidak semua perusahaan dapat memperhatikan hal ini, karena paling sering karyawan keluar dari perusahaan secara tiba-tiba. Untuk alasan ini, beberapa perusahaan ingin mengisi lowongan secepat mungkin dan mengharapkan karyawan baru untuk mempelajari pekerjaan dengan cepat, bahkan jika mereka memiliki sedikit pengalaman. Peneliti percaya bahwa salah satu alasan kinerja yang buruk mungkin karena kesalahan klasifikasi, di mana karyawan merasa tertekan karena tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaannya. Tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka sulit dan membebani<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU PRESS, 2021), hal 53

<sup>10</sup> Rudyanto Simanjuntak, 'Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan', *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* (2020), hal 32–46.

<sup>11</sup> Ibid

Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa perbankan dimana sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna mencetak karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Begitu pentingnya pelatihan tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan, metode pelatihan tenaga kerja karyawan diantaranya yaitu *Metode On-The Job Training*. *Metode On-The Job training* yaitu para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung, perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber manusianya. Adapun empat metode yang di gunakan antara lain rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.<sup>12</sup> Oleh karena itu sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka bekerja terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya<sup>13</sup> :

1. Prestasi Akademik
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisisk dan Mental
4. Status Perkawinan
5. Usia

---

<sup>12</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012). Hal 210

<sup>13</sup> R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UMSU PRESS, 2021), hal 56-58.

Dalam hal ini Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang sebagai obyek yang dipilih peneliti sebagai tempat melaksanakan riset, Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang telah berusaha memaksimalkan sumber daya manusia dalam melakukan perekrutan karyawan dengan menyeleksi dan menerima karyawan yang dianggap memenuhi standar yang telah ditentukan oleh pihak bank Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Dalam melaksanakan tugasnya tentu pihak manajemen kantor tidak sembarangan dalam menempatkan karyawan yang telah direkrut agar nantinya sesuai dengan kemampuan dan skill dari masing-masing karyawan.

Tetapi dalam realiti yang terjadi lapangan beberapa karyawan masih kurang nyaman maupun belum menguasai tugas dan pekerjaan yang telah di targetkan oleh manajemen dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Untuk mengetahui permasalahan yang ada, peneliti telah melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Angga yang bekerja dibagian asisten akutansi, beliau mengatakan bahwa pada Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang penempatan karyawan telah dijalankan sesuai prosedur, yaitu dengan menempatkan karyawan sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan tersebut, ditambah lagi dengan adanya Job Training atau pelatihan yang diberikan pimpinan kepada semua karyawan. Beliau juga mengatakan bahwa di perusahaan untuk menempatkan seseorang tidak hanya fokus di satu bidang tapi semua bidang untuk mengantisipasi karyawan yg izin tidak masuk kerja, karyawan

harus siap untuk berpindah-pindah ke bagian lain selama 6 bulan sekali dan harus bisa ditempatkan di semua bidang, ini dilakukan agar nantinya sewaktu-waktu diangkat menjadi pimpinan untuk bisa mengatasi semua bidang, semua karyawan harus siap menjalankan tugas walaupun tidak sesuai dengan keinginannya maupun tidak sesuai dengan keahliannya, karena dikhawatirkan jika seseorang di tempatkan sesuai dengan keahliannya saja maka besar kemungkinan untuk berpeluang melakukan *Fround* (merugikan perusahaan) walaupun kinerjanya baik. beliau juga mengatakan bahwa kinerjanya kurang maksimal sebagai mana yang di inginkan oleh perusahaan, dengan penempatan adanya yang tidak sesuai dengan keahliannya dan berpindah-pindah banyak karyawan yang kinerjanya kurang maksimal.<sup>14</sup>

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa penempatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan begitupun sebaliknya. Selain masalah tersebut, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan argumentasi dari beberapa literatur yang menyatakan bahwa penempatan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka didapat gambaran tentang perlunya penugasan kerja yang mengutamakan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Tetapi jika suatu perusahaan menempatkan orang yang tidak tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu maka dapat dipastikan juga hasil yang dicapai tidak akan baik dan tidak maksimal<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bpk Angga (Asisten Akutansi Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM) pada tanggal 7 Januari 2024.

<sup>15</sup> Irene Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas, and Danny D.S. Mukuan, 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.001 (2018), hal 2-3.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah budaya kerja. budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan<sup>16</sup>. Budaya kerja membentuk perilaku karyawan dengan mengedepankan kombinasi nilai-nilai inti dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi beroperasi lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, dan mengurangi konflik, meningkatkan koordinasi dan pengendalian. Dengan cara ini organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawannya dan memenangkan persaingan.

Budaya kerja membantu menyelaraskan sumber daya manusia menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu, hal ini dapat menjadi perekat yang mengikat orang-orang dalam suatu organisasi, karena meningkatkan kerjasama tim antara berbagai departemen, divisi, atau unit dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya kerja merupakan suatu hal yang tidak boleh dilupakan oleh Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, dan budaya organisasi yang baik perlu dipertahankan atau ditingkatkan sejalan dengan kebutuhan zaman. Dengan memanfaatkan budaya kerja, dapat meningkatkan perilaku dan

---

<sup>16</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018). Hal 2

motivasi sumber daya manusia, meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai prestasi yang diinginkan.<sup>17</sup>

Keberadaan budaya kerja dalam sebuah perusahaan merupakan gambaran dari suatu pola yang ada dan dikembangkan serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan dengan tujuan agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga apabila terdapat permasalahan dalam perusahaan maka akan dapat diatasi dan ditangani oleh karyawan tersebut. Setiap karyawan memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda, namun jika individu telah masuk ke dalam sebuah perusahaan maka perbedaan tersebut akan dilebur sehingga membentuk satu kesatuan yang disebut budaya kerja. Setiap individu akan dituntut untuk dapat bekerjasama dan berkontribusi terhadap perusahaan dimana mereka bergabung dengan satu visi yaitu bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi dalam berjalannya roda perusahaan tidak menutup kemungkinan terdapat beberapa individu yang setuju dan tidak setuju terhadap budaya kerja yang berjalan diperusahaan, hal ini dikarenakan budaya perusahaan bisa saja bertentangan dengan budaya yang sudah mereka miliki dalam kesehariannya<sup>18</sup>.

Lembaga keuangan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang menerapkan nilai-nilai budaya kerja kepada karyawan sehingga dapat mendisiplinkan karyawannya. Hal ini di dukung dengan adanya *Standar Operasional Prosedur* (SOP) dalam perbankan syariah yang menjadi titik acuan

---

<sup>17</sup> Kurniawan dan Yani, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja, *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, (2019), hal 117.

<sup>18</sup> Busro. Hal 2

dalam proses operasionalnya. Nilai budaya merupakan pedoman bagi para karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang yang seharusnya ditanamkan dalam diri setiap individu karyawan. Sehingga dalam melakukan pekerjaan apapun akan mempunyai nilai budaya kerja.

Berdasarkan observasi penulis, karyawan belum terlalu menaati budaya kerja sesuai dengan SOP yang berlaku di Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman. Hal tersebut terjadi karena masih adanya karyawan melakukan pelanggaran SOP seperti sering mengabaikan disiplin kerja dengan datang terlambat, sering tidak masuk kerja karena cuti atau izin diluar batas yang telah ditetapkan. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan kurangnya prestasi maupun produktivitas kerja mereka.

**Tabel 1.2 Presentase Kehadiran Karyawan  
Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang**

Bulan	Hadir		Tidak Hadir		Presentase Kehadiran	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Januari	819	842	0	5	100.00	99.41
Februari	773	777	7	3	99.10	99.62
Maret	890	886	7	9	99.22	98.99
April	815	774	4	6	99.51	99.23
Mei	847	890	11	7	98.72	99.22
Juni	848	858	10	0	98.83	100.00
Juli	816	813	3	6	99.63	99.27
Agustus	889	888	8	9	99.11	99.00
September	853	808	5	11	99.42	98.66
Oktober	817	854	2	4	99.76	99.53
November	849	850	9	8	98.95	99.07
Desember	850	819	8	0	99.07	100.00
Jumlah	10066	10059	74	68	99.27	99.20

Sumber : Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

Dalam permasalahan ini diharapkan agar pemimpin Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang bisa secepatnya menangani masalah ini, seperti melakukan teguran dengan menggunakan sistem denda kepada karyawan yang sering terlambat masuk kerja maupun karyawan yang sering bolos kerja tanpa pemberitahuan diluar batas cuti yang telah ditetapkan, karena jam kerja dinilai sangat berharga dalam pencapaian prestasi kerja. Selain itu pemimpin juga dapat memberikan *reward* atau hadiah bagi karyawan yang teladan sebagai bentuk balas jasa agar memotivasi karyawan lain lebih giat dalam bekerja dan tidak sering terlambat atau membolos lagi.

Dengan demikian lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, namun dilihat dari penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan hasil dalam penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kajian teori dan hasil penelitian terdahulu dirangkum dalam tabel 1.3, 1.4, 1.5 dan selanjutnya penulis akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan prestasi kerja	1. Ekti Putrima (2017) 2. Latifah dan Nurmalasari (2018) 3. Muhammad Arsad (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan prestasi kerja	1. Khoirul Mukaromah (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 penelitian yang dilakukan oleh Eki Putrima, Muhammad Arsad, Latifah dan Nurmalasari menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Mukaromah menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Research Gap Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja dan prestasi kerja	1. Harry Bangun Setiawan (2019) 2. Nadila Aini Laima, Victor, dan Greis (2019)
	Tidak terdapat pengaruh antara penempatan kerja dan prestasi kerja	1. Rudyanto Simanjuntak (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 penelitian yang dilakukan oleh Harry Bangun Setiawan, Nadila Aini Laima, Victor, dan Greis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rudyanto Simanjuntak menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda dapat disimpulkan masih adanya gap riset tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.5**  
***Research Gap Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja***

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara budaya kerja dan prestasi kerja	1. Wahyu Wiranda (2019) 2. Muhammad Isa Indrawan (2019)
	Tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja dan prestasi kerja	1. Yunila, Irdawati (2019)

Berdasarkan tabel 1.5 penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Wiranda dan Muhammad Isa Indrawan menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Yunila dan Irdawati menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang berarti bahwa norma-norma yang dianut tidak memberikan dampak pada pencapaian prestasi kerja. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda dapat disimpulkan masih adanya gap riset tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil lokasi di Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang yang sangat membutuhkan prestasi kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi perusahaan dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian langkah-langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan lingkungan yang nyaman dengan meningkatkan fasilitas karyawan, menambahkan dan memperbaiki fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kemauannya, serta memberikan pelatihan tentang budaya-budaya yang ada di lingkungan kerja agar karyawan tidak kaget dan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sebaik mungkin dan membuka peluang yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang?

3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.
2. Untuk menganalisis apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.
3. Untuk menganalisis apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam dunia pengetahuan yaitu :

1. Secara teoritis penelitian ini dapat menambah literatur bacaan, dan dapat memberikan perkembangan dalam perkembangan sumber daya manusia pada umumnya dan dunia perbankan pada khususnya. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi wadah bagi penulis untuk menginterpretasikan ilmu pengetahuan dibangku kuliah.
2. Secara praktis penelitian dapat memberikan informasi bagi petinggi Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang dan sebagai masukan akan pentingnya prestasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu dan memperluas wawasan mengenai dunia perbankan.
4. Sebagai masukan bagi petinggi dan para karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.
5. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang melakukan penelitian tentang masalah yang sama.

#### **E. Batasan Masalah**

Untuk menjaga agar tidak terjadi simpang siuran, peneliti membatasi penulisan skripsi hanya pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman dan penjelasan arah pembahasan maka peneliti mencoba membuat sistematika penulisan laporan penelitian ini menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Bab ini juga membahas penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini meliputi Desain Penelitian, Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini meliputi gambaran umum responden penelitian dan hasil analisis data serta pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Penutup berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkumkan dari bab-bab sebelumnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

*Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang membahas tentang penyebab perilaku seseorang atau diri kita sendiri, yang mana nantinya akan membentuk suatu kesan. Kesan yang dibentuk akan ditarik kesimpulan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. Teori atribusi juga mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya<sup>19</sup>.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Fred, Luthans. ‘*Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*’ (Yogyakarta: PT. Andi, 2016)

<sup>20</sup> Dian Siti, “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BTN Cabang Bandung*”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 4 (2013)

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku Seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions dan situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat<sup>21</sup>.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Reza Ferdiansyah, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi DKI Jakarta)*, Jurnal Akutansi dan Bisnis, Vol. 1, (2016), hal 111

<sup>22</sup> Ibid

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli<sup>23</sup> :

- 1) Nitisemito mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan dan lain-lain, karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang baik dengan sedemikian rupa sehingga dapat member pengaruh yang positif terhadap karyawan.
- 2) Ahyari menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Adapun menurut Alex S. Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan atau pekerja dan

---

<sup>23</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA manajemen press, 2019), hal 56

mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkaran kerja yang baik<sup>24</sup>.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam kantor yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut mengerjakan tugas-tugasnya. Hal tersebut dapat berbentuk kebersihan, sirkulasi udara, budaya perusahaan dan lain sebagainya.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang memiliki bentuk fisik yang disediakan atau berada di perusahaan. Maksud dari bentuk fisik itu sendiri merujuk pada benda, ruangan, ataupun manfaat yang bisa didapatkan di perusahaan. Lingkungan kerja fisik dengan berbagai fasilitas yang memadai dapat dikatakan sebagai salah satu ciri lingkungan kerja yang sehat.

Adapun contoh dari lingkungan kerja fisik yaitu meja, kursi, printer, dispenser, AC, lampu untuk menambah pencahayaan di dalam ruangan, dan masih banyak lagi. Intinya, segala benda

---

<sup>24</sup> Apfia Ferawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, AGORA, vol. 5, (2017)

atau tempat yang dapat disentuh dan terlihat oleh mata dikategorikan sebagai lingkungan kerja fisik<sup>25</sup>.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Hubungan antar karyawan di dalam suatu perusahaan disebut sebagai lingkungan kerja non fisik. Hal yang menjadi kunci utama dalam jenis lingkungan kerja ini adalah hubungannya. Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, tentu ada hubungan yang terjalin baik itu antar karyawan, karyawan dengan atasan, hingga karyawan dengan pihak lainnya yang terlibat langsung di sana. Apabila karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki hubungan yang baik, maka mereka tidak akan mampu untuk bekerja sama dalam memajukan perusahaan.

Sebagai seorang pebisnis, perusahaan tentu harus membangun hubungan yang baik di dalam lingkungan kerja non fisik. Buatlah lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung agar mampu tercipta lingkungan kerja yang sehat<sup>26</sup>.

### a) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah<sup>27</sup> :

---

<sup>25</sup> Nana Damayanti, *Mengenal Apa Itu Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik*, <https://toffeedev.com/blog/lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik/>, diakses tanggal 5 Juli 2023)

<sup>26</sup> Ibid

<sup>27</sup> Mellysa Pusparani, *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2, (2021), hal 536

- (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- (2) Temperatur di tempat kerja
- (3) Kelembaban di tempat kerja
- (4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- (5) Kebisingan di tempat kerja
- (6) Aroma di tempat kerja
- (7) Tata warna di tempat kerja
- (8) Dekorasi di tempat kerja
- (9) Keamanan di tempat kerja

b) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sunyoto adalah sebagai berikut<sup>28</sup> :

(1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan

---

<sup>28</sup> Hendri Sembiring, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13.1 (2020), hal 10–23.

mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini aada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

#### (2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

#### (3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna

mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### (4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

#### (5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

## (6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### 3. Penempatan Kerja

#### a. Pengertian Penempatan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari penempatan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli<sup>29</sup> :

- 1) Menurut Hariandja penempatan kerja adalah suatu proses kembali menugaskan para pegawai atau karyawan pada tugas atau posisi jabatan yang baru atau posisi jabatan yang bisa berbeda sama sekali.
- 2) Mathis dan Jackson berpendapat bahwa penempatan kerja adalah menempatkan seseorang ke kedudukan kerja yang sesuai, dan seberapa baik pekerja merasa sesuai dengan kinerja yang akan menjelaskan bilangan dan kualitas kerja.
- 3) Siswanto Sastrohardiyo menyatakan karyawan yang ditempatkan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kecakapannya disebut dengan penempatan. Ditambahkan oleh Sastrohardiyo penempatan

---

<sup>29</sup> R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU PRESS, 2021), hal 54-55

pekerjaan adalah proses atribusi tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah mengadopsi pemilihan yang akan dilakukan sesuai dengan ruang lingkup yang ditentukan dan juga dapat bertanggung jawab atas semua risiko dan peluang yang terjadi.

Adapun menurut Hasibuan penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Sedangkan menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Bangun Wilson yang menyatakan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan<sup>30</sup>.

Berdasarkan pengertian yang telah dinyatakan oleh para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses pengisian jabatan dengan menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **b. Tujuan Penempatan Kerja**

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer SDM menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan agar karyawan

---

<sup>30</sup> Maartje Paais, *Penempatan Kerja, Pengalaman dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Aplikasi Kebijakan dan Publik, Vol. 1, No. 2, (2020), hal 249

bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas<sup>31</sup>.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja**

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai adalah sebagai berikut<sup>32</sup>:

#### 1) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi

---

<sup>31</sup> R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU PRESS, 2021), hal 55-58

<sup>32</sup> Hariyanto dkk, *Jenis dan Faktor Penempatan Kerja*, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora, Vol.1 (2022) hal 6-7

seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula menjadi bahan pertimbangan dalam menempatkan dimana yang bersangkutan harus bekerja.

## 2) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Tenaga kerja yang memiliki pengalaman, bisa langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan, mereka hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relatif singkat, sebaliknya tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mereka perlu diberikan latihan dan petunjuk yang memakan alokasi waktu dan biaya yang tidak sedikit.

### 3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Tenaga kerja yang kondisi fisik dan mentalnya lemah/rendah sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan tenaga yang kuat, jadi bukan pada bagian yang berat, seharusnya dicari tenaga kerja yang kuat dan benar-benar sehat jasmani dan rohaninya.

### 4) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Seperti tenaga kerja wanita yang memiliki suami dan anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Jika telah memiliki anak, tenaga kerja bersangkutan ditempatkan tidak pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggal suaminya, baik perusahaan maupun kantor pusat perusahaan.

### 5) Faktor Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan sepenuhnya. Hal ini

untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan masih energik sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan tenaga kerja yang tua.

#### **d. Indikator Penempatan Kerja**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan bahwa indikator- indikator dalam penempatan kerja diantaranya<sup>33</sup> :

##### 1) Prestasi Akademik

Prestasi akademik yang telah dimiliki karyawan semasa menempuh pendidikan sebelumnya perlu ditinjau kembali, terkhusus mengenai keputusan dalam penempatan kerja.

##### 2) Pengalaman

Pengalaman dengan pekerjaan sejenis juga mendapatkan perhatian sebelum menempatkan karyawan.

##### 3) Kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental tentunya perlu dipertimbangkan sebab tanpa pertimbangan yang matang, maka ada banyak hal-hal yang akan merugikan

---

<sup>33</sup> R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU PRESS, 2021), hal 56-

perusahaan. Kondisi fisik dan mental pegawai harus bisa disesuaikan pada saat penempatan dalam pekerjaan tertentu.

4) Status perkawinan

Status perkawinan perlu diketahui agar menjadi rujukan jika ingin mengambil keputusan.

5) Usia

Dalam menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi tersebut perlu mendapatkan pertimbangan sebab menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

#### 4. **Budaya Kerja**

##### a. **Pengertian Budaya Kerja**

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari budaya kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli<sup>34</sup> :

- 1) Menurut Nawawi, budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, kebiasaan yang sudah mengakar kuat dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektifitas pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.

---

<sup>34</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), hal 4-5

- 2) Munandar menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya kerja adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
- 3) Robins sebagaimana dikutip oleh Fauzi mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi sama dalam memaknai seluruh aktivitas yang ada di dalam organisasi.
- 4) Hunt sebagaimana dirujuk oleh irvan mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi itu sendiri.

Selain dari pernyataan para ahli di atas terdapat juga pendapat dari Usman bahwa budaya kerja merupakan suatu asumsi penting dari suatu kebiasaan yang dinyatakan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dianut anggotanya dan dijadikan acuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Moeljono mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis,

dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal<sup>35</sup>.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang yang dianut oleh anggota organisasi. Para anggota organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

#### **b. Fungsi Budaya Kerja**

Budaya kerja pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka. Adapun beberapa fungsi budaya kerja sebagai berikut<sup>36</sup> :

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

---

<sup>35</sup> Susi Handayani dkk, *Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang*, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol.2, No. 1, (2021), hal 44-45

<sup>36</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA manajemen press, 2019), hal 53

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai kontrol dalam organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar budaya kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut<sup>37</sup>.

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya kerja yang dibangun.

---

<sup>37</sup> Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), hal 8-9

3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal jauh lebih sulit dikendalikan daripada faktor internal. Namun demikian, faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun, tata krama di luar organisasi juga lebih mudah diadaptasi daripada faktor eksternal yang bersifat makro apalagi menyangkut ekonomi global yang sangat tidak mungkin di atasi, kecuali dibantu oleh regulasi Negara.

#### **d. Dimensi Budaya Kerja**

Terdapat banyak dimensi yang membedakan budaya. Dimensi ini mempengaruhi perilaku yang dapat mengakibatkan kekeliruan pemahaman, ketidak sepakatan, atau bahkan konflik. Konsep budaya pada awalnya berasal dari lapangan antropologi dan mendapat tempat pada awal perkembangan ilmu perilaku organisasi. Dimensi-

dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya. Terdapat empat dimensi budaya, yaitu :<sup>38</sup>

- 1) Penghindaran atas ketidakpastian adalah tingkat dimana anggota masyarakat merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas. Perasaan ini mengarahkan mereka untuk mempercayai kepastian yang menjanjikan dan untuk memelihara lembaga-lembaga yang melindungi penyesuaian.
- 2) Maskulin vs feminisme, Tingkat maskulinitas adalah kecenderungan dalam masyarakat akan prestasi, kepahlawanan, ketegasan, dan keberhasilan materil. Feminitas berarti kecenderungan akan kesederhanaan, perhatian pada yang lemah, dan kualitas hidup.
- 3) Individu vs kebersamaan, individualisme adalah kecenderungan dalam kerangka sosial dimana individu dianjurkan untuk menjaga diri sendiri dan keluarganya. Kolektivisme berarti kecenderungan dimana individu dapat mengharapkan kerabat, suku, atau kelompok lainnya melindungi mereka sebagai ganti atas loyalitas mutlak yang mereka berikan.
- 4) Jarak kekuasaan adalah ukuran dimana anggota suatu masyarakat menerima bahwa kekuasaan dalam lembaga atau organisasi tidak didistribusikan secara merata

---

<sup>38</sup> Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA manajemen press, 2019), hal 50

#### **e. Indikator Budaya Kerja**

Menurut Triguno, dkk indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu<sup>39</sup> :

##### **1) Sikap Terhadap Pekerjaan**

Yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

##### **2) Perilaku Pada Waktu Bekerja**

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

##### **3) Disiplin Kerja**

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

#### **5. Prestasi Kerja**

##### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup

---

<sup>39</sup> Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: ZIFATAMA PUBLISER, 2008) <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Semuanya dapat terjadi jika penilaian dilakukan secara jujur dan objektif<sup>40</sup>.

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari budaya kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

- 1) Menurut Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu<sup>41</sup>.
- 2) Sutrisno mengartikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi<sup>42</sup>.

Berdasarkan pengertian yang dinyatakan oleh para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja keras yang dicapai oleh karyawan berdasarkan penilaian dari tugas-tugas yang dikerjakan olehnya.

---

<sup>40</sup> Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: ZIFATAMA PUBLISER, 2008), hal 206.

<sup>41</sup> Caryoto, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor", *JURNAL SeMaRaK*, 4.1 (2021), hal 130.

<sup>42</sup> Yolanda Fitxy Farlina Chaniago, Salfadri, Delvianti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang*, *Jurnal Matua*, 4.1 (2022), hal 131

## **b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Manfaat penilaian prestasi kerja yang rasional dan objektif paling tidak dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karier.

Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Selain itu tujuan penting dilakukannya penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang diperoleh semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja ini tidak lain adalah untuk evaluasi dan pengembangan<sup>43</sup>.

Sunyoto mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi organisasi-organisasi atau menilai prestasi kerja

---

<sup>43</sup> Marnis dan Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: ZIFATAMA PUBLISER, 2008), hal 207.

karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut<sup>44</sup>:

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

---

<sup>44</sup> Ibid

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Handoko mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Sedangkan menurut Mulyadi dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai berikut<sup>45</sup>:

#### 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan juga terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, tentunya akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

---

<sup>45</sup> Sumanti, Rumawas, and Mukuan.

Motivasi biasanya terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Tujuan Kerja).

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

#### **d. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator berikut<sup>46</sup>:

##### 1) Hasil kerja

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

##### 2) Pengetahuan pekerjaan

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

##### 3) Inisiatif

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

---

<sup>46</sup> Yolanda Fitxy Farlina Chaniago, Salfadri, Delvianti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang*, Vol. 4, No. 1, Jurnal Matua, (2022), hal 131

4) Kecakapan mental

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

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi.

**6. Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Irene Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cab. Manado	Analisis Regresi Linear Sederhana	1) Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado dikatakan tidak berpengaruh, ditunjukkan dari

				<p>hasil koefisien determinasi dimana faktor lain lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja.</p> <p>2) Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. FIFIGROUP Cab. Manado</p>
2	Yunila, Irdawati (2019)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.</p> <p>2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti semakin besar balas jasa yang diterima akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja.</p> <p>3) Disiplin kerja berpengaruh</p>

				<p>positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketaatan yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerja</p> <p>4) Budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa norma-norma yang dianut tidak memberikan dampak pada pencapaian prestasi kerja</p>
3	Muh Kausar Maulana (2019)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta.</p> <p>2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jelajah Laut</p>

				Nusantara Jakarta. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta.
4	Wahyu Wiranda, Vitryani Tarigan (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada PT.Telkom Indonesia,Tbk Pematangsiantar	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja yang terdiri dari kejujuran, ketekunan, kreatifitas, kedisiplinan dan iptek terhadap prestasi kerja
5	Vivi Nila Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Padang	Analisis Regresi Linier Berganda	1) Dari hasil perbandingan terlihat $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_2$ diterima. 2) Dari hasil perbandingan terlihat $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa

				<p>secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima.</p> <p>3) Dari hasil perbandingan terlihat <math>t_{hitung}</math> dan <math>t_{tabel}</math> maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima.</p> <p>4) Dari hasil perbandingan terlihat <math>t_{hitung}</math> dan <math>t_{tabel}</math> maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima.</p>
--	--	--	--	---

				H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>2</sub> diterima.
6	Yuslaidar Yusuf dan Nelva Dewi (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Banda Aceh.</li> <li>2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Banda Aceh.</li> <li>3) Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Banda Aceh.</li> <li>4) Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Banda Aceh.</li> </ol>
7	Rudyanto Simanjuntak (2020)	Pengaruh Penempatan Kerja dan	Analisis Regresi Linear	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi</li> </ol>

		Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan	Berganda	<p>Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan.</p> <p>2) Kinerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan.</p> <p>3) Penempatan Kerja dan Kinerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan</p>
8	M. Asnawi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan	Analisis Regresi Linear Sederhana	<p>1) Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah <math>Y = 4,171 + 0,873 X</math>. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.</p> <p>2) Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,755. Artinya, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Nilai koefisien</p>

				<p>determinan (<math>R_2</math>) sebesar 0,570. Artinya, prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 57% sedangkan 43% dijelaskan oleh faktor lain.</p> <p>3) Nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar <math>9,283 &gt; t_{tabel}</math> (1,972) dengan tingkat signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>, sehingga <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.</p>
9	Lasma Ria Tampubolon, Mas Intan Purba (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.</p> <p>2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan</p>

				<p>signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.</p> <p>3) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.</p> <p>4) Koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Pematang Siantar Sudirman.</p>
10	Caryoto (2021)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor	Analisis Regresi Linear Sederhana	<p>1) Menurut hasil dari jawaban responden variabel budaya kerja mendapat respon yang kurang baik pada indikator ketepatan dan rasionalitas.</p> <p>2) Berdasarkan hasil dari jawaban</p>

				<p>responden variabel prestasi kerja mendapat respon yang kurang baik pada indikator komunikasi, disarankan pada pimpinan PT. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor perlu meningkatkan komunikasi yang baik pada setiap karyawannya agar terjalin kebersamaan lingkungan kerja yang harmonis.</p>
--	--	--	--	--

## B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data empiris. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

### a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sutrisno mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut<sup>47</sup>. Oleh sebab itu lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi bekerja seorang karyawan, karena jika menempatkan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Muh Kausar Maulana dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan dengan adanya pembentukan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan prestasi kerja dari tiap individu karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

b. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Rosidah mendefinisikan penempatan sebagai suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu<sup>48</sup>. Oleh sebab itu jika seorang karyawan ditempatkan pada posisi dan tempat

---

<sup>47</sup> Muhammad Kausar Maulana, 'Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta', *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20.1 (2019), hal 2

<sup>48</sup> Ibid, hal 2.

kerja yang tepat maka dapat berdampak baik bagi semangat karyawan dalam bekerja.

Muh Kausar Maulana dalam penelitiannya menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa makin tepat penempatan karyawan maka makin baik prestasi kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_2$ : Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

c. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Budaya kerja menurut Supriyadi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup, sebagai nilai nilai yang menjadi sifat dan kekuatan pendorong membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita- cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja<sup>49</sup>. Oleh Sebab Itu, diperlukan budaya kerja yang baik dan sehat agar tidak ada karyawan yang kurang nyaman dalam bekerja.

Andik Dwi Prasetyo dan Veronika Nugraheni dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh

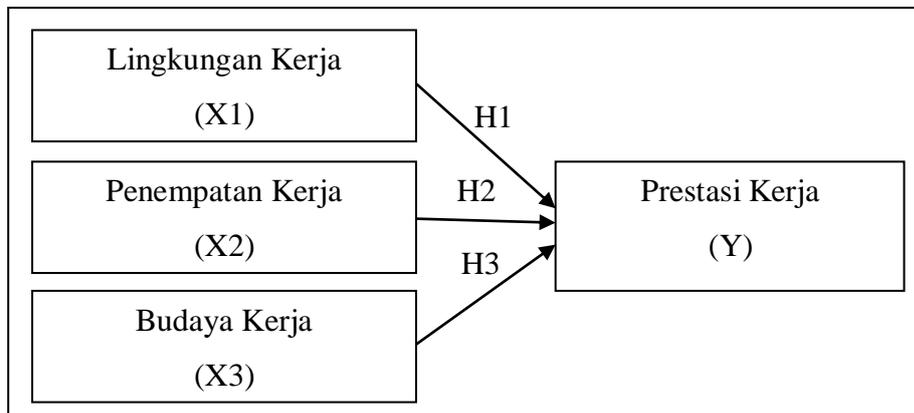
---

<sup>49</sup> Caryoto, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor', *JURNAL SeMaRaK*, 4.1 (2021), hal 132.

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berarti bahwa norma-norma yang dianut memberikan dampak pada pencapaian prestasi kerja. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

*H<sub>3</sub>*: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

### C. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar :

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

H<sub>2</sub>: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

H<sub>3</sub>: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian pustaka (*library research*). Adapun penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dengan cara membagikan kuesioner<sup>50</sup>, sedangkan penelitian pustaka dilakukan dengan memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, skripsi, tesis, internet, dan perangkat lain yang berkaitan dengan judul penelitian.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang di Jln Letkol Iskandar No.18, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Peneliti ingin menguji dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

#### **C. Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tanggal 20 Mei 2023 s.d 20 November 2023.

---

<sup>50</sup> M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hal 96.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jenis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrument penelitian<sup>51</sup>.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, yaitu metode atau pendekatan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket/kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi<sup>52</sup>. Dalam melakukan penelitian ini sumber data primer yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya<sup>53</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di

---

<sup>51</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 88.

<sup>52</sup> Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri, 2015), hal 173.

<sup>53</sup> Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), hal 113.

Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang yang berjumlah 39 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang ada dengan hasilnya dipergunakan sebagai representasi keseluruhan populasinya. Sampel ini bertujuan untuk membatasi populasi yang besar. Jika populasinya besar, peneliti akan mengambil sampel dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini yakni karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang dengan jumlah 39 responden.

**Tabel 3.1**  
**Data Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM**  
**Palembang**

No	Nama Karyawan	Posisi/Jabatan	Lokasi Penempatan
1	R. Fahrudin	Asisten Administrasi	KC PIM Palembang
2	Rieza Hadi Pratama	Asisten Administrasi Pembiayaan	KC PIM Palembang
3	Zaina Suci Indah Mulia Sari	Asisten Operasional Pembiayaan	KC PIM Palembang
4	Angga Arieska Devri	Asisten Akutansi	KC PIM Palembang
5	Indah Damayanti	Asisten Dana dan Jasa	KC PIM Palembang
6	Mira Nopy Sela	Senior Analis Resiko	KC PIM Palembang
7	Three Gustian Akbar	Analis	KC PIM

		Pembiayaan	Palembang
8	M. Ikhwan Affani	Analisis Pembiayaan	KC PIM Palembang
9	Indra Rizah Saputra	Asisten Bisnis	KC PIM Palembang
10	Muhammad Iqbal	Asisten Bisnis	KC PIM Palembang
11	Iin Armalina	Asisten Bisnis	KC PIM Palembang
12	Emy Silfania	Penyelia Pelayanan Jasa dan Informasi	KC PIM Palembang
13	A. Reza Harwandi	Penyelia Administrasi Umum dan Akutansi	KC PIM Palembang
14	Ellein	Marketing Officer Pembiayaan	KC PIM Palembang
15	Tri Astuti	Pemimpin Kas PIM	KC PIM Palembang
16	Furgon Humaini	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
17	Julyana Ryalestari	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
18	M. Ikhsan Sazali	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
19	Fahira Dhea Azzahra	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
20	Ajeng Novitasari	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
21	Nurmaulina Amalia	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang

22	Indra Ardiansyah	Penyelia Legal	KC PIM Palembang
23	Agus Ramiadi	Penyelia Pembiayaan	KC PIM Palembang
24	Dwi Putri Handayani	Penyelia Dana dan Jasa	KC PIM Palembang
25	Emy Silfania	Penyelia Pelayanan Jasa diinformasi	KC PIM Palembang
26	Tiur Risma	Penyelia Pelayanan Uang Tunai	KC PIM Palembang
27	Yolanda Seftri Utami	Teller	KC PIM Palembang
28	Ayu Trismalinda	Teller	KC PIM Palembang
29	Serly Angraini	Teller	KC PIM Palembang
30	Monita Octria	Teller	KC PIM Palembang
31	Yuni Anggraini	Teller	KC PIM Palembang
32	Priscilia Lupita	Teller	KC PIM Palembang
33	Aninta Kartini	Teller	KC PIM Palembang
34	Tia Septarina	Teller	KC PIM Palembang
35	Yonggi Sanjaya	Account Officer	KC PIM Palembang
36	Putri Akhlamiah	Marketing Officer Pembiayaan	KC PIM Palembang
37	Hendri Agustiansyah	Marketing Officer Pembiayaan	KC PIM Palembang
38	Syafa Putri Marisa	Marketing Officer Funding	KC PIM Palembang
39	Muhammad Fikar Meidi	Marketing	KC PIM

	Officer Funding	Palembang
	<b>Total</b>	<b>39 Karyawan</b>

Sumber : Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena dengan metode ini seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel. Adapun alasan menggunakan sampling jenuh dikarenakan populasi karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang relatif sedikit.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Penelitian ini menggunakan tingkat pengukuran skala likert. Menurut Kinnear, skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju, tidak setuju, senang, tidak senang, dan baik, tidak baik<sup>54</sup>. Dengan skala likert, maka variabel akan diukur dengan penjabaran indikator. Kuesioner dibuat dengan pertanyaan yang menggunakan likert (1-5) yang memiliki tingkat preferensi jawaban masing-masing skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut.

1. STS = Sangat Tidak Setuju (diberi skor 1)
2. TS = Tidak Setuju (diberi skor 2)
3. KS = Kurang Setuju (diberi skor 3)

---

<sup>54</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal 154.

4. S = Setuju (diberi skor 4)
5. SS = Sangat Setuju (diberi skor 5)

#### **G. Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal yang berkaitan dengan apa yang akan diteliti, kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu<sup>55</sup>:

##### **1. Variabel Independen (X)**

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3).

##### **2. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

---

<sup>55</sup> Ibid, Hal. 63-64

## H. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan sebuah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan<sup>56</sup>.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Prestasi Kerja (Y), Yolanda Fitxy Farlina Chaniago, Salfadri, Delvianti (2022)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin Waktu dan Absensi <sup>57</sup> .	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X1), Hendri Sembiring (2020)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	1. Hubungan Karyawan 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja 3. Peraturan Kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara 6. Keamanan <sup>58</sup>	Skala Likert
3	Penempatan Kerja (X2), R. Sabrina (2020)	Penempatan kerja adalah suatu proses penugasan	1. Prestasi Akademik 2. Pengalaman	Skala Likert

<sup>56</sup> W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hal 144.

<sup>57</sup> Yolanda Fitxy Farlina Chaniago, Salfadri, Delvianti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang*, Vol. 4, No. 1, Jurnal Matua, (2022), hal 131

<sup>58</sup> Hendri Sembiring, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13.1 (2020), hal 10–23.

		kembali para pegawai atau karyawan pada tugas atau posisi jabatan yang baru atau posisi jabatan yang bisa berbeda sama sekali.	3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Status Perkawinan 5. Usia <sup>59</sup>	
4	Budaya Kerja (X3), Muhammad Busro (2018)	Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.	1. Sikap Terhadap Pekerjaan 2. Perilaku Pada Waktu Bekerja 3. Disiplin Kerja	Skala Likert

## I. Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan ketetapan alat ukur untuk mengukur konsep yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut<sup>60</sup>.

Uji validitas dapat diukur menggunakan korela Pearson (r) koefisien korelasi yang diperoleh setelah uji t hasilnya bermakna, berarti instrumen tersebut valid. Selain dengan korelasi pearson dapat juga menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Nilai loading

<sup>59</sup> R Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU PRESS, 2021), hal 56-58

<sup>60</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: UNDIP, Cet V, 2011), hal 52.

(lambda) yang diperoleh, selanjutnya dapat diuji dengan uji t, jika hasilnya bermakna berarti instrumen yang digunakan adalah valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian dapat dipercaya maupun diandalkan. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama pada saat dilakukan pengukuran kembali pada objek yang berlainan pada waktu berbeda atau memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel.

*Cronbach alpha* dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item, instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi karena perbedaan pendapat responden atau kurang pemahamnya responden dalam menjawab item-item pertanyaan<sup>61</sup>

## **J. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Prasyarat**

#### **a. Uji Linearitas**

Para pemakai statistika sering tidak memperhatikan asumsi atau pancaran titik. Mereka langsung menggunakan rumus-rumus pada

---

<sup>61</sup> Ibid, hal 129

analisis regresi linear dan mengambil keputusan sehingga dapat menimbulkan kekeliruan. Dari hal ini, peneliti harus menggunakan uji linearitas. Uji linearitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

#### **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal<sup>62</sup>.

Menurut Hadi data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan tidak normal.

Hipotesis yang dikemukakan:

$H_0$  = data residual berdistribusi normal (Asymp.sig  $> 0,05$ )

$H_a$  = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp.sig  $< 0,05$ )

#### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji multikolinearitas ini

---

<sup>62</sup> Cholid Norbuto, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hal 73

digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.

Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Metode uji multikolinearitas antara lain sebagai berikut :

- 1) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r_2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R_2$ ).
- 2) Dengan melihat nilai tolerance dan inflation faktor (VIF) pada model regresi<sup>63</sup>.

#### **d. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam hal ini, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas

#### **e. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap

---

<sup>63</sup> Rachmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, (Ponorogo: CV. WADE GROUP, 2017), hal 116.

satu variabel dependen. Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Variabel Terikat (Prestasi Kerja)

$\beta_0$  : Koefisien Regresi (Konstanta)

$\varepsilon$  : Faktor Error

X1 : Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X2 : Variabel Bebas Penempatan Kerja

X3 : Variabel Bebas Budaya Kerja

#### **f. Uji Hipotesis**

##### **1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel dependen.

##### **2) Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F

menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen<sup>64</sup>.

a.  $H_0$  diterima, bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$

b.  $H_0$  diterima, bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$

### 3) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Uji statistik t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

b. Jika nilai signifikan  $> 0,05$   $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

---

<sup>64</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JEP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hal 113.

- c. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Bank Sumsel Babel**

Bank Sumsel Babel berdiri pada tanggal 6 November 1957 atas Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan, Akta Notaris Tan Thong Ke, dan izin dari usaha dari Menteri Keuangan saat itu. Pada tahun 1962, Sejak diberlakukannya undang-undang Nomor 13 tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, Bank Sumsel Babel resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status perusahaan Daerah<sup>65</sup>.

Setelah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang perbankan dan sesuai dengan Perda No. 6 tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000, Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas dengan Akta Pendirian No. 20 tanggal 25 November 2000 dan persetujuan Deputy Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001. Perubahan badan hukum tersebut terhitung tanggal 1 Oktober 2001, dengan berbagai

---

<sup>65</sup> <https://syariah.banksumselbabel.com/id/about> (diakses pada tanggal 5 Mei 2023 pukul 12.30 WIB).

perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut menjadikan Bank Sumsel lebih profesional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah.<sup>66</sup>

Sebelumnya Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan meliputi wilayah Sumatera Selatan dan Wilayah Kepulauan Bangka Belitung, dan hasil dari pemekaran wilayah juga telah disahkannya Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada 22 November 2000, maka dengan resmi Kepulauan Bangka Belitung merupakan Provinsi Pemekaran dari Wilayah Sumatera Selatan dan menjadi Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karena Bank Sumsel dimiliki oleh dua Pemerintahan Provinsi, maka digagaslah perubahan nama dari Bank Sumsel menjadi Bank Sumsel Babel. Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 02 tanggal 03 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel

## **2. Visi Misi dan Tujuan**

Menjadi Bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul berbasis layanan digital

- a. Mengelola ekosistem keuangan daerah & mitra bisnis secara terintegrasi dan berkelanjutan.

---

<sup>66</sup> Ibid

- b. Memberi solusi produk & layanan perbankan dengan pola kemitraan berkelanjutan melalui pengembangan kapabilitas sesuai tantangan bisnis.
- c. Menjadi penggerak perekonomian daerah menuju Indonesia sejahtera<sup>67</sup>.

### 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden memberikan hubungan yang erat dengan ciri-ciri responden secara individu terhadap hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Dalam hal ini karakteristik responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya dapat digambarkan mengenai karakteristik responden.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Laki-laki	15
2	Perempuan	24
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

---

<sup>67</sup> Ibid

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 jenis kelamin responden. Dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berdasarkan jenis kelamin adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden
1	20-30	8
2	31-40	28
3	41-50	3
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 usia responden. Dapat diketahui bahwa usia karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa responden yang berusia dari 20-30 tahun berjumlah 8 orang, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 28 orang dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa responden yang paling banyak berdasarkan usia adalah responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 28 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden
1	1-5	4
2	6-10	26
3	11-15	7
4	16-20	2
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 lama bekerja. Dapat diketahui bahwa lama kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang diambil sebagai responden menunjukkan bahwa responden yang berkerja selama 1-5 tahun berjumlah 4 orang, responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 26 orang, responden yang bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 7 orang dan responden yang bekerja selama 16-20 tahun berjumlah 2 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berdasarkan lama bekerja adalah responden yang berkerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 26 orang.

#### 4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>68</sup>

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengukur rata-rata dari jawaban responden terhadap setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala likert, dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 5. Untuk menjelaskan kondisi masing-masing variabel penelitian digunakan analisis deskriptif dengan rumus sebagai berikut<sup>69</sup> :

$$r = \frac{n - 1}{n} = \frac{5 - 15}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Kemudian hasilnya dikategorikan sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Range Kategori Jawaban**

Range	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2023

---

<sup>68</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : alfabeta (2016), hal 147

<sup>69</sup> Ibid

**a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS			
1	0	0	0	28	11	39	167	4,28
2	0	0	3	22	14	39	167	4,28
3	0	0	2	17	20	39	174	4,46
4	0	0	2	24	13	39	167	4,28
5	0	0	21	15	3	39	138	3,54
6	0	0	5	27	7	39	158	4,05
7	0	0	5	20	14	39	165	4,23
8	0	0	2	17	20	39	174	4,46
9	0	0	2	17	20	39	174	4,46
10	0	0	1	13	25	39	180	4,62
11	0	0	3	22	14	39	167	4,28
12	0	0	4	16	19	39	171	4,38
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>59</b>	<b>238</b>	<b>180</b>	<b>468</b>	<b>2002</b>	<b>4,28</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) adalah 4,28. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan rata-rata responden berpendapat setuju bahwa lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

**b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja (X2)**

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel penempatan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Terhadap Variabel Penempatan Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS			
1	0	0	4	16	19	39	171	4,38
2	0	0	2	24	13	39	167	4,28
3	0	0	2	24	13	39	167	4,28
4	0	0	7	21	11	39	160	4,10
5	0	0	1	13	25	39	180	4,62
6	0	0	6	20	13	39	163	4,18
7	0	0	2	24	13	39	167	4,28
8	0	0	2	28	9	39	163	4,18
9	0	0	4	21	14	39	166	4,26
10	0	0	5	20	14	39	165	4,23
11	0	0	7	21	11	39	160	4,10
12	0	0	9	14	16	39	163	4,18
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>246</b>	<b>171</b>	<b>468</b>	<b>1992</b>	<b>4,26</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel penempatan kerja (X2) adalah 4,26. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja (X2) berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan rata-rata responden berpendapat sangat setuju bahwa penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

**c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja (X3)**

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel budaya kerja (X3) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Terhadap Variabel Budaya Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS			
1	0	0	5	20	14	39	165	4,23
2	0	0	4	21	14	39	166	4,26
3	0	0	12	14	13	39	157	4,03
4	0	0	2	19	18	39	172	4,41
5	0	0	1	13	25	39	180	4,62
6	0	0	2	19	18	39	172	4,41
7	0	0	7	21	11	39	160	4,10
8	0	0	1	22	16	39	171	4,38
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>149</b>	<b>129</b>	<b>312</b>	<b>1343</b>	<b>4,30</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel budaya kerja (X3) adalah 4,30. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja (X3) berada pada posisi setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan rata-rata responden berpendapat sangat setuju bahwa budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

**d. Jawaban Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden**  
**Terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS			
1	0	0	7	26	6	39	155	3,97
2	0	0	7	18	14	39	163	4,18
3	0	0	3	26	10	39	163	4,18
4	0	0	1	22	16	39	171	4,38
5	0	0	3	22	14	39	167	4,28
6	0	0	6	15	18	39	168	4,31
7	0	0	11	20	8	39	153	3,92
8	0	0	5	20	14	39	165	4,23
9	0	0	6	15	18	39	168	4,31
10	0	0	7	21	11	39	160	4,10
11	0	0	6	21	12	39	162	4,15
<b>Jumlah</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>226</b>	<b>141</b>	<b>429</b>	<b>1795</b>	<b>4,18</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah 4,18. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) berada pada posisi setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang memiliki prestasi kerja yang baik.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Adapun hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS Statistics 26.0 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan

yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, penempatan kerja, budaya kerja, prestasi kerja.

Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang telah diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah metode *Person Correlation*, kemudian nilai *Person Correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel ( $r_{tabel}$ ). Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0.05 atau 5% dengan uji satu arah dan sampel atau  $n=39$  sesuai dengan rumus yang kita gunakan ( $df=n-2$ ) maka akan menjadi  $n=39-2$  yaitu 37 ( $df=37$ ) adalah sebesar 0,316. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya kuesioner dapat dinyatakan valid. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,431	0,316	Valid
	2	0,505	0,316	Valid
	3	0,569	0,316	Valid
	4	0,435	0,316	Valid
	5	0,350	0,316	Valid
	6	0,324	0,316	Valid
	7	0,640	0,316	Valid
	8	0,569	0,316	Valid
	9	0,491	0,316	Valid
	10	0,571	0,316	Valid
	11	0,505	0,316	Valid
	12	0,323	0,316	Valid

Dari tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan demikian, semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,543	0,316	Valid
	2	0,569	0,316	Valid
	3	0,658	0,316	Valid
	4	0,515	0,316	Valid
	5	0,326	0,316	Valid
	6	0,562	0,316	Valid
	7	0,658	0,316	Valid
	8	0,383	0,316	Valid
	9	0,412	0,316	Valid
	10	0,468	0,316	Valid
	11	0,515	0,316	Valid
	12	0,352	0,316	Valid

Dari tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan pada variabel penempatan kerja (X2) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan demikian, semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
	1	0,476	0,316	Valid
	2	0,686	0,316	Valid

Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	3	0,571	0,316	Valid
	4	0,741	0,316	Valid
	5	0,446	0,316	Valid
	6	0,741	0,316	Valid
	7	0,456	0,316	Valid
	8	0,623	0,316	Valid

Dari tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan pada variabel Budaya kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan demikian, semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0,392	0,316	Valid
	2	0,624	0,316	Valid
	3	0,506	0,316	Valid
	4	0,515	0,316	Valid
	5	0,598	0,316	Valid
	6	0,734	0,316	Valid
	7	0,633	0,316	Valid
	8	0,472	0,316	Valid
	9	0,734	0,316	Valid
	10	0,385	0,316	Valid
	11	0,320	0,316	Valid

Dari tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa item pernyataan pada variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan demikian, semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui alat ukur suatu kuesioner, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang sering digunakan untuk menguji uji reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dilakukan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik cronbach alpha  $> 0,60$ .

Hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,687	Reliabel
Penempatan Kerja	0,714	Reliabel
Budaya Kerja	0,725	Reliabel
Prestasi Kerja	0,758	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Dapat dilihat dari tabel 4.13 bahwa seluruh variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  sehingga dapat dinyatakan reliabel.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistic Kolmogorov-Smirnov (KS). Data dikatakan berdistribusi normal jika

nilai signifikan  $> 0,05$ , Sebaliknya jika nilai signifikannya  $\leq 0,05$  maka sebenarnya dinyatakan tidak normal.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34160457
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.079
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Dengan hasil tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji asumsi klasik lainnya.

**b. Uji Multikolinieritas**

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.995	6.780		.147	.884		
Lingkungan Kerja	.108	.138	.094	.782	.440	.713	1.402
Penempatan Kerja	.415	.158	.396	2.621	.013	.449	2.228
Budaya Kerja	.531	.209	.406	2.537	.016	.400	2.498

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan uji multikolinieritas diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara masing-masing variabel independen dalam model regresi yaitu dengan melihat VIF dan nilai tolerance. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian keempat variabel independen yaitu (Faktor

Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja) dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**c. Uji Linieritas**

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linieritas X<sub>1</sub> Terhadap Y**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Lingkungan Kerja	381.451	13	29.342	3.677	.003
(Combined) Groups					
Linearity	135.970	1	135.970	17.037	.000
Deviation from Linearity	245.481	12	20.457	2.563	.023
Within Groups	199.524	25	7.981		
Total	580.974	38			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Dilihat dari nilai signifikan diatas antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan linier terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Linieritas X<sub>2</sub> Terhadap Y**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Penempatan Kerja	Between Groups	(Combined)	414.058	12	34.505	5.375	.000
		Linearity	316.240	1	316.240	49.260	.000
		Deviation from Linearity	97.818	11	8.893	1.385	.238
Within Groups			166.917	26	6.420		
Total			580.974	38			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Dilihat dari nilai signifikan diatas antara variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diasumsikan bahwa penempatan kerja mempunyai hubungan linier terhadap prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Linieritas X<sub>3</sub> Terhadap Y**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	388.933	10	38.893	5.671	.000
		Linearity	325.684	1	325.684	47.485	.000
		Deviation from Linearity	63.249	9	7.028	1.025	.445
Within Groups			192.042	28	6.859		
Total			580.974	38			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Dilihat dari nilai signifikan diatas antara variabel budaya kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diasumsikan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan linier terhadap prestasi kerja karyawan.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.983	4.387		.680	.501
Lingkungan Kerja	.046	.089	.101	.509	.614
Penempatan Kerja	-.066	.102	-.160	-.642	.525
Budaya Kerja	-.006	.135	-.012	-.046	.964

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0.614, X2 (Penempatan Kerja) sebesar 0.525, dan X3 (Budaya Kerja) sebesar 0.964, yang memiliki nilai lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0. Adapun hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini<sub>0</sub>

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.995	6.780		.147	.884		
Lingkungan Kerja	.108	.138	.094	.782	.440	.713	1.402
Penempatan Kerja	.415	.158	.396	2.621	.013	.449	2.228
Budaya Kerja	.531	.209	.406	2.537	.016	.400	2.498

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.20 diatas dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.995 + 0.108X_1 + 0.415X_2 + 0.531X_3$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) adalah sebesar 0,995 menyatakan bahwa tanpa adanya antara lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja maka prestasi kerja akan tetap terbentuk sebesar 0,
- b. Nilai regresi sebesar 0,108 bernilai positif artinya apabila variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel penempatan kerja (X2) dan budaya kerja (X3) dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,108.
- c. Nilai regresi sebesar 0,415 bernilai positif artinya apabila variabel penempatan kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya kerja (X3) dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,415.
- d. Nilai regresi sebesar 0,531 bernilai positif artinya apabila variabel budaya kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dan penempatan kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,531.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji F (Simultan)**

Dalam pengujian hipotesis digunakan uji simultan dengan uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya

derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$DF \text{ (pembilang)} = k$$

$$DF \text{ (penyebut)} = n-k-1$$

$n$  = jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas

$1$  = konstan

$$\text{Degree of freedom (pembilang)} = 3$$

$$\text{Degree of freedom (penyebut)} = 39-3-1 = 35$$

$$\text{Jadi nilai } F_{\text{tabel}} \text{ adalah} = 2.874$$

Kriteria pengujian sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.616	3	124.205	20.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	208.358	35	5.953		
	Total	580.974	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.21 hasil uji f diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $20.864 > 2.874$  dan nilai probabilitas value atau taraf signifikan adalah  $0.000 < 0.05$ . Sehingga hasil uji hipotesisnya

yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

**b. Uji t atau parsial**

Uji ini digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Uji signifikansi t ini dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$ . Untuk menentukan nilai t, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$DF \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = n-k-1$$

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

$$\text{Degree of freedom (pembilang)} = 3-1 = 2$$

$$\text{Degree of freedom (penyebut)} = 39-3-1 = 35$$

$$\text{Jadi nilai } t_{tabel} \text{ adalah} = 2,03$$

Kriteria pengujian sebagai berikut :

3.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (Tidak Berpengaruh)
4.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (Berpengaruh)

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji t (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.995	6.780		.147	.884
Lingkungan Kerja	.108	.138	.094	.782	.440
Penempatan Kerja	.415	.158	.396	2.621	.013
Budaya Kerja	.531	.209	.406	2.537	.016

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.22 nilai  $t_{hitung}$  pada penelitian ini :

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai nilai signifikan 0.440 > 0.05 dan 0.782 ( $t_{hitung}$ ) < 2.03 ( $t_{tabel}$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.
- 2) Variabel Penempatan Kerja (X2) mempunyai nilai signifikan 0.013 < 0.05 dan 2.621 ( $t_{hitung}$ ) > 2.03 ( $t_{tabel}$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

- 3) Variabel Budaya Kerja (X3) mempunyai nilai signifikan  $0.016 < 0.05$  dan  $2.537 (t_{hitung}) > 2.03 (t_{tabel})$ . Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

**c. Koefisien Deteminasi ( $R^2$ )**

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi kerja). Hasil perhitungan dengan program SPSS (Statistical Product And Service Solutions) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil koefisien determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.611	2.440

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Hasil olah statistik pada tabel 4.23, yang dilakukan dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa pada kolom Adjusted R Square

diketahui sebesar 0.611 dengan rumus  $0.611 \times 100\% = 61,1\%$  sehingga dapat dikatakan variabel independen (Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja) berpengaruh sebesar 61,1% terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan  $0.440 > 0.05$  dan  $0.782 (t_{hitung}) < 2.03 (t_{tabel})$ . Dari kedua nilai tersebut dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Artinya lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan prestasi kerja dan perusahaan kurang memperhatikan

lingkungan kerja karyawan untuk menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan setiap harinya. Perusahaan terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka tidak mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan bank sumsel babel syariah Palembang.

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan atau pekerja dan mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkaran kerja yang baik. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Mukaromah (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia dikarenakan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pada PT Kereta Api Indonesia seperti keamanan, pewarnaan, penerangan, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitiannya. Begitu pula dalam penelitian ini dimana dalam aspek lingkungan kerja terdapat

faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi prestasi kerja seperti kebersihan, disiplin waktu dan absensi dan lain sebagainya.

## **2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bank sumsel babel syariah karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja diperoleh nilai signifikan  $0.013 < 0.05$  dan  $2.621 (t_{hitung}) > 2.03 (t_{tabel})$ . Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah. Hal ini berarti jika penempatan kerja karyawan bank sumsel babel syariah Palembang baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Menurut Bangun Wilson, mengatakan bahwa penempatan kerja berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah.

Terbukti dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel faktor pribadi adalah sebesar 4,28 yaitu berada pada posisi sangat setuju. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah secara positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Herry Bangun Setiawan (2019) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

### **3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bank sumsel babel syariah Palembang karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja diperoleh nilai signifikan  $0.016 < 0.05$  dan  $2.537 (t_{hitung}) > 2.03 (t_{tabel})$ . Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini berarti jika budaya kerja karyawan bank sumsel babel syariah sudah baik maka prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang akan meningkat.

Menurut Usman, budaya kerja merupakan suatu asumsi penting dari suatu kebiasaan yang dinyatakan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dianut oleh anggotanya dan dijadikan acuan dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian dapat diketahui bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang dalam kondisi baik.

Terbukti dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel faktor pelayanan adalah sebesar 4,30 yaitu berada pada posisi sangat setuju. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang secara positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Wiranda (2019) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel independen (lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja

karyawan) karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai  $20.864 > 2.874$  dan nilai probabilitas value atau taraf signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hasil uji hipotesisnya yaitu  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Budaya Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat.

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan atau pekerja dan mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Menurut Bangun Wilson didalam skripsinya, mengatakan bahwa penempatan kerja berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Menurut Usman, budaya kerja merupakan suatu asumsi penting dari suatu kebiasaan yang dinyatakan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dianut oleh anggotanya dan dijadikan acuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.611 yang berarti lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja berpengaruh sebesar 61.1% terhadap

variabel dependen (prestasi kerja karyawan) dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Jadi, dari penjelasan secara teori dan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab yang telah dibahas sebelumnya, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang :

1. Berdasarkan hasil uji parsial T variabel lingkungan kerja (X1), secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Dengan demikian maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor lain dalam aspek lingkungan kerja yang lebih mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang salah satunya yaitu kebersihan dan disiplin waktu serta absensi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil uji parsial T variabel penempatan kerja (X2), secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Berdasarkan hasil uji parsial T variabel budaya kerja (X3), secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang.

## **B. Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Bank Sumsel Babel Syariah Palembang
  - a. Pada persepsi responden terhadap lingkungan kerja, maka hendaknya Bank Sumsel Babel Syariah lebih memperhatikan ventilasi dan mengatur sirkulasi udara yang ada di lingkungan kerja, selain itu pewarnaan diperhatikan agar karyawan nyaman dan tidak terganggu sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
  - b. Pada persepsi terhadap penempatan kerja, Bank Sumsel Babel Syariah telah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan prestasi akademis dan pengalaman kerja. Diharapkan kedepannya, perusahaan tetap menerapkan kedua faktor ini dalam melakukan penempatan kerja karena memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
  - c. Pada persepsi terhadap budaya kerja, Bank Sumsel Babel Syariah diharapkan untuk selalu memperhatikan budaya-budaya yang ada

ditempat kerja karena hal itu dapat berpengaruh positif bagi prestasi kerja karyawan, hal ini dilakukan agar para karyawan yang ada diperusahaan dapat lebih disiplin dan menaati budaya-budaya kerja yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Perlunya mencari variabel-variabel lain yang lebih sesuai dan secara teoritis bisa meramalkan prestasi kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar mencoba meneliti variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas maka perlu juga memperluas jangkauan dan juga jumlah subjek yang dijadikan sampel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005)
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012)
- Busro, Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2018)
- Caryoto, 'Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawanpt. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor', *JURNAL SeMaRaK*, 4.1 (2021), 130 <<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.9353>>
- Dharmawangsa, Universitas, and M Asnawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan', *Jurnal Bisnis Net*, 3982 (2020), 2722–3574
- 'Diakses Pada Tanggal 5 Mei 2023 Pukul 12.30 WIB' <<https://syariah.banksumselbabel.com/id/about>>
- Enny, Mahmudah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA manajemen press, 2019)
- Ermiaati, Cut, Dita Amanah, Dedy Ansari Harahap, and Fitriani Tanjung, 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara', *Mbia*, 17.3 (2019), 17–24 <<https://doi.org/10.33557/10.33557/mbia.v17i3.157>>
- Kurniawan, Rizki, and Ahmad Yani, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja', *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5.1 (2019), 115–34
- Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: ZIFATAMA PUBLISER, 2008) <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>
- Maulana, SE., MM., Muhammad Kausar, 'Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jelajah Laut Nusantara Jakarta', *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20.1 (2019) <<https://doi.org/10.35137/jei.v20i1.244>>
- Nurhasanah, Andi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda', *Polnes*, 6.1 (2010), 1–8
- Paais, Maartje, 'Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan', *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1.2 (2020), 247–60 <<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>>
- Sabrina, R, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Emilda Sulasmi, cetakan pe (Medan: UMSU PRESS, 2021)
- Sembiring, Hendri, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan', *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13.1 (2020), 10–23 <<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>>
- Simanjuntak, Free Antonius, and Edy Edy, 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra

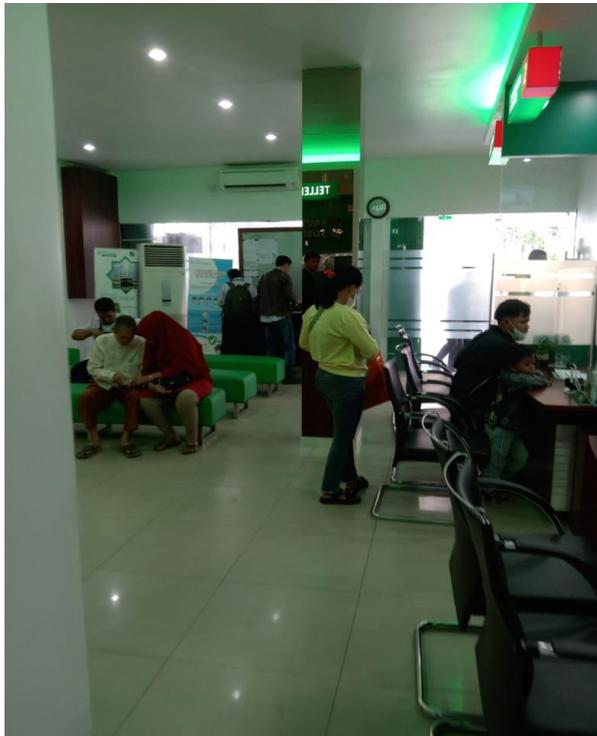
- Pratama Medan', *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1.1 (2022), 62–68 <<https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.183>>
- Simanjuntak, Rudyanto, 'Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT . Harini Mandiri Medan', 2.2 (2020), 32–46
- Sumanti, Irene Ch., Wehelmina Rumawas, and Danny D.S. Mukuan, 'Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.001 (2018), 269390
- Yunila, and Irdawati, 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha', *Jurnal AKRAB Juara*, 4.2019 (2019), 115–30

## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Gambar



**Gambar (Lampiran 1.1) Tampak Depan (Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang)**



**Gambar (Lampiran 1.2) Lantai 1 (Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang)**



**Gambar (Lampiran 1.3) Lantai 2 (Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang)**



**Gambar (Lampiran 1.4) Penyerahan Kuesioner Kepada Salah Satu Karyawan**



**Gambar (Lampiran 1.4) Foto Bersama Karyawan**

## Lampiran 2 Lembar Konsultasi

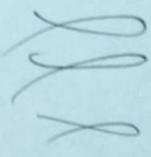
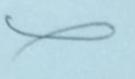
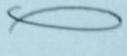


PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

---

**DAFTAR KONSULTASI**

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
 NIM : 1930603249  
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Perbankan Syariah  
 Pembimbing I : Mail Hillian Batin, M.E  
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No.	Hari/tanggal	Konsultasi	Paraf
1.	Sen/20 Jun 23	Bab 1 • fenomena Sahaja Vanabei Sesuamun dg lokasi peneltan • fahre reseach Gap	
2.	Sen/3 Jul 23	Bab 2 • Bus asing maring • Definisi bernaga sumber • Hipotesis arahnya apa	
3	Sen/11 Jul 23	ACC Bab 1 ACC Bab 2 Bab 3 - Jumlah populasi ditelus. • Sampah apakah masuak	
4.	Kam/13 Jul 23	ACC Bab 3 Kuesioner Oladata → Smart PLS V.3	
5.	Sen/24 Okt 23	Bab 4 • Ur parsu Untus tabel Combination ditaput • Vanabei hdas berpengaruh di lisa -) KEKURUAN lhat banyakin lingkungan kerja	



PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
NIM : 1930603249  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Perbankan Syariah  
Pembimbing I : Mail Hillian Batin, M.E  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No.	Hari/tanggal	Konsultasi	Paraf
6.	Par/25 Okt 23	Bab 5 - A. Kesimpulan / simpulan? - penomoran - C-1 C-2 - lingkungan kerja tidak sempurna Azc Bab 4 & 5 Dap Dimunagasyah	 



PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
NIM : 1930603249  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ SI Perbankan Syariah  
Pembimbing II : Citra Pertiwi S.E.I, M.E  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No.	Hari/tanggal	Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 16-05-23	Perbaiki BAB I 1. Penulisan (2 spasi) 2. Penulisan footnote 3. Tambahkan sumber buku 4. Tujuan Penelitian	
2.	Rabu, 17-05-23	Acc BAB I, Lanjut BAB II	
3.	Rabu, 24-05-23	Perbaiki BAB II 1. Tambahkan kesimpulan menurut anda pada setiap teori yg ada	
4.	Kamis, 25-05-23	Acc BAB II Lanjut BAB III	



PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
NIM : 1930603249  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ SI Perbankan Syariah  
Pembimbing II : Citra Pertiwi S.E.I, M.E  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No.	Hari/tanggal	Konsultasi	Paraf
5	Jum'at/26-05 2023	Perbaiki BAB III 1. Tentukan sampel berdasarkan teori 2. Siapkan kuesioner	
6	Rabu/ 19-06-23	Acc kuesioner Lanjut penelitian	
7	Rabu/ 25-10-23	Acc BAB IV dan BAB V Siapan Abstrak	
8	Kamis/ 26-10-23	Acc Abstrak Acc keseluruhan Siap druskan Munafiq syah	

Palembang, 6 Juli 2023

Nomor : 413/SPG/4/B/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada,  
Universitas Islam Negeri Raden Fatah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
di -

**Palembang**

**Surat No.B-1130/Un.09/V1.1/PP.009/5/2023 Tanggal 23 Mei 2023**

***Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh.***

Semoga Saudara dalam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat Saudara tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswi Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai bahan penyelesaian tugas akhir selama tidak menyangkut kerahasiaan Bank serta tidak mengganggu kenyamanan nasabah dan jam operasional, dengan nama Mahasiswi sebagai berikut :

Nama : Ayu Putri Wahyuni  
Nomor Induk : 1930603249  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung  
Cabang Syariah Palembang,

 **BANK SUMSEL BABEL**  
SYARIAH  
**Dipo Nugraha**  
Wakil Pemimpin

## Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Ayu Putri Wahyuni mahasiswa UIN Raden Fatah Palembang sedang melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Sudirman”** sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan program S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Berdasarkan ini, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Data tersebut akan digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan dijaga kerahasiaannya. bapak/ibu, dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner sesuai dengan keyakinan bapak/ibu. Atas perhatian dan kesediaan saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Ayu Putri Wahyuni  
NIM. 1930603249

## 1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jabatan : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Usia : .....
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Lama Bekerja : .....

## 2. PERTANYAAN PENELITIAN

### 5. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan check list (√) atau silang (X) pada kolom yang tersedia.

Adapun bobot dari keterangan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
<b>Hubungan Karyawan</b>						
1.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
2	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan					
3	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					
<b>Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja</b>						
4	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
5	Suara kendaraan yang lewat di jalan tidak mengganggu aktivitas bekerja					
<b>Peraturan Kerja</b>						
6	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai					
7	Semua peraturan yang ada tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja					
<b>Penerangan</b>						
8	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
9	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai					
10	Suhu udara di ruang kerja nyaman, dan tidak terlalu panas atau terlalu dingin					
<b>Keamanan</b>						
11	Keamanan di tempat kerja sudah baik					
12	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan					

### Variabel Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
<b>Prestasi Akademi</b>						
1	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					
2	Latar belakang akademis saya dipertimbangkan terhadap jabatan saya saat ini					
3	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki					
<b>Pengalaman</b>						
4	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan saya					
5	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
6	Saya sangat terbantu dengan pengalaman yang saya miliki selama ini dalam mendapatkan jabatan					
7	Pegawai yang menduduki jabatan tinggi harus berpengalaman di bidangnya					
<b>Kesehatan Fisik dan Mental</b>						
8	Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi karyawan					
9	Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya					
<b>Status Perkawinan</b>						
10	Status perkawinan sangat berpengaruh pada penempatan kerja di perusahaan					
<b>Usia</b>						
11	Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan					
12	Usia karyawan sangat berpengaruh pada penempatan kerja di perusahaan					

### Variabel Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
<b>Sikap Terhadap Pekerjaan</b>						
1	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya sangat menyukai pekerjaan saya dibandingkan yang lain					
4	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal					
<b>Perilaku Pada Waktu Bekerja</b>						
5	Saya senantiasa datang tepat waktu pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik					
6	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
<b>Disiplin Kerja</b>						
7	Saya sangat disiplin dalam mengerjakan tugas saya tepat pada waktunya					
8	Saya selalu taat akan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

### Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
<b>Hasil Kerja</b>						
1	Tuntutan pekerjaan sesuai dengan hasil kerja saya					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan					
<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>						
3	Saya sangat memahami tugas-tugas yang harus dikerjakan dalam pekerjaan saya					
4	Saya memiliki keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Inisiatif</b>						

5	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya selalu kreatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
<b>Kecakapan Mental</b>						
7	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang telah ditentukan oleh perusahaan					
8	Saya menangani beban kerja tanpa bantuan orang lain					
<b>Sikap</b>						
9	Saya sangat pandai dalam mengambil keputusan disetiap tugas yang diberikan kepada saya					
<b>Disiplin Waktu dan Absensi</b>						
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan					
11	Saya selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos sama sekali					

## Lampiran 5 Daftar Karyawan

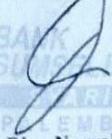
### DAFTAR KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KC PIM PALEMBANG

No	Nama Karyawan	Posisi/Jabatan	Lokasi Penempatan
1	R. Fahrudin	Asisten Administrasi	KC PIM Palembang
2	Rieza Hadi Pratama	Asisten Administrasi Pembiayaan	KC PIM Palembang
3	Zaina Suci Indah Mulia Sari	Asisten Operasional Pembiayaan	KC PIM Palembang
4	Angga Arieska Devri	Asisten Akutansi	KC PIM Palembang
5	Indah Damayanti	Asisten Dana dan Jasa	KC PIM Palembang
6	Mira Nopy Sela	Senior Analis Resiko	KC PIM Palembang
7	Three Gustian Akbar	Analis Pembiayaan	KC PIM Palembang
8	M. Ikhwan Affani	Analis Pembiayaan	KC PIM Palembang
9	Indra Rizah Saputra	Asisten Bisnis	KC PIM Palembang
10	Muhammad Iqbal	Asisten Bisnis	KC PIM Palembang
11	Iin Armalina	Asisten Bisnis	KC PIM Palembang
12	Emy Silfania	Penyelia Pelayanan Jasa dan Informasi	KC PIM Palembang
13	A. Reza Harwandi	Penyelia Administrasi Umum dan Akutansi	KC PIM Palembang
14	Ellein	Marketing Officer Pembiayaan	KC PIM Palembang
15	Tri Astuti	Pemimpin Kas PIM	KC PIM Palembang
16	Furgon Humaini	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
17	Julyana Ryalestari	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang

18	M. Ikhsan Sazali	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
19	Fahira Dhea Azzahra	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
20	Ajeng Novitasari	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
21	Nurmaulina Amalia	Asisten Pelayanan Nasabah	KC PIM Palembang
22	Indra Ardiansyah	Penyelia Legal	KC PIM Palembang
23	Agus Ramiadi	Penyelia Pembiayaan	KC PIM Palembang
24	Dwi Putri Handayani	Penyelia Dana dan Jasa	KC PIM Palembang
25	Emy Silfania	Penyelia Pelayanan Jasa diinformasi	KC PIM Palembang
26	Tiur Risma	Penyelia Pelayanan Uang Tunai	KC PIM Palembang
27	Yolanda Sefri Utami	Teller	KC PIM Palembang
28	Ayu Trismalinda	Teller	KC PIM Palembang
29	Serly Angraini	Teller	KC PIM Palembang
30	Monita Octria	Teller	KC PIM Palembang
31	Yuni Anggraini	Teller	KC PIM Palembang
32	Priscilia Lupita	Teller	KC PIM Palembang
33	Aninta Kartini	Teller	KC PIM Palembang
34	Tia Septarina	Teller	KC PIM Palembang
35	Yonggi Sanjaya	Account Officer	KC PIM Palembang
36	Putri Akhlamah	Marketing Officer Pembiayaan	KC PIM Palembang
37	Hendri Agustiansyah	Marketing Officer Pembiayaan	KC PIM Palembang

38	Syafa Putri Marisa	Marketing Officer Funding	KC PIM Palembang
39	Muhammad Fikar Meidi	Marketing Officer Funding	KC PIM Palembang
<b>Total</b>			<b>39 Karyawan</b>

Palembang, 7 Januari 2024  
Mengetahui

  
**Dipo Nugraha**  
Wakil Pemimpin

## Lampiran 6 Jawaban Responden

### A. Jawaban Responden Terkait Lingkungan Kerja Pada Bank Sumsel

#### Babel Syariah KC PIM Palembang

No	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	Total (X1)
1	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	55
2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	53
3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	53
4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	49
5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	51
6	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	47
7	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
8	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	51
9	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	54
10	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	52
11	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	44
12	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	54
13	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	51
14	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	53
15	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	50
16	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	50
17	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	48
18	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
19	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	46
20	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	54
21	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	54
22	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	52
23	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	50
24	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	54
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	48
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
27	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	55
28	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	49
29	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
30	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	47
32	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	51
33	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	49
34	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
35	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	55
36	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	48
37	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	45

38	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	52
39	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	47
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>174</b>	<b>167</b>	<b>138</b>	<b>158</b>	<b>165</b>	<b>174</b>	<b>174</b>	<b>180</b>	<b>167</b>	<b>171</b>	<b>2002</b>
<b>Mean</b>	<b>4.28</b>	<b>4.28</b>	<b>4.46</b>	<b>4.28</b>	<b>3.54</b>	<b>4.05</b>	<b>4.23</b>	<b>4.46</b>	<b>4.46</b>	<b>4.62</b>	<b>4.28</b>	<b>4.38</b>	<b>51.33</b>

**B. Jawaban Responden Terkait Penempatan Kerja Pada Bank Sumsel  
Babel Syariah KC PIM Palembang**

No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	Total (X2)
1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	52
2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	49
3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	45
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	46
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	54
6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	50
8	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	52
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	55
10	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53
11	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	52
12	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
13	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	56
14	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	47
15	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	52
16	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	47
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	45
18	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52
19	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	43
20	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52
21	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	49
24	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	54
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	55
27	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	53
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
30	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
31	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	46
32	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53

33	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	47
34	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
35	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	53
36	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	4	51
37	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	55
38	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	54
39	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	54
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>160</b>	<b>180</b>	<b>163</b>	<b>167</b>	<b>163</b>	<b>166</b>	<b>165</b>	<b>160</b>	<b>163</b>	<b>1992</b>
<b>Mean</b>	<b>4.38</b>	<b>4.28</b>	<b>4.28</b>	<b>4.10</b>	<b>4.62</b>	<b>4.18</b>	<b>4.28</b>	<b>4.18</b>	<b>4.26</b>	<b>4.23</b>	<b>4.10</b>	<b>4.18</b>	<b>51.08</b>

### C. Jawaban Responden Terkait Budaya Kerja Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC PIM Palembang

No	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	Total (X3)
1	5	4	4	5	5	5	4	4	36
2	5	4	5	3	4	3	3	5	32
3	4	4	3	5	5	5	3	5	34
4	3	4	3	4	5	4	3	4	30
5	5	4	4	5	4	5	4	5	36
6	4	5	5	5	4	5	4	5	37
7	4	4	4	4	4	4	5	4	33
8	4	5	4	5	5	5	3	5	36
9	4	4	4	5	5	5	4	5	36
10	4	4	3	5	5	5	4	5	35
11	3	5	5	5	4	5	4	5	36
12	5	5	5	4	5	4	5	4	37
13	4	4	5	5	5	5	5	5	38
14	4	4	3	4	5	4	3	4	31
15	4	4	5	4	5	4	5	4	35
16	4	4	3	4	5	4	3	4	31
17	3	3	4	4	4	4	4	4	30
18	4	5	4	5	4	5	4	5	36
19	4	4	3	4	3	4	4	4	30
20	5	5	4	4	5	4	4	4	35
21	5	4	3	4	5	4	4	4	33
22	4	4	3	4	4	4	4	4	31
23	4	4	5	5	5	5	4	4	36
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	5	5	5	5	5	5	4	5	39
27	5	4	4	4	5	4	4	4	34

28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	5	5	4	5	5	5	4	4	37
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39
31	4	4	4	4	5	4	4	4	33
32	4	5	5	4	5	4	5	4	36
33	4	3	3	4	5	4	4	4	31
34	4	5	5	5	5	5	5	5	39
35	5	5	4	5	5	5	5	5	39
36	3	5	5	4	4	4	3	5	33
37	5	3	4	5	4	5	4	4	34
38	5	4	3	4	5	4	5	4	34
39	3	4	5	3	4	3	5	3	30
<b>TOTAL</b>	165	166	157	172	180	172	160	171	1343
<b>Mean</b>	4.23	4.26	4.03	4.41	4.62	4.41	4.10	4.38	34.44

**D. Jawaban Responden Terkait Prestasi Kerja Pada Bank Sumsel Babel  
Syariah KC PIM Palembang**

No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Total (Y)
1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	49
2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	49
3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	47
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	38
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	52
6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49
7	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	44
8	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	48
9	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	44
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	47
11	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	47
12	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	50
13	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	50
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	43
16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	41
17	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	41
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	47
19	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	38
20	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	47
21	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	41
22	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	47

23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
24	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	49
25	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	42
26	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	51
27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	47
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
29	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	48
30	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	50
31	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	40
32	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
34	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	50
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
36	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	3	46
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
38	5	5	5	4	3	3	5	5	3	5	5	48
39	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	46
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>163</b>	<b>163</b>	<b>171</b>	<b>167</b>	<b>168</b>	<b>153</b>	<b>165</b>	<b>168</b>	<b>160</b>	<b>162</b>	<b>1795</b>
<b>Mean</b>	<b>3.97</b>	<b>4.18</b>	<b>4.18</b>	<b>4.38</b>	<b>4.28</b>	<b>4.31</b>	<b>3.92</b>	<b>4.23</b>	<b>4.31</b>	<b>4.10</b>	<b>4.15</b>	<b>46.03</b>

## Lampiran 7 Output Hasil Uji Validitas

### A. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,431	0,316	Valid
	2	0,505	0,316	Valid
	3	0,569	0,316	Valid
	4	0,435	0,316	Valid
	5	0,350	0,316	Valid
	6	0,324	0,316	Valid
	7	0,640	0,316	Valid
	8	0,569	0,316	Valid
	9	0,491	0,316	Valid
	10	0,571	0,316	Valid
	11	0,505	0,316	Valid
	12	0,323	0,316	Valid

### B. Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,543	0,316	Valid
	2	0,569	0,316	Valid
	3	0,658	0,316	Valid
	4	0,515	0,316	Valid
	5	0,326	0,316	Valid
	6	0,562	0,316	Valid
	7	0,658	0,316	Valid
	8	0,383	0,316	Valid
	9	0,412	0,316	Valid
	10	0,468	0,316	Valid
	11	0,515	0,316	Valid
	12	0,352	0,316	Valid

**C. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,476	0,316	Valid
	2	0,686	0,316	Valid
	3	0,571	0,316	Valid
	4	0,741	0,316	Valid
	5	0,446	0,316	Valid
	6	0,741	0,316	Valid
	7	0,456	0,316	Valid
	8	0,623	0,316	Valid

**D. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0,392	0,316	Valid
	2	0,624	0,316	Valid
	3	0,506	0,316	Valid
	4	0,515	0,316	Valid
	5	0,598	0,316	Valid
	6	0,734	0,316	Valid
	7	0,633	0,316	Valid
	8	0,472	0,316	Valid
	9	0,734	0,316	Valid
	10	0,385	0,316	Valid
	11	0,320	0,316	Valid

### Lampiran 8 Output Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,687	Reliabel
Penempatan Kerja	0,714	Reliabel
Budaya Kerja	0,725	Reliabel
Prestasi Kerja	0,758	Reliabel

### Lampiran 9 Output Hasil Uji Asumsi Klasik

#### A. Hasil Uji Normalisasi

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34160457
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.080
	Negative	-.079
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## B. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.995	6.780		.147	.884		
Lingkungan Kerja	.108	.138	.094	.782	.440	.713	1.402
Penempatan Kerja	.415	.158	.396	2.621	.013	.449	2.228
Budaya Kerja	.531	.209	.406	2.537	.016	.400	2.498

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## C. Uji Linieritas

### 1. Hasil Uji Linieritas $X_1$ Terhadap Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Lingkungan Kerja	381.451	13	29.342	3.677	.003
Linearity	135.970	1	135.970	17.037	.000
Deviation from Linearity	245.481	12	20.457	2.563	.023
Within Groups	199.524	25	7.981		
Total	580.974	38			

## 2. Hasil Uji Linieritas X<sub>2</sub> Terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Penempatan Kerja	Between Groups	(Combined)	414.058	12	34.505	5.375	.000
		Linearity	316.240	1	316.240	49.260	.000
		Deviation from Linearity	97.818	11	8.893	1.385	.238
Within Groups			166.917	26	6.420		
Total			580.974	38			

## 3. Hasil Uji Linieritas X<sub>3</sub> Terhadap Y

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	388.933	10	38.893	5.671	.000
		Linearity	325.684	1	325.684	47.485	.000
		Deviation from Linearity	63.249	9	7.028	1.025	.445
Within Groups			192.042	28	6.859		
Total			580.974	38			

#### D. Uji Heterokedastisitas Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.983	4.387		.680	.501
Lingkungan Kerja	.046	.089	.101	.509	.614
Penempatan Kerja	-.066	.102	-.160	-.642	.525
Budaya Kerja	-.006	.135	-.012	-.046	.964

a. Dependent Variable: ABSRES

#### E. Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.995	6.780		.147	.884		
Lingkungan Kerja	.108	.138	.094	.782	.440	.713	1.402
Penempatan Kerja	.415	.158	.396	2.621	.013	.449	2.228
Budaya Kerja	.531	.209	.406	2.537	.016	.400	2.498

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Lampiran 10 Output Hasil Uji Hipotesis

### A. Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.616	3	124.205	20.864	.000 <sup>b</sup>
	Residual	208.358	35	5.953		
	Total	580.974	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

### B. Uji t atau parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.995	6.780		.147	.884
Lingkungan Kerja	.108	.138	.094	.782	.440
Penempatan Kerja	.415	.158	.396	2.621	.013
Budaya Kerja	.531	.209	.406	2.537	.016

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja