PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

Disusun Oleh:

M. Mursyid Al arifi
NIM: 16820085

Dosen Pembimbing:

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1224/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. MURSYID AL ARIFI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820085
Telah diujikan pada : Jumat, 17 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 61c57dc6abddd

Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 61c53646d14f6

Penguji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 61c53eee75817

Yogyakarta, 17 Desember 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61c5824eaa586

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara M. Mursyid Al Arifi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu"alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : M. Mursyid Al Arifi

NIM : 16820085

Judul Skripsi :

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Akuntansi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu"alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 08 Desember 2021
Pembimbing,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu"alaikum Wr, Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Mursyid Al Arifi

Nim : 16820085

Prodi/Fakultas : Perbankan Syariah/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN"** adalah benar-benar karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau tulisan dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila lain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu"alaikum Wr, Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 07 Desember 2021

Penulis,

M. Mursyid Al Arifi
NIM. 16820085

HALAMAN MOTTO

„لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفۡسًا إِلَّا وُسۡعَهَآۚ”

“Allah tidak membebani seseseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah:286)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, kepada Allah SWT,

Karya ini penulis persembahkan kepada :

Ayahanda (**Dariman)** dan Ibunda **(Misfah Huriani)** Tercinta : Ananda ucapkan terimakasih banyak atas kasih sayang yang tulus dan doa yang selalu dipanjatkan setiap hari tanpa kenal putus, mencintai dan menyayangi tanpa kenal pamrih, mendukung dalam bentuk materi maupun non materi tanpa henti, mengajarkan penulis arti pentingnya pendidikan dalam hidup ini, Terimakasih banyak telah memperjuangkan pendidikan kami, izinkan penulis membahagiakan dan mengabdi padamu ayah dan ibu.

Ibu DPS tercinta (**Dian Nuriyah Solissa S.H.I., M.Si. dan Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M.)** terima kasih banyak ibu sudah sabar dan selalu membimbing penulis yang masih banyak kekurangan ini, puji syukur alhamdulillah diberikan ibu DPS yang sangat baik. Semoga ibu diberikan umur panjang, dilindungi Allah dimanapun berada, diberikan rizki yang barokah dan sehat selalu ibu.

Terimakasih banyak atas ilmu yang diberikan

Serta Almamater Tercinta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penulis an skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

a. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā’	b	be
ت	Tā’	t	te
ث	Ṡā’	*ṡ*	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	**j**	je
ح	Ḥā’	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	*kh*	ka dan ha
د	Dāl	*d*	de
ذ	Żāl	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā’	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	*sy*	es dan ye
ص	Ṣād		es (dengan titik di

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ض	Ḍād	ṣ	bawah)
ط	Ṭā’	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā’	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
غ	Gain	‘	koma terbalik di atas
ف	Fā’	g	ge
ق	Qāf	f	ef
ك	Kāf	q	qi
ل	Lām	k	ka
م	Mīm	l	el
ن	Nūn	m	em
و	Wāwu	n	en
ه	Hā’	w	w
ء	Hamzah	h	ha
ي	Yā’	`	apostrof
		Y	Ye

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	*Muta'addidah*
عدّة	Ditulis	*'iddah*

c. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	*Ḥikmah*
علّة	Ditulis	*'illah*
الأولياء كرامة	Ditulis	*karāmah al-auliyā'*

d. Vokal *Pendek* dan Penerapannya

----◌́---	Fatḥah	Ditulis	*A*
----◌̣---	Kasrah	ditulis	*i*
----◌́---	Ḍammah	ditulis	*u*

فعَل	Fatḥah	Ditulis	*fa'ala*
ذُكر	Kasrah	ditulis	*żukira*
يَذهب	Ḍammah	ditulis	*yażhabu*

e. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	*Ā*
جاهليّة	ditulis	*jāhiliyyah*
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	*ā*
تَنسى	ditulis	*tansā*
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	*ī*
كريم	ditulis	*karīm*
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	*ū*
فروض	ditulis	*furūḍ*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

f. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati	ditulis	*Ai*
بـينكم	ditulis	*bainakum*
2. fatḥah + wāwu mati	ditulis	*au*
قول	ditulis	*qaul*

g. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

نـتم أ أ	Ditulis	*a'antum*
أعدّت	ditulis	*u'iddat*
شكرتـم لئن	ditulis	*la'in syakartum*

h. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرأن	Ditulis	*al-Qur'ān*
القياس	Ditulis	*al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السّماء	Ditulis	*as-Samā*
الشّمس	Ditulis	*asy-Syams*

i. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

الفروض ذوى	Ditulis	*zawi al-furūḍ*
السّنّة أهل	Ditulis	*ahl as-sunnah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa S.H.I., M.Si. dan Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu mengarahkan,

membimbing dan memberikan kritik/saran kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Dariman, Ibu Misfah Huriani, Nenek Gusni dan juga adik-adik Amir Husen, Taufiqurrahman dan Asyraf Mubarak beserta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, doa, dan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga "Bujang Lapuak" yang saya sayangi: Da U, Dalek, Dastem, Darob, Bang Pen, Bang Panjuak, Bang Munir, Pak de dan Main Celek.
11. Teman terbaik Deni dan Frileni yang selalu membantu saya selama masa perkuliahan.
12. Keluarga JAMAYYKA yang selalu memberikan dukungan.
13. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 yang telah berbagi suka duka dari awal hingga akhir pertemuan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 5 Desember 2021

Hormat saya,

M. Mursyid Al Arifi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PENGESAHAN SKRIPSI ..... **ii**
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iv**
HALAMAN MOTTO ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
ABSTRAK ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan 7
D. Manfaat 7
E. Sistematika Pembahasan 8
BAB II LANDASAN TEORI **10**
A. Prestasi Kerja 10
1. Pengertian prestasi kerja 10
2. Indikator prestasi kerja 11
3. Pengukuran prestasi kerja 12
4. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam 13
B. Lingkungan Kerja 15
1. Pengertian Lingkungan Kerja 15
2. Jenis Lingkungan Kerja 16
3. Indikator Lingkungan Kerja 17
C. Motivasi Kerja 19

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Pengertian Motivasi Kerja 19
2. Indikator Motivasi Kerja 21
3. Tujuan Motivasi Kerja 22
D. Kepuasan Kerja 23
1. Pengertian Kepuasan Kerja 23
2. Indikator Kepuasan Kerja 24
3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja 25
E. Kemampuan Kerja 25
1. Pengertian Kemampuan Kerja 25
2. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja 27
3. Indikator Kemampuan Kerja 28
F. Telaah Pustaka 30
G. Perumusan Hipotesis 34
H. Kerangka Pemikiran 40
BAB III METODE PENELITIAN 42
A. Jenis Penelitian 42
B. Sumber Data 42
C. Populasi dan Sampel Penelitian 42
D. Lokasi Penelitian 44
E. Teknik Pengumpulan Data 44
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian 45
G. Metode Analisis Data 47
BAB IV PEMBAHASAN 54
A. Gambaran Umum BPRS Madina Mandiri Sejahtera 54
B. Karakteristik Responden 55
1. Pendidikan Terakhir 56
2. Jenis Kelamin 57
3. Usia 58

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Lama Kerja 59
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas 59
1. Uji validitas 59
2. Uji Reliabilitas 63
D. Uji Asumsi Klasik 64
1. Uji Normalitas 64
2. Uji Multikolinieritas 65
3. Uji Heteroskedastisitas 66
E. Uji Hipotesis 67
1. Analisis Regresi Linier Berganda 67
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 69
3. Uji F (Uji Simultan) 70
4. Uji t (Uji Parsial) 72
F. Pembahasan Hasil Penelitian 75
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. 76
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. 79
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. 82
4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta 86
BAB V PENUTUP 91
A. Kesimpulan 91
B. Saran 92
1. Bagi Perusahaan 92
2. Bagi Penelitian selanjutnya 92
DAFTAR PUSTAKA 93
LAMPIRAN 96

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Besar Aset BPRS Madina Syariah 5

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian 45
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian 46

Tabel 4. 1 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
Tabel 4. 2 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 57
Tabel 4. 3 Karyawan Berdasarkan Usia 58
Tabel 4. 4 Karyawan Berdasarkan Lama Kerja 59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja 60
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja 61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kemampuasn Kerja 62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja 62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas 63
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas 64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas 65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 67
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R2 70
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Uji Simultan) 71
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Uji Parsial) 72
Tabel 4. 18 Besar Gaji Karyawan 84

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta yang berjumlah 30 karyawan, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunkan sampel jenuh, jadi seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta dapat mengisi kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada alat analisis SPSS versi 22.00.
Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi dan kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.
Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja.

This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, job satisfaction and work ability on employee performance. This research was conducted at Bank Madina Syariah Yogyakarta. The population in this study were all employees at Bank Madina Syariah Yogyakarta, totaling 30 employees, and the sampling technique in this study used a saturated sample, so all employees of Bank Madina Syariah Yogyakarta could fill out the questionnaire. Data was collected through the distribution of questionnaires and interviews. The data analysis technique in this study was using multiple linear regression analysis which was carried out on the SPSS version 22.00 analysis tool.
The results of this study state that the environment and job satisfaction have a positive and significant effect on work performance, while motivation and ability have no effect on work performance.

Keywords: work environment, work motivation, job satisfaction and work ability.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan Perbankan syariah di Indonesia pada tahun 2019 mengalami peningkatan, hal ini disampaikan oleh Prof. Humayon Dar Direktur Jenderal Cambridge-IIF dalam Global Islamic Finance Report (GIFR) 2019 terbaru, Indonesia berhasil mencetak 81,93 pada 2019 Indeks Negara Keuangan Islam (IFCI). Sebagai skor tinggi, peringkat pertama dalam Pasar keuangan Syariah Global di tempati oleh Indonesia. Ini merupakan kebanggaan, dikarenakan Indonesia berada di posisi keenam tahun lau. (Tempo.co, 2019)

Pada era teknologi saat ini, bank telah menjadi kebutuhan hidup manusia. Dalam kegiatan ekonomi, bank merupakan faktor utama sebagai penggerak roda perekonomian. Fasilitas dan pelayanan yang diberikan oleh bank akan menentukan seberapa besar pengaruh bank terhadap proses ekonomi itu sendiri (Hutama dkk, 2016). Seiring dengan semakin berkembangnya perbankan syariah, maka salah satu aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah di samping pemasaran bank adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Konsistensi dari sebuah bank bisa dilihat dari bagaimana kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di bank tersebut. Dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi, perusahaan harus memperhatikan ketersediaan SDM yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat dan kompeten. (Hersona, 2012). Kesuksesan suatu usaha akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang bersangkutan dengan organisasi tersebut. Suatu organisasi tidak akan sukses dalam mencapai tujuan jika karyawan yang ada di dalamnya tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi. (Perdana dkk., 2015)

Persoalan yang menjadi sorotan pada saat ini adalah bagaimana bank tetap konsisten dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Akan menjadi sebuah nilai penting apabila bank mampu menjaga konsistensinya sehingga memberikan kesan yang baik serta kepuasan bagi nasabah. Prestasi menjadi perwujudan dari bentuk konsistensi kerja dari setiap individu atau lembaga dalam menjalankan sebuah organisisasi atau perusahaan. Hal ini menandakan prestasi karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Menurut Bernardin dan Russel dalam Putra Wibawa (2017) Prestasi kerja merupakan sebuah tingkat keberhasilan yang dapat diraih suatu individu untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menentukan posisi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Menurut Handoko (2001) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Bodroastuti & Suprihatiningrum (2012), ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: kemampuan, motivasi dan situasi.

Kondisi fisik pekerjaan atau lingkungan kerja memiliki peran dalam terbentuknya perilaku karyawan. Lingkungan kerja menjadi unsur terpenting dalam mengendalikan manajemen terpadu dengan yang memiliki faktor-faktor seperti alat kerja, tenaga kerja, kondisi kerja, kebijakan dan pemimpin perusahaan (Martoyo, 2002). Secara umum lingkungan kerja bisa dikatakan sebagai tempat bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam sebuah lembaga atau organisasi. Menurut Nitisemito dalam Uhing & Togas (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Motivasi, menurut Handoko (2001) motivasi adalah kondisi individu yang memberikan dorongan kepada individu tersebut dalam berkeinginan untuk mencapai tujuan. Memotivasi seseseorang yaitu dengan menunjukkan arah kepada mereka dalam mengambil keputusan, sehingga mereka bisa sampai pada tujuan. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dalam Bodroastuti & Suprihatiningrum (2012) motivasi adalah kekuatan atau energi seseseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusias dalam menjalankan kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kepuasan kerja menurut Robbin dalam Hutama dkk. (2016) merupakan suatu sikap suatu individu dalam menghadapi pekerjaan serta menanggapi perbedaaan antara ganjaran yang diterima terhadap ganjaran yang didapatkan dari pekerjaan. Sedangkan menurut Istijanto Oei menjelaskan kepuasan kerja bisa mengarahkan kepada sikap positif yang memberikan kemajuan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan lebih berkomitmen dan memiliki rasa tenang dalam bekerja (I. Oei, 2010)

Menurut Saworini dalam Saputra dkk (2018) "kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseseorang menyelesaikan tugasnya, Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan." kemampuan pegawai dalam menjalankan kewajibannya merupakan bentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Individu yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya mendapat keuntungan dengan adanya kemudahan dalam melaksanakan kegiatan kerja untuk pencapaian tujuan organisasi.

Pada Bank Madina Syariah Mandiri Sejahtera, tahun 2011 menjadi awalan dimana bank mendapat pengahargan atas kinerja keuangan di tahun tersebut dengan predikat sangat bagus. Prestasi ini terus berlanjut pada tahun-tahun selanjutnya, pada tahun 2017 Bank Madina Syariah Kembali meraih prestasi dari infobank sebagai BPRS yang berkinerja Sangat Bagus untuk Kategori Bank

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Beraset 50 M sampai dengan 100 M. Tidak hanya itu prestasi keuangan BPRS Madina juga dapat dilihat dari besar aset yang terus meningkat disetiap tahunnya. Berikut tabel besar aset BPRS Madina Syariah :

Tabel 1. 1 Besar Aset BPRS Madina Syariah

No	Tahun	Besar Aset
1	2015	Rp 41.438.118.000,00
2	2016	Rp 52.466,508,164.24
3	2017	Rp 70,410,743,766.06
4	2018	Rp 73.951.249.726,05
5	2019	Rp 86.139.804.314,00

Sumber: BPRS Madina Mandiri Sejahtera

Sebagai salah satu perusahaan yang menyediakan layanan jasa perbankan syariah. Bank Madina Syariah memiliki komitmen yang cukup besar untuk melangkah lebih maju. Bank Madina Syariah juga terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan terutama pada bidang SDM. Dari tabel di atas, besar aset Bank Madina Syariah mengalami peningkatan rata-rata sebesar 21% pada setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Madina Syariah memiliki konsistensi dalam meningkatkan kualitas dari setiap aspek baik dari segi pelayanan, produk dan SDM.

Prestasi atau penghargaan yang diterima oleh Bank Madina Syariah tentu saja tidak terlepas dari usaha dan kerja keras serta konsistensi yang diberikan oleh karyawan. Akan tetapi dalam menjaga konsistensi tersebut terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi seperti yang telah disampaikan sebelumnya, untuk itu peneliti ingin mengetahui apakah dari empat yaitu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lingkungan kerja, motivasi yang dimiliki karyawan, kepuasan kerja dan juga kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Madina Syariah.S

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Bagi penulis

   Dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengalaman yang berharga terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran dan diharapkan bermanfaat secara luas bagi perusahaan karena mengungkapkan informasi dan saran-saran

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang dapat membantu perkembangan perusahaan, dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan isi penulisan dalam penelitian ini, penyusun menguraikan secara singkat sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai masalah yang akan diteliti yang merupakan pengantar dari penulisan penelitian yang memberikan gambaran umum mengenai topik penelitian yang akan disajikan. Bagian-bagian pada bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika pembahasan.

Latar belakang merupakan dasar bagi pembaca untuk memahami topik penelitian penulis. Rumusan masalah merupakan inti dari penelitian, yang berupa permasalahan yang akan diteliti dan kemudian akan dicari solusi dari permasalahan tersebut. Tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang ingin dicapai oleh penulis serta manfaat dari hasil penelitian tersebut. Bagian akhir dari bab ini adalah sistematika pembahasan yang berisi tentang uraian singkat dari pembahasan setiap bab.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang relevan dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui posisi

penelitian. Teori-teori tersebut dijadikan sebagai acuan dan dijadikan sebagai penguat penelitian yang akan disajikan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi tentang bagaimana penelitian ini dilaksanakan. Bagian-bagian pada bab ini meliputi desain penelitian yang berkaitan dengan metode dan pendekatan yang digunakan. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dijelaskan pada bab ini. Selain itu pada bab ini menjelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, instrument pengumpulan data, alat pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian yang berupa pembahasan terhadap analisis pengujian hipotesis atau eksplanatif dari data yang diperoleh dan diolah sebelumnya. Variabel-variabel yang terkait dipaparkan mengenai bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan. Paparan pada bab ini merupakan jawaban dari permasalahan yang dipaparkan pada bab sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat mengenai uraian kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah penelitian yang disajikan. Selain itu penulis juga memaparkan saran yang merupakan solusi dari permasalahan yang diteliti.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.
4. Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini ditolak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih untuk faktor motivasi karyawan, karena motivasi bisa dimulai dari hal-hal kecil seperti dukungan antara sesama karyawan, atasan kepada karyawan dan sebaliknya. Sehingga motivasi bisa menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Begitu juga dengan faktor kemampuan karyawan, perusahaan dapat memulai dengan melakukan pendekatan yang berbeda dari sebelumnya, seperti memberikan pelatihan dalam bentuk yang lebih ringan dan menyenangkan.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu menggunakan variabel independen yang lain sehingga nantinya bisa diketahui dimensi apa saja yang berpengaruh secara maksimal terhadap prestasi kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Afgani, M. R. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga*. Universitas Muhammadiyyah Purwokerto.

Arniati. (2009). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, *6*.

Aziza, F. N., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *1*.

Bagus, D. (2012). Analisis Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Demak. *Journal Of Public Policy And Manajement Review*.

Bodroastuti, H., & Suprihatiningrum, T. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, *1*(1), 1–23.

Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 2). PT. Prenhalindo.

Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (2nd Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, I. (2016). *Pengantar Statistik Inferensial*. Rajawali Pers.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hersona, S. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, *9*(3).

Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *40*(1), 13–22.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

I. Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja, Dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan*. Gramedia.

Ismawati, F. (2020). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, JOB INSECURITY, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga.

Jogiyanto. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman* (6th Ed.). BPFE.

Krissabda, A. S., Suryoko, S., & Listyorini, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang. *Jurnal Ilmu Adrimistasi Bisnis*, *2*.

Laraswati, A. D. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga.

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi (ANDI, Ed.)*. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan.

Martoyo, S. (2002). *Manejemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Keem). BPFE.

Morrisan, M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Kencana.

Nugroho, E. F. (2018). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank DKI Syariah)*. UIN Sunan Kalijaga.

Nur, I. Dan S. Dan B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*.

Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Dan Aspek-Aspek Lainnya*. PT Gramedia Jakarta.

Oei, M. I., & Comm, M. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Dan Aspek-Aspek Lainnya*. PT Gramedia Jakarta.

Perdana, R. I., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karayawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya). *Manajemen Dan Bisnis*, *2*.

Priyatno, D. (2009). *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate*. Gava Media.

Putra Wibawa, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(12), 6763–6792.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Riniawati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. UB Press.

Romodan, S. I. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga.

Saputra, R. W., Akos, M., & Asmawatiy, C. (2018). *Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Yang Dimediasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banjarmasin*. *2*(2), 175–243.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Quran* (13th Ed.). Lentera Hati.

Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktiivitas Kerja*. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Tempo.Co. (2019). *Indonesia Bersiap Menjadi Kiblat Keuangan Dan Ekonomi Syariah Dunia*.Www.Nasional.Tempo.Co.Https://Nasional.Tempo.Co/Read/1276270/Indonesia-Bersiap-Menjadikiblat-%0Akeuangan-Dan-Ekonomi-Syariah-Dunia/Full&View=Ok

Uhing, Y., & Togas, F. B. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(3), 1162–1173.

Utamaningsih, A., & Monika, G. (2019). *Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kajian Teori Kebutuhan Maslow*. *11*(2), 133–142.

Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Adrimistasi Bisnis*, *11*.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi (Kedua)*. PT.Rajagrafindo Persada.

Winardi, J. (2009). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA