

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT
BPRS GUNUNG SLAMET CILACAP**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwoketo Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**LUTFIAH NI'MAHTUL KHOERiyAH
NIM. 1817202158**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah
NIM : 1817202158
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 14 November 2022

Saya yang menyatakan



Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah

1817202158



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. BPRS GUNUNG SLAMET CILACAP**

Yang disusun oleh Saudara **Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah NIM 1817202158** Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **04 Januari 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.
NIP. 19881003 201903 1 015

Pembimbing/Penguji

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Purwokerto, 13 Januari 2023

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah NIM. 1817202158 yang berjudul:

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Purwokerto, November 2022

Pembimbing



Dr. Atabik, M.Ag.

NIP. 19651205 199303 1 004

MOTTO

“Mengikuti Air Tanpa Mengikuti Alirannya.”

“Whatever you are, be a good one”



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BPRS
GUNUNG SLAMET CILACAP**

Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah

NIM. 1817202158

Email: lutfiahkhoeriyah@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap merupakan Bank Perkreditan Rakyat Syariah yang berdiri di Kota Cilacap yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah untuk mencapai tujuan perusahaan. PT BPRS Gunung Slamet Cilacap memiliki satu kantor cabang di Ajibarang dan tiga kantor kas di Gunung Simping, Kesugihan dan Kroya. Pada tahun 2018 sampai 2021 mengalami kenaikan dan penurunan pada data aset, dana pihak ketiga (DPK), tabungan dan pembiayaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPRS Gunung Slamet sebanyak 54 responden. Penelitian ini dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji t disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap. Sementara berdasarkan uji simultan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap, yang dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($78,822 > 2,786$) dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON WORK PRODUCTIVITY OF PT BPRS GUNUNG SLAMET CILACAP EMPLOYEES

Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah

NIM. 1817202158

Email: lutfiahkhoeriyah@gmail.com

Department of Islamic Banking, Faculty of Islamic Economics and Business
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap is a Sharia version of BPR (People's Credit Bank) which was established in the city of Cilacap which operates based on sharia principles to achieve company goals. PT BPRS Gunung Slamet Cilacap has one branch office in Ajibarang and three cash offices in Gunung Simpang, Kesugihan and Kroya. In 2018 to 2021 there will be increases and decreases in asset data, third party funds (DPK), savings and financing. This study aims to determine motivation, work environment, and work discipline impact employee productivity partly and simultaneously at PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

The research location was conducted at PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap. A questionnaire was distributed to respondents as part of this study in order to conduct quantitative research. While, the population is all employees of PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap. A saturated sampling technique was used in this study in order to decide the sample size by selecting all PT employees at BPRS Gunung Slamet with total of 54 respondents. This study then conducted by multiple linear regression analysis methods to analyzed the result.

Based on the research results obtained from the t test it was concluded that the variables of motivation, work environment and work discipline partially and significantly influenced the work productivity of employees at PT BPRS Gunung Slamet Cilacap. In accordance to the simultaneous test, indicated that the variables motivation, work environment and work discipline have a significant effect on employee work productivity at PT BPRS Gunung Slamet Cilacap, as demonstrated by the f count > f table value ($78.822 > 2.786$) and the significance value of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Work Environment and Work Discipline, Employee Productivity

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor 158 Tahun 1987 Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-Latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	s	s	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	kadan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	za	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain ‘.....	Koma terbalik ke atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Ki
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Vokal

1. Vokal Pendek

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

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	damah	U	U

Contoh: نَشْ: *naš* السَّلْف: *salaf* صَحِيحٌ: *Ṣaḥīḥu*

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	<i>Ai</i>	A dan I
وَ	<i>Fathah dan wawu</i>	<i>Au</i>	A dan U

Contoh: كَيْفَ : *kaifa* التَّوْحِيدِيَّة : *tauḥīdīyyah*

3. Vokal Panjang

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tanda dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
اَ...	<i>Fathah dan alif</i>	<i>Ā</i>	A dan garis di atas
إِ...	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>Ī</i>	I dan garis di atas
أَ...	<i>Ḍamah dan wawu</i>	<i>Ū</i>	U dan garis di atas

Contoh: إِصْلَاحٌ : *Iṣlāḥ* حُدُودٌ : *ḥudūd* مَجَازِي : *majāzī*

C. *Ta Marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua:

1. *Ta marbūṭah* hidup

Ta marbūṭah yang hidup atau mendapatkan *ḥarakat fathah, kasrah dan ḍammah*, transliterasinya adalah /t/. contoh : نِعْمَةٌ اللَّهِ : *ni'matullāh*

2. *Ta marbūṭah* mati

Ta marbūṭah yang mati atau mendapat *ḥarakat sukun*, transliterasinya adalah /h/. Contoh: حِكْمَةٌ : *ḥikmah*

3. Bila pada suatu kata yang akhir katanya *tamarbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	<i>Rauḍah al-Atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	<i>al-Madīnah al-Munawwarah</i>
جَرِيمَةٌ	<i>Jarīmah</i>

D. Syaddah
(*tasydid*)

Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh: كِتَابُ اللَّهِ :*kitābullah* مُحَمَّدِيَّةٌ :*muḥammadiyah*

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

- Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*, kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*, ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung atau hubung.

Contoh: الْجِهَادُ الْأَصْغَرُ : *al-jihad al-aṣghar* الْبَغْيُ : *al-bagyi*

الْأَحْوَالُ الشَّخْصِيَّةُ : *al-aḥwāl al-syaḥṣiyah*

F. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila Hamzah terletak di awal kata, ia dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Hamzah di awal	أَكَلَ	<i>Akala</i>
Hamzah di tengah	تَأْخُذُونَ	<i>Ta'khuzūna</i>
Hamzah di akhir	النَّوْءُ	<i>an-nau'u</i>

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dua cara; bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan. Namun penulis memilih penulisan kata ini dengan perkata.

Contoh: وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ : *wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn*

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ : *fa aufū al-kailawaal-mīzan*

H. Huruf Kapital

Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandang.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	<i>Wa mā Muḥammadun illā rasūl.</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ	<i>Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kurnia, serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap”.

Adanya penyusunan skripsi ini peneliti menyadari tentu tidak dapat terlepas dari kelemahan dan kekurangan. Peneliti juga menyadari berkat pertolongan Allah SWT dan dukungan, bimbingan, serta bantuan semua pihak penelitian ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati dan penuh rasa syukur pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi demi terselesaikannya penelitian ini. Peneliti ucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. K.H. Moh Roqib, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Sofwa Safrani SP, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak. selaku ketua prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

8. Dr. Atabik, M.Ag. selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran selama penyusunan skripsi.
9. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Universitas Islam Negeri Prof K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Kepada PT BPRS Gunung Slamet Cilacap yang telah memberikan izin untuk penelitian dan kepada pihak pihak di BPRS yang telah membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.
12. Kepada orang tua tercinta, yaitu Hartoyo (Alm) dan Uswatul Khoeriyah (Almh) terimakasih segalanya.
13. Kepada keluarga besar dan kerabat saya terutama Fitri Sholihah S.Pd yang telah memberikan *support* untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Ahmad Iqbal Ilhami terimakasih selalu menjadi *support sistem* saat ini.
15. Teman-teman tersayang, Rizki Amalia, Nuri Vina, Heni, Triswati yang telah memberika semangat dari awal kuliah hingga penyusunan skripsi ini
16. Teman-teman seperjuangan kelas Perbankan Syariah D Angkatan 2018 atas kebersamaan dan kenangannya.

Semoga Allah SWT memberikan kurnia dan nikmat-Nya kepada kita semua. Peneliti menyadari bahwa bahan penelitian ini tidak sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik. Semoga dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya pembaca umumnya.

Purwokerto, November 2022



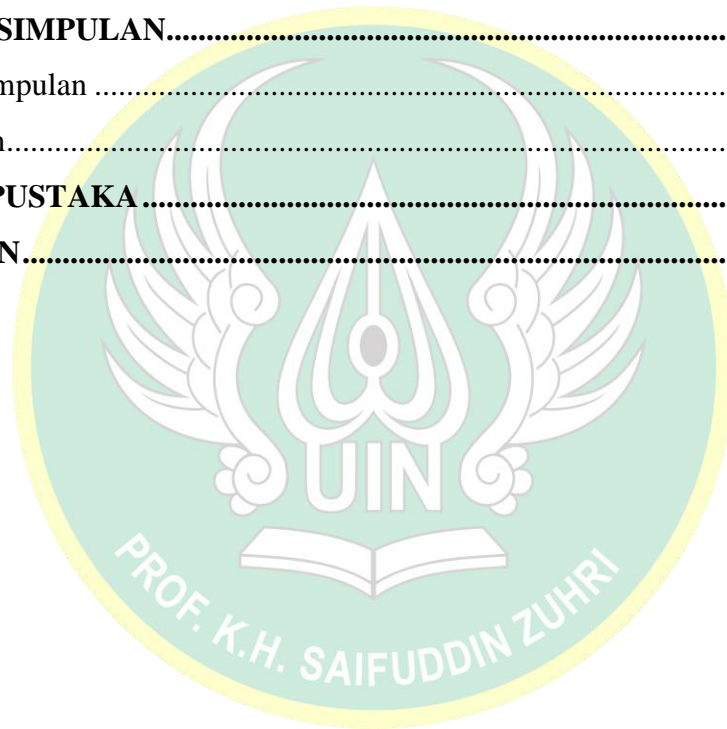
Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah

NIM. 1817202158

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
B. Kajian Pustaka.....	27
C. Landasan Teologis	33
D. Kerangka Bepikir	35
E. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel Penelitian	39
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	40
E. Sumber data dan Pengumpulan Data Penelitian	42

F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Gambaran Umum Responden	57
C. Uji Kualitas Data.....	60
D. Uji Asumsi Klasik.....	64
E. Analisis Regresi Linier Berganda	67
F. Uji Hipotesis.....	69
G. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data pertumbuhan Aset, Tabungan dan Pembiayaan, dan Dana Pihak Ketiga (DPK) per tanggal 31 Desember	3
Tabel 2. 1 Kajian Pustaka.....	29
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Masa Kerja	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X3).....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4. 1 Logo PT.BPRS Gunung Slamet Cilacap.....	52
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 7 Prestasi PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Lampiran 8 Surat Izin Observasi

Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal

Lampiran 10 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif

Lampiran 11 Surat Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini terdapat banyak lembaga keuangan perbankan syariah di Indonesia. Sebagai salah satu organisasi bisnis syariah yang beroperasi pada lembaga keuangan, bank syariah harus bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang berkembang terlebih dahulu. Di Indonesia dikenal menganut *dual banking system* dimana terdapat Bank Konvensional dan Bank Syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme, dan tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram (Andrianto & Firmansyah, 2019:24).

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari perbankan syariah, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang benar-benar efektif bagi perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memaksimalkan kinerja agar mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting di perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. (Wahyuningsih et al., 2019).

Motivasi perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1996:175) dalam bukunya (Arifin, 2010:31) motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada studi penelitian yang dilakukan oleh (Muharram Fauzi & Nurfadila Dewi, 2020)

menemukan fakta di lapangan bahwa pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh kepada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Menurut Farida & Hartono, (2016:10) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Dalam hal ini bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, lingkungan kerja yang sehat akan menumbuhkan semangat kerja.

Pentingnya program kedisiplinan kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pendapat di atas maka perlu perhatian terhadap karyawan untuk mengoptimalkan tugas yang dikerjakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja, karyawan lebih tepat waktu dalam pekerjaan sesuai *job description*.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi juga menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Sutrisno, 2010:13). Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk (Baiti et al., 2020).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Gunung Slamet Cilacap ialah salah satu bank yang menggunakan prinsip syariah, berada di Kota Cilacap yang berdirinya diprakarsai oleh putra daerah yang menyadari kebutuhan masyarakat muslim di daerah Cilacap akan layanan transaksi perbankan secara syariah melalui BPRS ini diharapkan akan memperluas dan melengkapi layanan transaksi perbankan secara syariah untuk masyarakat yang tidak terakses oleh bank umum syariah, khususnya masyarakat pengusaha mikro.

Kepemimpinan BPR Syariah Gunung Slamet Cilacap dipimpin dan diarahkan oleh pemimpin-pemimpin profesional yang berintegritas, berintegritas dan mampu bekerja dengan jujur, menjadikan lembaga keuangan mikro syariah semakin baik dan bermanfaat bagi masyarakat. PT BPRS Gunung Slamet Cilacap mempunyai satu kantor cabang di Ajibarang, tiga kantor kas di Gunung simping, Kesugihan, Cilacap (Dokumen BPRS Gunung Slamet Cilacap).

Tabel 1. 1

Data pertumbuhan Aset, Tabungan dan Pembiayaan, dan Dana Pihak Ketiga (DPK) per tanggal 31 Desember

Tahun	Data				
	Aset	DPK	Deposito	Pembiayaan	Tabungan
2018	94.582.190.861	84.354.072.214,8	70.005.900.000	68.985.190.550	14.348.172.213,80
2019	101.594.993.846,01	89.898.031.846,68	71.228.800.000	62.233.314.196	18.669.231.846,68
2020	107.427.671.538,01	95.815.343.738,47	77.380.350.000	68.176.220.210	18.434.993.738,47
2021	121.998.651.984,01	109.167.166.847,77	87.670.300.000	78.150.788.947	21.496.866.847,77

Sumber : Rekapitulasi data PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa PT BPRS Gunung Slamet Cilacap selama beroperasi, pada tahun 2018 pertumbuhan aset bertambah Rp. 94.582.190.861 lalu pada tahun 2019 pertumbuhan aset mencapai Rp. 101.594.993.846,01 kemudian pertumbuhan aset pada tahun 2020 Rp. 107.427.671.538,01 dan pada tahun 2021 Rp.121.998.651.984,01. pertumbuhan aset bank ini pada tahun 2018 sampai 2021 mengalami peningkatan dengan dukungan 1 kantor kas di Ajibarang dan 3 kantor kas meliputi : Kantor Kas Gunung Simping, Kantor Kas Kroya dan Kantor

Kas Kesugihan. Pada data DPK tahun 2018 mencapai Rp 84.354.072.214,8 lalu pada tahun 2019 mencapai Rp. 89.898.013.846,68 kemudian bertambah pada tahun 2020 mencapai Rp. 95.815.343.738,47 pada tahun 2021 bertambah menjadi Rp. 109.167.166.847,77 dari tahun 2018 sampai 2021 Dana Pihak Ketiga mengalami pertumbuhan berarti dapat mengidentifikasi bahwa masyarakat percaya dana mereka disimpan dan dikelola oleh lembaga keuangan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap. Untuk pencapaian pembiayaan pada tahun 2018 Rp. 68.985.190.550 kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi Rp. 62.233.314.196 lalu bertambah pada tahun 2020 mencapai Rp. 68.176.220.210 pada tahun 2021 mengalami peningkatan hingga Rp. 78.150.788.947 pertumbuhan pembiayaan ini dikarenakan BPRS Gunung Slamet Cilacap menjalankan fungsi dan kegiatannya menggunakan prinsip kehati-hatian kepada calon nasabah yang mengajukan pembiayaan untuk mengurangi resiko pembiayaan bermasalah nantinya. Untuk tabungan pada tahun 2018 Rp. 14.348.172.213,80 lalu pada tahun 2019 naik menjadi Rp. 18.669.231.846,86 lalu pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi Rp. 18.434.993.738,47 kemudian pada tahun 2021 naik menjadi Rp. 21.496.866.847,77.

Hasil wawancara dengan ibu Anggraeni Arumsari selaku bagian SPI (Satuan Pengawasan Internal) di BPRS Gunung Slamet Cilacap diperoleh bahwa dalam data tersebut BPRS Gunung Slamet Cilacap mengalami kenaikan setiap tahunnya dan terdapat penurunan. Produktivitas kerja dipengaruhi banyak faktor yang mempengaruhi terutama karyawan, setiap karyawan mempunyai pribadi yang berbeda-beda semangat kerjanya juga berbeda, jadi motivasi kerja dari atasan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, apalagi lembaga keuangan tugasnya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan

dana kepada masyarakat apabila karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugas maka jadi kurang optimal dalam tugasnya.

Kenaikan pertumbuhan setiap tahunnya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi, dimana BPRS Gunung Slamet Cilacap memberikan *reward dan punishment*. Karyawan berhak mendapatkan hak cuti dalam setahun 12 kali. *Reward* atau penghargaan diberikan dalam bentuk tunjangan aktif serta pemberian tunjangan aktif diberikan berdasarkan kinerja karyawan dan kehadiran karyawan tersebut, jika karyawan aktif selalu hadir tepat waktu dan dalam kinerja mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Pada target perusahaan setiap bagian berbeda-beda misalnya pada landing, target landing yaitu target pada pembiayaan kemudian terget funding yaitu pada tabungan dan deposit. Dalam hal ini, tunjangan aktif diberikan agar karyawan tersebut bertanggung jawab atas tugasnya serta meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Selain *reward* PT BPRS Gunung Slamet Cilacap memotivasi karyawan dengan *punishment* atau hukuman, apabila karyawan tersebut tidak masuk kerja tanpa alasan serta tanpa surat keterangan. Hukumannya berupa potongan pada gaji, potongan gaji dihitung perhari bila karyawan tidak masuk kerja. Pemberian hukuman ini agar karyawan hati-hati serta dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Gunung Slamet Syariah, faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Gunung Slamet Cilacap. Dimana lingkungan kerja pada BPRS Gunung Slamet Cilacap cukup nyaman, untuk sarana dan prasarana yang sudah cukup dalam mendukung kinerja karyawan, sarana dan prasarana juga berpengaruh terhadap pertumbuhan portofolio bank, suara bising yang dikeluarkan nasabah dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada bagian *Teller* dan *Customer Service*. Tetapi untuk hubungan antara pemimpin dengan karyawan sudah berjalan sangat baik, serta sesama

karyawan juga berjalan dengan baik, menurut Ibu Anggraeni Arumsari selaku bagian SPI (Satuan Pengawasan Internal).

Selain faktor motivasi, faktor lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BPRS Gunung Slamet Cilacap yaitu faktor disiplin kerja. BPRS Gunung Slamet Cilacap memiliki aturan-aturan yang berlaku dan harus dipatuhi oleh perusahaan terkait dengan disiplin kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, seperti ketaatan jam kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengenakan pakaian yang sopan serta beretika dengan baik. Setiap divisi mempunyai aturan yang berbeda-beda dalam penilaian terkait produktivitas kerja. BPRS Gunung Slamet Cilacap terkait dengan kedisiplinan pada setiap divisi menerapkan disiplin kerja yang baik. Pada divisi marketing terkait dengan kedisiplinan menyelesaikan pekerjaan masih kurang optimal, terdapat evaluasi setiap bulannya terkait dengan prosentase target terkadang masih ada yang belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan pada marketing mencakup absensi, pelayanan kepada nasabah dan ketepatan jam kerja. Karyawan yang disiplin belum tentu berkinerja tinggi, dan sebaliknya. Di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap terlihat bahwa setiap pegawai memiliki hasil kerja yang berbeda-beda. Ada pegawai yang memiliki disiplin tinggi tetapi produktivitas rendah atau ada pegawai yang memiliki disiplin rendah tetapi efisiensi kerja tinggi.

Sedangkan pada karyawan bagian operasional, menentukan produktivitas kerja melalui penilaian kedisiplinan. Karena karyawan pada bagian operasional bekerja sebagai pengendali berjalannya operasional kantor. Kedisiplinan tersebut seperti mematuhi aturan jam kerja, melayani nasabah dan beretika dengan baik saat bekerja. Jika ada karyawan yang kurang disiplin maka dapat mengganggu jalannya operasional kantor. Di BPRS Gunung Slamet Cilacap pegawai yang bekerja di bagian operasional memiliki kinerja yang relatif baik, terkadang ada karyawan yang terlambat

masuk kerja namun mampu memposisikan diri dengan baik untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal menurut Ibu Anggraeni Arumsari selaku bagian SPI (Satuan Pengawasan Internal).

Pada PT BPRS Gunung Slamet Cilacap yang dipimpin oleh Bapak Djoni Wahjono dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dengan mengadakan Pelatihan Internal, pelatihan internal wajib untuk karyawan-karyawan bagian internal dengan mendatangkan misalnya motivator, pelatihan internal dilaksanakan rutin setiap 3 bulan sekali, pelatihan internal disini yaitu pertemuan karyawan-karyawan pelaksanaannya bertujuan untuk meningkatkan nilai dan memperbaiki operasional bank, dengan adanya pelatihan internal diharapkan karyawan mendapatkan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Arumsari, 2021).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap SDM dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis berdasarkan uraian latar belakang pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PTBPRS Gunung Slamet Cilacap?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?

C. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan banyak manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya insani dan berguna sebagai bahan informasi serta menjadikan salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk memahami bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap dan hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan dan pemahaman dengan menerapkan ilmu yang sudah didapat dengan praktik di lapangan yang sesungguhnya.

b. Bagi Bank Syariah

Dapat menjadikan informasi tambahan untuk merekrut karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan bank syariah bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat penting bagi produktivitas kerja karyawan

c. Bagi UIN Prof. KH. Saifudin Zuhri Purwokerto

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa UIN Prof. KH. Saifudin Zuhri Purwokerto khususnya prodi perbankan syariah dalam mengerjakan skripsi.

d. Bagi PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Sebagai informasi tambahan dengan adanya penelitian ini bagi PT BPRS Gunung Slamet Cilacap menjadi pertimbangan untuk menentukan kebijakan bank tentang motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

Adapun dalam penyusunan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab 1, pendahuluan, pada bab ini menguraikan latar belakang masalah yang didukung dengan data dan fakta yang melatar belakangi suatu masalah yang menjadi alasan perlunya penelitian ini dilakukan. Selain itu bab ini menyajikan rumusan masalah sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian. Kemudian dijelaskan mengenai tujuan dan manfaat dilakukan penelitian ini.

Bab 2, landasan teori, pada bab kedua merupakan kajian teori yang terdiri dari sub bab, seperti pembahasan mengenai motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja hingga hipotesis.

Bab 3, metode penelitian, ada bab ketiga ini menjelaskan tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel dan indikator penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab 4, hasil dan pembahasan, pada bab keempat ini membahas gambaran umum tentang topik dan subjek penelitian serta analisis hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab 5, kesimpulan, Pada bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Usman (2011:250) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seorang berperilaku. Sedangkan menurut Bangun (2012:312). Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), artinya dorongan. Jadi motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/aktivitas, yang berlangsung secara sadar.

Gitosudarmo dan Mulyono (1996:175), mengemukakan motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. (Arifin, 2010:31)

b. Teori Motivasi

Teori Motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus padawa awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierkaki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*). (Bangun, 2012:316)

1) Teori Hierkaki Kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow ada lima tingkatan tahapan kebutuhan tersebut antara lain :

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c) Kebutuhan Sosial

Setiap manusia ingin hidup berkelompok. Kebutuhan social mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

d) Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarangan tempat untuk berbelanja dan lain sebagainya.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan (*satisfaction*), biasa disebut sebagai *motivator factor* atau pemuas (*satisfiers*). Termasuk pada faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan (*advancement*). Faktor kepuasan atau *motivator factor* dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberi kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction*), biasa juga disebut sebagai *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*) dan status pekerjaan (*job status*). Faktor ketidakpuasan bukanlah kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja. Faktor ketidakpuasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic*

motivation), karena faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

3) Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Deouglas Mcagregor yang mengemukakan pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya teori X ditandai dengan negatif sedangkan teori Y ditandai dengan positif, mengenai sifat manusia didasarkan pada pengelompokan dengan asumsi seorang manajer sebagai berikut :

Asumsi teori X mengenai manusia adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukan sedikit saja ambisi.

Sedangkan asumsi teori Y mengenai manusia antara lain :

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2016:26) Tujuan motivasi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

e. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Farida & Hartono (2016:28) jenis motivasi ada dua :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi positif kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berujung tambahan uang, penghargaan, memberikan promosi, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan maka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bila kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

2. Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016:10) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66).

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) terdapat 2 faktor lingkungan kerja yaitu:

1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, jika tidak sesuai akan mempengaruhi kesehatan pekerja selama bekerja.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan berhubungan dengan kenyamanan saat bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan

penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Pada tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan. Privasi disini adalah menjadi “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

2) Faktor Psikis

Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikis berikut :

a) Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawas yang Buruk

Sistem pengawas yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.

d) Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

e) Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama serta bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, sebagai berikut :

1) Pelayanan Kerja

Di setiap perusahaan pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang dilakukan kepada tenaga kerja.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan harus sebaik mungkin oleh manajemen perusahaan untuk menciptakan rasa aman bagi karyawan.

3) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan sangat penting dalam menciptakan produktivitas tenaga kerja. Hal ini untuk membina hubungan antara motivasi dan semangat serta etos kerja serta hubungan antar rekan kerja dalam bekerja. Hubungan yang tidak serasi antar karyawan dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja.

3. Teori Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja

merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Afandi (2018:12) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan.

Pentingnya program kedisiplinan kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Farida & Hartono, 2016:42) Menurut Qomariah (2020:69) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, kurisial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak dihiraukan kedisiplinan kerja maka dapat di pastikan produktivitas kerja akan menurun

b. Pentingnya Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajemen selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam disiplin karyawan perlu adanya peraturan dan hukuman. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dan hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. (Hasibuan, 2016:194).

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan,

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan

disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan Pimpinan,

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas Jasa,

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan atau sebaliknya.

4) Keadilan,

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan

memberikan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat,

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan *system internal control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman,

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan, dan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang disiplin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya.

8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar karyawan membantu terciptanya disiplin yang baik dalam perusahaan. Manajemen harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi yang mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

4. Teori Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Di dalam buku karangan Ndraha (1999:44) menurut Dewan Produktivitas Nasional Indonesia mendefinisikan produktivitas sebagai :

“Suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehisupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Menurut Ndraha (1999:44) Pada tingkat manajerial, produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara *output* (misalnya: laba kotor) dengan *input*-nya (misalnya :total upah atau gaji, persatuan waktu, dll). Jadi. Produktivitas tenaga kerja dapat ditulis dengan rumus :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{ouput}}{\text{input}}$$

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan (Sutrisno, 2010:13). Menurut Afandi (2018:91) Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat

pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Rivianto setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Menurut Rivianto produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Sutrisno, 2010:209). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dari diri seorang dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai (Baiti et al., 2020)

Sedangkan menurut menurut M. Sinungan (2001:56) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Manusia, terdiri dari kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan sikap, minat dan struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- 2) Modal, terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat), teknologi R dan D (*research and development*), dan bahan baku.
- 3) Metode atau proses, terdiri dari tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, dan pemeliharaan melalui perencanaan.
- 4) Produksi, terdiri dari kualitas, ruang produksi, struktur campuran dan spesialisasi produksi.

- 5) Lingkaran Organisasi (internal), terdiri dari organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja, sistem intensif, kebijakan personalia dan gaya kepemimpinan
- 6) Lingkungan negara-negara (eksternal), terdiri dari kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur sosial politik, kebijakan ekonomi pemerintah (pajak dan lain-lain).
- 7) Lingkungan internasional (regional), kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, bantuan internasional dan standar tenaga kerja dan teknik internasional.

Berdasarkan urian diatas, dapat dilihat bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja sehingga dapat mencapai produktivitas. Demikian juga, perbaikan bidang pengupahan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan dan tidak kalah pentingnya adalah kemampuan manajemen dalam menggunakan sumber secara maksimal serta menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pegawai, mengingat peranan manajemen sangat penting untuk peningkatkan produktivitas di perusahaan (Badriyah, 2015:186).

c. Indikator Produktivitas

Menurut pendapat Sutrisno (2010:211) Produktivitas sangat penting bagi karyawan perusahaan. Dengan adanya produktivitas tenaga kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur produktivitas kerja antara lain :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki oleh profesionalisme mereka dalam

bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan

aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

d. Pembentukan Perilaku Produktif

Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan, untuk menentukan produktivitas lebih tinggi dititik beratkan pada rekayasa-rekayasa lingkungan kerja agar memenuhi standard kerja yang sesuai dengan spesifikasi. Rekayasa yang dilakukan guna meningkatkan produktivitas tersebut sebenarnya ditunjukkan untuk menyentuh sisi psikologi pekerja agar pekerja termotivasi bekerja lebih produktif lagi, bila produktivitas tinggi, maka pekerja akan merasa puas, pekerja akan termotivasi, pekerja akan mempunyai sikap yang baik terhadap pekerjaan dan pimpinannya, pekerja akan mempunyai kecenderungan yang kecil untuk keluar dari perusahaan (Sutrisno, 2010:213).

Menurut Sutrisno (2010:213) Orang sering mengabaikan bahwa yang paling menentukan dari upaya peningkatkan produktivitas adalah munculnya perilaku produktif dari karyawan. Munculnya perilaku produktif ditentukan oleh dua sebab yaitu individu dan lingkungan. Perilaku produktif pada dasarnya terbentuk dari dua jenis perilaku yaitu perilaku yang efektif dan efisien. Sebagai perilaku efektif, perilaku ini menghasilkan kinerja yang sesuai rencana sedangkan perilaku yang efisien, perilaku produktif dinilai sampai seberapa jauh kinerja yang dihasilkan bila dibandingkan dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan kinerja tersebut.

B. Kajian Pustaka

Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi :

Penelitian pertama, dilakukan oleh Asmawara Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif, Novita Mayang dan Nurfadillah (2020) yang berjudul “Pengaruh Etika Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan

Brandan)” dari jurnal penelitian tersebut menghasilkan bahwa variabel bebas etika dan motivasi kerja secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Pangkalan Brandan, terdapat pengaruh etika dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Pangkalan Brandan.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Yasir Muharram dan Diana Nurfadila (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniraja” dalam jurnal penelitian ini menghasilkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di BRI Syariah kantor cabang Bandung Suniraja serta variabel pelatihan dan motivasi pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di BRI Syariah kantor cabang Bandung Suniraja.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Edy Jumady (2020) yang berjudul “Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makasar” dalam jurnal penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dan disiplin kerja dapat memperkuat kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan perbankan di Makasar.

Penelitian keempat, dilakukan oleh Ari Tri Bagus dan Dewi Urip Wahyuni (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim” pada jurnal ini menghasilkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim.

Penelitian kelima, dilakukan oleh Nurwida Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun dan Dede Arseyani Pratamasyari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank Syariah

Mandiri Palu)” pada jurnal penelitian ini menghasilkan terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Palu semakin baik motivasi kerja pegawai maka akan semakin baik produktivitas kerjanya.

Penelitian keenam, dilakukan oleh Ribut Suprpto (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi” pada jurnal penelitian ini bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh secara signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi.

Tabel 2. 1
Kajian Pustaka

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Asmawara Sinaga, Anjur Perkasa Alam, Yaumul Khair Afif, Novita Mayang dan Nurfadill	Pengaruh etika dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus bank syariah mandiri	Independen (X) X1= Etika X2= Motivasi Kerja Dependen (Y) Y= Produktivitas	Etika dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Pangkalan Brandan. dan variabel etika dan motivasi kerja secara simultan	Persamaan pada penelitian ini yaitu pada metode penelitian, dan persamaan pada variabel independen

	ah (2020)	cabang pembantu Pangkalan Brandan	Kerja Karyawan n	berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Pangkalan Brandan.	(motivasi kerja), variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Perbedaannya pada lokasi penelitian
2	Yasir Muharram Fauzi dan Diana Nurfadila Dewi (2020)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan di BRI syariah kantor cabang Bandung Suniraja	Independen (X) $X_1 =$ Pelatihan $X_2 =$ Motivasi Dependen (Y) $Y =$ Produktivitas Karyawan n	menghasilkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di BRI Syariah kantor cabang Bandung Suniraja.	Persamaan penelitian ini yaitu variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (produktivitas karyawan) dan perbedaan penelitian pada lokasi penelitian.
3	Edy Jumady	Peran moderasi disiplin	Independen (X) $X_1 =$	menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh	Persamaan yaitu variabel

	(2020)	kerja pada pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan perbankan syariah di Makasar	Kepemimpinan X2= Disiplin Kerja Dependensi (Y) Y= Produktivitas Kerja Karyawan	negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positive terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja dapat memperkuat kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan perbankan di Makasar.	independent (disiplin kerja) dan variabel dependent (produktivitas kerja karyawan) dan perbedaan penelitian pada lokasi penelitian.
4	Ari Tri Bagus dan Dewi Urip Wahyuni (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank Jatim	Independensi (X) X1 = disiplin kerja X2 = lingkungan kerja Dependensi (Y) = produktivitas kerja karyawan	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bank Jatim	Persamaan menggunakan metode penelitian kuantitatif, persamaan pada variabel independen (Lingkungan Kerja,) Perbedaan pada

			n		lokasi penelitian, penelitian.
5	Nurwida Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, dan Dede Arseyani Pratamasyari	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bank syariah mandiri Palu).	Independen (X) $X_1 =$ Motivasi Dependensi (Y) $Y =$ Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perbankan Syariah Mandiri Palu	Persamaan yaitu pada jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dan perbedaannya pada lokasi penelitian.
6	Ribut Suprpto	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas	Independen (X) $X_1 =$ Disiplin kerja $X_2 =$ Lingkungan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh secara signifikansi terhadap produktivitas kerja	Persamaan yaitu pada jenis penelitian dan variabel independent (disiplin

perempuan yang hendak dinikahi maka akan cenderung kepada apa yang dijadikan niatnya.” (HR. Bukhari).

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikansi dan peran motivasi dalam aktivitas manusia. Dalam islam disebutkan bahwa motivasi ada yang bernilai ibadah dan ada pula yang tidak. Kebutuhan menciptakan keinginan, dan keinginan mendasari motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu. Hal ini sejalan dengan Aziz (2012:72) bahwa motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu muncul dari kebutuhan yang belum tercapai.

Dalam bekerja lingkungan kerja harus diperhatikan, lingkungan kerja yang baik akan tercipta kenyamanan dalam bekerja. Dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan kerja terdapat dalam QS. Al Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٨٨﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaan dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al Qasas ayat 77).

Disiplin telah menjadi ilmu yang diajarkan dalam Islam. Disiplin terutama berkaitan dengan mengikuti aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dikatakan disiplin jika menyelesaikan tugas dan bekerja tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih penting dijelaskan di Al-Qur'an pada surat Al Asr ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehar menasehati supaya menepati kesabaran” (QS. Al Asr 1-3).

Islam adalah agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas dan dinamisme. Al-Qur'an dan Hadits memiliki banyak anjuran tentang pekerjaan dan cara bekerja dengan baik. Allah juga berjanji bahwa Dia dan Rasul-Nya akan melihat usaha dari upaya setiap orang, sebagaimana disebutkan dalam Surat At-Taubat ayat 105 :

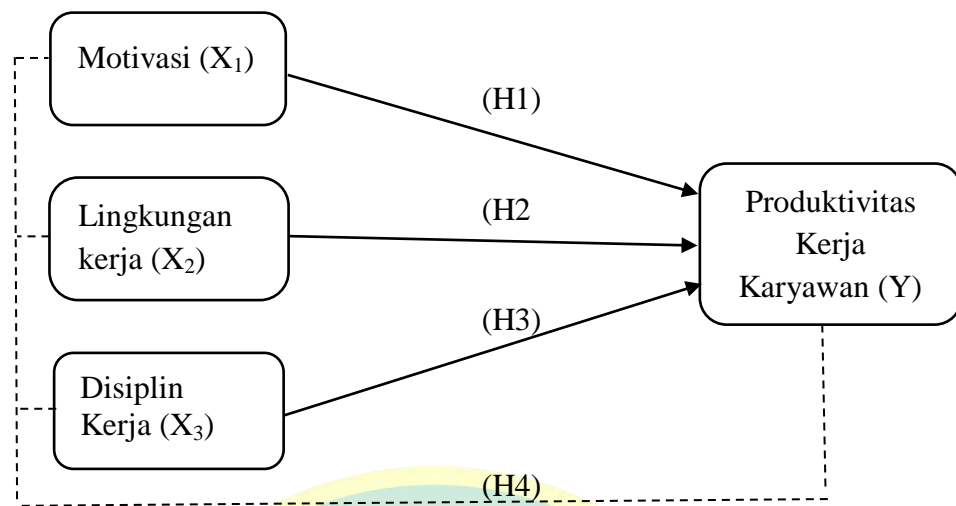
وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga RasulNya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat tersebut memotivasi manusia untuk beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan hukum yang ada, karena setiap perbuatan yang dilakukan manusia akan dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Islam mengajarkan manusia agar produktif dan melarang manusia bersikap malas dan membuang waktu, sehingga waktu yang dimiliki akan bernilai produktif. Dengan selalu berupaya mengelola dan mengubah sumber daya alam yang ada agar mempunyai manfaat dan nilai yang lebih tinggi, merupakan salah satu cerminan produktivitas kerja.

D. Kerangka Bepikir

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap dapat digambarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

————— : menunjukkan pengaruh parsial

----- : menunjukkan pengaruh simultan

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain yaitu produktivitas kerja (Y), sedangkan variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, pada penelitian ini terdapat tiga variabel independent yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal berasal dari rumusan masalah penelitian yang belum bisa dibuktikan kebenarannya, rumusan masalah penelitian dirumuskan pada bentuk pernyataan. Hipotesis penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1996:175) dalam bukunya Arifin (2010:31) motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak

akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian (Novita Mayang, Nurfadillah, 2021) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat diperoleh hipotesis pertama, yaitu :

H₀ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Ha₁ : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:13) perusahaan dalam meningkatkan produktivitas lebih dititik beratkan pada rekayasa-rekaya lingkungan kerja agar memenuhi standar kerja yang sesuai dengan spersifikasi.

Hasil penelitian (Suprpto, 2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat diperoleh hipotesis kedua, yaitu :

H₀ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Ha₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Qomariah (2020:69) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, kursial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja maka dipastikan produktivitas akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan (Jumady, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat diperoleh hipotesis ketiga, yaitu :

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Ha₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengukuran pengaruh suatu variabel secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan. Dalam jurnal (Baiti et al., 2020) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dari diri seorang dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi serta mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal (Baiti et al., 2020).

H₀ : Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Ha₄ : Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Pada penelitian ini dikatakan metode kuantitatif karena di dalam penelitian terdapat angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan *software* data *IBM SPSS 26*. Dengan metode ini, diharapkan dapat menganalisis pengaruh antar variabel yang akan diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap yang beralamat di Jalan Dr Wahidin no 34, Sidakaya, Cilacap Selatan, Cilacap. Alasan penulis melakukan penelitian di sini karena di antara Lembaga Keuangan Syariah lainnya di daerah Cilacap di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap memiliki karakteristik yang menarik pada kinerja sumber daya manusia dalam kinerja karyawan tersebut.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada Agustus- Oktober 2022 sampai untuk meneliti produktivitas kerja karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/sumber yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiyono, 2019:216). Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap yang berjumlah 54 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari suatu populasi yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan Teknik sampling Jenuh yang merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi sebesar 54 karyawan yang terdiri dari jumlah keluruhan karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap, maka yang menjadi sampel adalah 54 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dinotasikan dengan X, variabel bebas dari penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

- a. Motivasi (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)
- c. Disiplin Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:69). Variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya disebut variabel terikat. Variabel terikat dinotasikan dengan Y. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

3. Indikator Variabel

Indikator merupakan bagian dari variabel yang dapat diukur. Indikator ini dapat dijadikan point pertanyaan pada kuisioner.

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Motivasi (X2)	1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan harga diri 5) Kebutuhan aktualisasi diri	Bangun (2012:317)
2	Lingkungan kerja (X2)	1) Lingkungan berbasis fisik 2) Lingkungan berbasis non fisik	(Farida & Hartono, 2016)
3	Disiplin Kerja (X3)	1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pemimpin 3) Keadilan 4) Sanksi hukuman 5) Balas jasa	(Hasibuan, 2016:194)

		6) Ketegasan 7) Hubungan kemanusiaan 8) Waskat	
4	Produktivitas kerja karyawan (Y)	1) Kemampuan 2) Semangat kerja 3) Meningkatkan hasil yang dicapai 4) Efisiensi 5) Mutu 6) Pengembangan diri	(Sutrisno, 2010:211)

E. Sumber data dan Pengumpulan Data Penelitian

1. Sumber data

a. Data Primer

Dalam hal ini, sumber data primer diperoleh dari sumber utama, untuk mengumpulkan data primer pada penelitian ini melalui penyebaran kuisisioner (angket), dimana penulis akan membagikan kuisisioner (angket) untuk diisi oleh responden yaitu karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang dikumpulkan dari orang lain yang mengetahui sumber penelitian peneliti. Peneliti tidak menanyakan secara langsung kepada orang yang akan diteliti. Tidak hanya orang tetapi data yang terkumpul juga bisa dikatakan data sekunder, karena dengan melihat data yang dibuat maka peneliti dapat mengetahui tanpa bertanya kepada seseorang yang diteliti. sumber

data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, artikel, *website* atau data dari internet yang berhubungan dengan penelitian penulis.

2. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2019:203). Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung ke lapangan, terjun langsung ke bank dengan pengamatan untuk mendapatkan hasil yang akurat seperti pengamatan kinerja karyawan pada PT BPRS Gunung Slamet Cilacap.

b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih untuk memperoleh sebuah informasi yang ingin didapat. Menurut (Abdullah, 2015:250) Dengan hal ini peneliti melakukan wawancara secara langsung antara peneliti dengan responden. Penulis melakukan wawancara dengan karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap bagian SPI (Satuan Pengawasan Internal) untuk menggali lebih dalam informasi berupa sejarah PT BPRS Gunung Slamet Cilacap dan permasalahan kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Sugiyono (2019:199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dengan menyebarkan kuesioner (angket) dengan memberikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden. Penulis melakukan kuesioner dengan mengajukan pertanyaan

berupa angket kepada seluruh karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap yang menjadi sampel untuk diperoleh jawaban yang dibutuhkan dalam penelitian.

Dalam hal ini, responden memilih salah satu jawaban pada kuesioner. Pengukuran dalam setiap variabel menggunakan skala likert yang berbentuk checklist disetiap indikator variabel yang dijadikan tolak ukur dalam penyusunan item-item pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan tersebut diberi skor 1 sampai 5.

Skala 1 : diartikan sebagai “Sangat Tidak Setuju” (STS)

Skala 2 : diartikan sebagai “Tidak Setuju” (TS)

Skala 3 : diartikan sebagai “Kurang Setuju”(KS)

Skala 4 : diartikan sebagai “Setuju”(S)

Skala 5 : diartikan sebagai “Sangat Setuju” (SS)

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan melalui dokumen dengan cara mengumpulkan sumber-sumber yang dipercaya. Dokumentasi dapat berbentuk gambar berupa foto-foto, sketsa, bagan dan sebagainya. Sedangkan dalam bentuk tulisan dapat berupa kebijakan, biografi, peraturan dan lain-lain. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data yang bersumber dari bahan tertulis untuk mengetahui rekapitulasi data seperti data pertumbuhan asset, tabungan dan pembiayaan, data dana pihak ketiga(DPK) dan data produk-produk simpanan dan pembiayaan PR BPRS Gunung Slamet Cilacap.

F. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek peneliti (Sugiyono,2016: 121). Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mengungkapkan sesuatu tentang apa yang akan diukur oleh kuesioner.

Adapun teknik yang digunakan untuk uji validasi pada penelitian ini dengan rumus korelasi *Product Moment*. Korelasi product moment atau person digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel jika data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio (Suliyanto, 2011:16). Analisis validitas kuesioner meliputi variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), Religiusitas (X3) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Korelasi *product moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan :

r = koefisien korelasi

$\sum x$ = skor variabel independen

$\sum y$ = skor variabel dependen

$\sum xy$ = hasil kali skor butir dengan skor total

n = jumlah responden

Perhitungan uji validias dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut :

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid, dengan taraf signifikansi 5%.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid, dengan taraf signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan *Alpha Cronbach*. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha t^2} \right)$$

Keterangan :

r = reabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \alpha b^2$ = jumlah varian butir

αt^2 = varian total

Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan kriteria penilaian reliabel sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach alpha $> 0,6$ maka kuesioner untuk mengukur variabel reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach alpha $< 0,6$ maka kuesioner untuk mengukur variabel tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2011:69). Pada uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smimov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distributive komulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Sig $> 0,05$. Penelitian ini diharapkan memiliki model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak (Suliyanto, 2011:181). Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas ada;ah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Suliyanto (2011:90) menjelaskan Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Jika nilai VIF di bawah atau < 10 dan tolerance value diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas (Suliyanto, 2011:95). Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Gleyser test*. Uji heterokedastisitas dengan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dari pengaruh antara satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dengan dua atau lebih variabel bebas yaitu motivasi,

lingkungan kerja dan disiplin kerja. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dicari dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standart eror

4. Uji Hipotesis

a. Uji T Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independent motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang secara terpisah yang mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Uji t ini dilakukan dengan sebesar 95% tingkat keyakinan dengan beberapa ketentuan berikut :

1) Dengan melihat nilai signifikansi :

a) Diterimanya H_0 dan ditolaknya H_a ini berlaku apabila nilai Sig. > 0,05.

b) Ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a ini berlaku apabila nilai Sig. < 0,05.

2) Dengan melihat nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

a) Ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a ini berlaku apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b) Diterimanya H_0 dan ditolaknya H_a ini berlaku apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

b. Uji F Simultan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independent yang secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Sehingga, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independent motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan sebesar 95% tingkat keyakinan dan juga beberapa ketentuan berikut :

- 1) Dengan melihat nilai signifikansi
 - a) Diterimanya H_0 dan ditolaknya H_a ini berlaku apabila nilai Sig. $> 0,05$.
 - b) Ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a ini berlaku apabila nilai Sig. $< 0,05$.
- 2) Dengan melihat nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a) Ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a ini berlaku apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.
 - b) Diterimanya H_0 dan ditolaknya H_a ini berlaku apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Pendirian BPRS Gunung Slamet diawali dari seorang warga cilacap yang ingin mengembangkan bisnis mikro dengan prinsip syariah sehingga diperlukan layanan transaksi perbankan syariah karena saat itu banyak layanan transaksi perbankan konvensional. Tahun 2010 hanya terdapat dua bank umum syariah yaitu Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri serta dua BPR yaitu BPR Suriyah dan BPRS Bumi Artha Sampang Sehingga dilakukan diskusi yang cukup lama oleh pemrakarsa yang kemudian disepakati keputusan untuk mendirikan BPR syariah. Melalui Bank ini harapannya dapat semakin memperluas dan mendukung mereka yang tidak terakses oleh bank umum syariah, khususnya pengusaha mikro. Tujuan pendirian BPRS Gunung Slamet Cilacap adalah untuk berperan aktif dalam pengembangan ekonomi syariah, Memanfaatkan peluang pasar masyarakat muslim dengan menggunakan sistem ekonomi syariah dan Memberikan manfaat kepada pemerintah dan stakeholder. Pendirian P.T BPRS Gunung Slamet tidak hanya bertujuan untuk mengejar kepentingan keuangan di bidang perbankan dengan berorientasi pada bisnis, tetapi juga untuk melaksanakan Dakwah terutama dibidang Ekonomi Syariah yang berpihak kepada rakyat kecil agar kemampuan usaha dan ekonominya dapat tumbuh dan berkembang berdasarkan prinsip syariah islam.

Proses berdirinya BPRS Gunung Slamet didukung oleh PNM, Lembaga penasehat di Semarang yang memberikan saran dan memfasilitasi pelaksanaan BPRS Gunung Slamet Cilacap. Konsultasinya meliputi latihan dasar perbankan syariah, teknis untuk

calon manajer, penyusunan prosedur operasi standar, dan pembelian perangkat keras dan perangkat lunak.

Pengelola BPRS Gunung Slamet Cilacap dikelola oleh manajemen profesional dan pengurus yang memiliki integritas, kejujuran dan mampu bekerja keras dan dapat tumbuh menjadi Lembaga keuangan mikro syariah yang terkemuka dan memberi maslahat kepada masyarakat.

Legalitas pendirian Perseroan Terbatas (PT) sebagai badan Hukum dibuat dihadapan Naimah, SH, MH Notaris di Cilacap, dengan Akta nomor 12 Tanggal 11 Maret 2009, dirubah dengan Akta nomor 50 Tanggal 27 Agustus 2009, kemudian dirubah lagi dengan Akta Perseroan dan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor. AHU-59214.AH.01.02.Tahun 2009 diperoleh pada tanggal 03 Desember 2009.

Izin prinsip dari bank Indonesia No. 11/144.DPbS, diperoleh pada tanggal 20 januari 2009, sedang ijin Operasional dengan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 12/2/KEP.GB1/DpG/2010 Tanggal 13 januari 2010, yang salinannya diperoleh pada tanggal 19 januari 2010. BPRS Gunung Slamet berkantor pusat di Jl. Dr Wahidin Cilacap, secara resmi mulai beroperasi pada tanggal 11 febuari 2010.

2. Visi, Misi dan Moto dan Budaya Perusahaan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

a. Visi

Menjadi BPR Syariah yang sehat, amanah dan bermanfaat.

b. Misi

- 1) Menjalankan kegiatan operasional perbankan syariah secara profesional.
- 2) Menjalain kerjasama kemitraan atas dasar kemaslahatan.

c. Budaya perusahaan

Melayani secara *I-Hope* ; Integrity (Integritas), Honesty (Kejujuran), Others (Peduli sesama), Professional (Profesional) dan Excellence (Prima).

d. Moto manajemen

- 1) Menjalin kemitraan yang berkeadilan.
- 2) Sehat kuat terpercaya sesuai syariah.



Gambar 4. 1 Logo PT.BPRS Gunung Slamet Cilacap

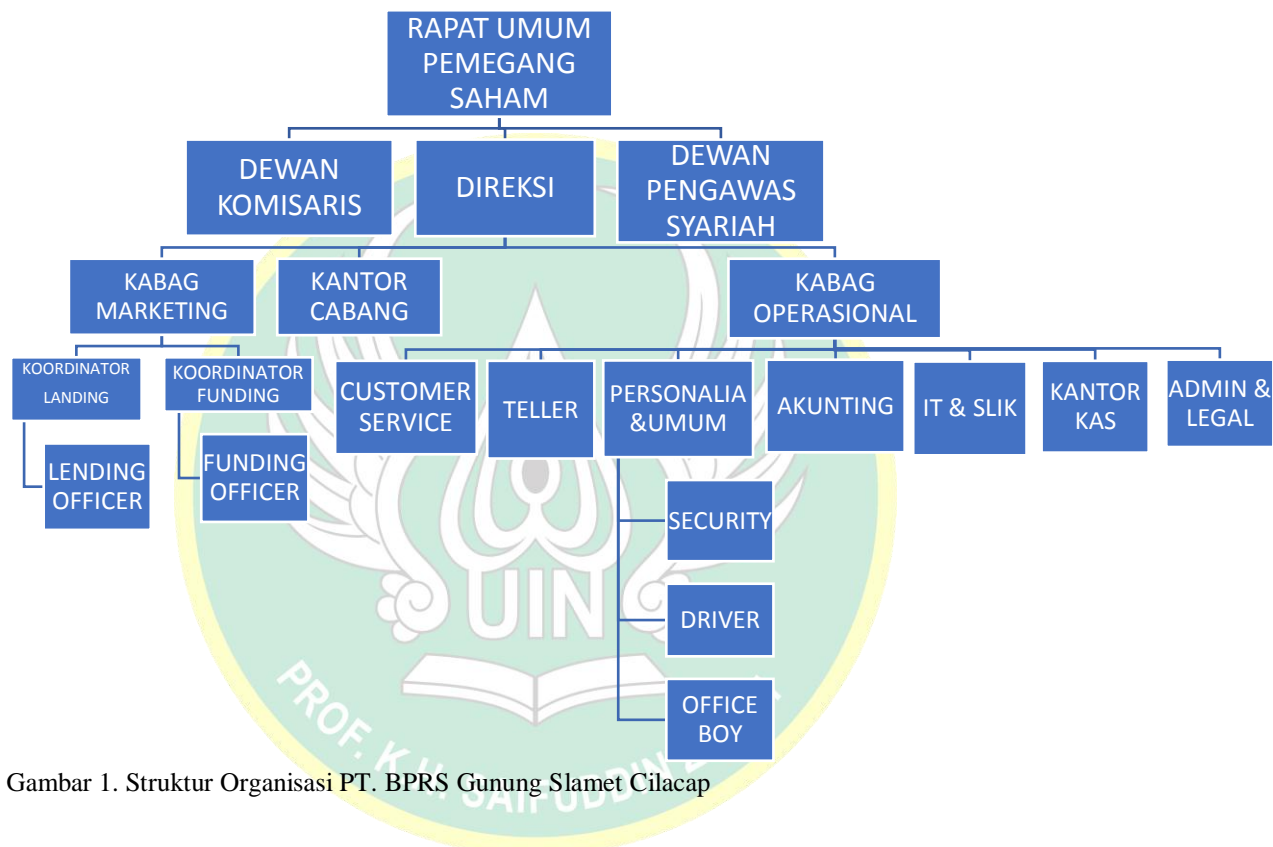
Arti lambing logo PT BPRS Gunung Slamet Cilacap yaitu :

- Hijau : Melambangkan bahwa para pegawai PT. BPRS semua ingin menjalankan tugas sebagai ibadah dan masuk surga.
- Kuning : Melambangkan *Gold* (emas).
- IB (*Islamic Banking*) : Melambangkan kesatuan kebersamaan bank-bank syariah di seluruh Indonesia yang berfungsi melayani masyarakat Indonesia sepenuh hati sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku.
- Piramida atau kerucut : Melambangkan kesatuan kebersamaan bank-bank syariah di seluruh Indonesia yang berfungsi melayani masyarakat Indonesia sepenuh hati sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku.

Bank Syariah : Melambangkan bahwa PT. BPRS Gunung Slamet sebagai kategori bank syariah atau bank yang melakukan transaksi sesuai dengan ajaran islam.

3. Struktur Organisasi di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT BPRS Gunung Slamet Cilacap



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Pengurus dan karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap :

- a. Direktur Utama : Djoni Wahjono, SE
- b. Direksi : Yuliantoro Kurniawan A,SE
- c. Customer Service : Ayuning Tyas
- d. Teller : Haryani, A. Md (pusat)
Neela Syarifatul Zanah (pusat)
Kusrina Suci Nuari (kas kroya)
Saskya Rani Safitri (kas kesugihan)
Jeanette Ficka (kas gn simping)

- e. Leanding Oficcer : Sania Yuna (cabang)
 : Rajif Nasrullah (pusat)
 Dwi Harmoko (pusat)
 Roni Sarifudin (kas kroya)
 Harry Permana (kas kroya)
 Wigi Agus (kas kesugihan)
 Adi Sulistiyono (kas kesugihan)
 Ginanjar Nur (kas gn simping)
 Dewa Khumara (kas gn simping)
 Anjang Dwi (cabang)
 Jefri Rahadian (cabang)
- f. Funding Officer : Dini Veliana Rosea (pusat)
 Novita Kusuma Wardhani (pusat)
 Tri Istiqomatunnisa (kroya)
 Ajeng Pramesti (kroya)
 M. Khasbani (kesugihan)
 Billiyana puspa (kesugihan)
 Tiyasa Aji (kas gn simping)
 Dewa Khumara (kas gn simping)
 Nur Fauziyatin (cabang)
 Nafisa Ramadhani (cabang)
- g. Kepala Kantor : Priguna Hartanto (kas kroya)
 Nanin Ellysa (kas kesugihan)
 Sudrajat Sulaiman (kas gn simping)
 Tahdibul Fuad (cabang)
- h. ADM Pembiayaan dan Legal : Cici Aisah
 Retna Dwi Pratiwi
- i. Kabag Operasional : Lia Budi Listyandani
- j. Kabag Landing (Marketing) : Riyadi Barokah
- k. Kabag Funding (Markerting) : Cuk Diyah Purnami
- l. SPI : Anggraeni Arum Sari

- m. Remedial : Mustiko Wahyu Widodo
- n. Akunting : Aisyah Fitriani
- o. Security : Mohammad Ismail
Iwan Budi Santoso
- p. Office Boy : Agus Budi Prasetio
- q. Driver : Amin Rofiq

4. Kantor Cabang dan Kas PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

- a. Kantor Cabang Ajibarang.
- b. Kantor Kas Gunung Simpang.
- c. Kantor Kas Kesugihan.
- d. Kantor Kas Kroya.

5. Produk-Produk di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

a. Produk Simpanan

1) Deposito iB

Deposito Berjangka iB adalah fasilitas Syariah yang dikelola berdasarkan prinsip bagi hasil (Mudharabah) yang dapat diambil sewaktu-waktu berdasarkan kesepakatan antara nasabah dengan bank. dalam jangka waktu 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.

2) Tabungan iB Insani

Tabungan iB Insani adalah titipan (wadiah) yang dilakukan oleh nasabah dan harus dilindungi oleh bank, dan nasabah berhak untuk menariknya kapan pun diperlukan. Untuk perorangan, setoran pertama minimal Rp 20.000 selanjutnya minimal Rp 10.000, untuk lembaga/organisasi minimal Rp 100.000 dan selanjutnya minimal Rp 50.000.

3) Tabungan Ib Pendidikan

Tabungan untuk pelajar dan santri untuk mengenalkan mereka pada perbankan dan melatih mereka untuk mengelola keuangan mereka, menggunakan akad Wadiah. Minimal setoran Rp 10.000 dan minimal selanjutnya Rp 5.000.

4) Tabungan iB Qurban

Tabungan Qurban diperuntukan bagi kaum Islam yang merencanakan Ibadah Qurban. Menggunakan akad Mudharabah Mutlaqoh dan dapat diambil setelah nominal mencapai untuk berqurban. Rp. 100.000 setoran awal dan selanjutnya minimal Rp. 20.000,-.

5) Tabungan iB Simpel

Tabungan Simpel (Simpanan Pelajar) untuk pelajar menumbuhkan gemar menabung sejak dini yang akan diambil oleh petugas melalui sekolah masing-masing. Dengan bebas biaya bulanan. Setoran awal minimal Rp. 5.000,- dan selanjutnya Rp. 1000,-.

6) Tabungan iB Haji dan Umrah

Tabungan untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah untuk umat Islam, dengan akad Mudharabah Minimal setoran Rp 500.000, lalu minimal Rp 100.000.

7) Tabungan Ukhwah

Tabungan Ukhwah adalah tabungan berhadiah. Tabungan ini menggunakan Akad Murabahah. Setoran minimal Rp. 100.000,- saldo rata-rata minimal Rp. 100.000,- mendapatkan 1 point berlaku kelipatannya, nasabah yang berhak ikut undian minimal saldo Rp. 1.000.000,- dan rata-rata Rp. 100.000,-.

b. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan iB Investasi

Merupakan kerjasama bisnis antara bank dan nasabah. Hadiah berupa nisbah yang akan dibagi sesuai kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Bank yang tidak berpartisipasi dalam pengelolaan bisnis, tetapi selalu mengawasi dan mengembangkan bisnis yang didanai.

2) Pembiayaan iB Manfaat

Merupakan Perjanjian sewa menyewa dengan manfaat dari barang atau jasa antara pemilik sewa yang mendapatkan imbalan dari sewa dari penyewa. Bank menguasai hak/manfaat obyek sewa dari nasabah dan menyewakan kepada nasabah dengan pembayaran yang telah disepakati.

3) Pembiayaan iB Modal Bersama

Merupakan usaha yang dijalankan bersama oleh dua pihak atau lebih, masing-masing pihak memiliki modal dan keuntungan dibagikan sesuai kesepakatan. Menggunakan akad Musyarakah. Bank berpartisipasi dalam permodalan, mengawasi dan memberikan saran, dan pengelolaan kepada nasabah.

4) Pembiayaan iB Dana Talangan

Pinjaman kebutuhan yang mendesak dalam jangka pendek dengan kewajiban mengembalikan pokok pinjaman sesuai kesepakatan.

5) Pembiayaan iB Kepemilikan

Bank menawarkan fasilitas pembiayaan yang memenuhi kebutuhan nasabah untuk memiliki produk tertentu. Menggunakan transaksi penjualan sebagai pembayaran berdasarkan kontrak ditambah margin keuntungan yang disepakati pada harga pembelian. Bank dapat mewakili nasabahnya atas nama bank saat melakukan pengadaan produk.

B. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden ini menggambarkan kondisi atau keadaan responden. Memberikan gambaran yang cukup jelas tentang kondisi dan hubungan responden dengan masalah dan tujuan penelitian. Pada penelitian ini responden adalah karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap, total 54 orang. Penelitian perlu mengidentifikasi karakteristik responden untuk memudahkan identifikasi. Karakteristik responden di

bawah ini berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas definisi responden ini, tabel karakteristik responden diberikan di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin maka responden dalam penelitian ini dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	26	48,15%
2	Perempuan	28	51,85%
	Jumlah	54	100%

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2022*

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase 48,15% dan perempuan sebanyak 28 orang dengan presentase 51,85%. Dari data tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap adalah perempuan berbanding dengan laki-laki sebesar 51,85% berbanding 48,15%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 20 tahun	1	1,86%
2	21 - 30 tahun	40	74,07%
3	31 – 40 tahun	13	24,07%
4	> 40 tahun	-	%
	Jumlah	54	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa responden dengan rentang usia 21 – 30 tahun memiliki presentase tertinggi yakni sebesar 74,07%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap berusia 21 – 30 tahun dengan jumlah 40 responden. Sementara responden lainnya berusia < 20 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1,86%, karyawan dengan usia 31 – 40 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 24,07%, serta tidak ada reponden dengan usia > 40 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	17	31,49%
2	D1	-	-
3	D2	-	-
4	D3	4	7,40%
5	D4	-	-
6	S1	33	61.11 %
7	S2	-	-
Jumlah		54	100%

umber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas responden karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap adalah lulusan sarjana berjumlah 33 orang atau 61,11%, sementara lainnya adalah karyawan dengan lulusan SMA berjumlah 17 orang atau 31,49% dan lulusan D3 dengan jumlah 4 orang atau 7,40% dan tidak ada responden dengan lulusan D1, D2, D4 dan S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 1 tahun	10	18,52%
2	1 – 5 tahun	30	55,56%
3	6 – 10 tahun	14	25,92%
4	> 10 tahun	-	-
Jumlah		54	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa reponden dengan rentang masa kerja 1 – 5 tahun memiliki presentase tertinggi yakni 55,56% dengan jumlah 30 responden. Sementara lainnya lama berkerja < 1 tahun berjumlah 10 orang atau 18,52%, serta lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 14 orang atau 25,92%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap telah bekerja selama 1 – 5 tahun.

C. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian pada suatu data yang diperoleh guna mengetahui terkait alat ukur yang digunakan valid atau tidak, dimana dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu berbentuk pernyataan dalam kuesioner. Suatu penelitian dianggap valid jika pernyataan penelitian dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh penelitian tersebut.

Dalam pengujian validitas ini, yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah dengan cara membandingkan antara nilai r_{tabel} dan r_{hitung} . Dimana r_{hitung} diketahui dengan cara pengujian yang dilakukan

dengan IBM SPSS 26. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, kemudian dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Maka untuk menghitung nilai $df = 54-2$ atau nilai df nya sebesar 52 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ maka nilai r_{tabel} yang didapat adalah 0,2681 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Adapun uraian hasil uji validitas dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,679	0,2681	Valid
X1.2	0,702	0,2681	Valid
X1.3	0,747	0,2681	Valid
X1.4	0,750	0,2681	Valid
X1.5	0,726	0,2681	Valid
X1.6	0,775	0,2681	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Pada tabel 4.8 dengan hasil pengujian validitas pada variabel Y yaitu produktivitas kerja dengan total pernyataan 9 item pernyataan maka dikatakan valid karena nilai r_{hitung} dalam setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai r_{tabel} yang bernilai 0,2681 maka seluruh item dalam Y dapat digunakan pada penelitian ini.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
-----------------	--------------	-------------	------------

X2.1	0,693	0,2681	Valid
X2.2	0,716	0,2681	Valid
X2.3	0,737	0,2681	Valid
X2.4	0,764	0,2681	Valid
X2.5	0,831	0,2681	Valid
X2.6	0,798	0,2681	Valid
X2.7	0,836	0,2681	Valid
X2.8	0,743	0,2681	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 26, 2022

Pada tabel 4.6 dengan hasil pengujian validitas pada variabel X2 yaitu lingkungan kerja dengan total pernyataan 8 item pernyataan maka dikatakan valid karena nilai r_{hitung} dalam setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai r_{tabel} yang bernilai 0,2681, maka seluruh item dalam X2 dapat digunakan pada penelitian ini:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,612	0,2681	Valid
X3.2	0,822	0,2681	Valid
X3.3	0,852	0,2681	Valid
X3.4	0,805	0,2681	Valid
X3.5	0,816	0,2681	Valid
X3.6	0,842	0,2681	Valid
X3.7	0,861	0,2681	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dimana pada

penelitian ini memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} 0,2681. Sehingga indikator pada penelitian valid. artinya semua indikator pernyataan disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini sah digunakan dan dapat dipercaya.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,483	0,2681	Valid
Y2	0,852	0,2681	Valid
Y3	0,600	0,2681	Valid
Y4	0,877	0,2681	Valid
Y5	0,835	0,2681	Valid
Y6	0,718	0,2681	Valid
Y7	0,857	0,2681	Valid
Y8	0,795	0,2681	Valid
Y9	0,866	0,2681	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Pada tabel 4.8 dengan hasil pengujian validitas pada variabel Y yaitu produktivitas kerja dengan total pernyataan 9 item pernyataan maka dikatakan valid karena nilai r_{hitung} dalam setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai r_{tabel} yang bernilai 0,2681 maka seluruh item dalam Y dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi yang nantinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya atau tidak. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel

jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,825	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,898	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,907	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,912	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atas variabel motivasi sebesar 0,825, lingkungan kerja sebesar 0,898, disiplin kerja sebesar 0,907, dan produktivitas kerja sebesar 0,912. Dapat diartikan bahwa pernyataan kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang dilakukan penelitian normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu uji *Kolmogorov Smirnov* (*one sample K-S*) yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Variabel dikatakan menyebar secara normal jika nilai Sig. > 0,05.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32849509
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.073
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas merupakan tabel hasil output uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*, dari tabel ouput di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi penelitian memiliki korelasi yang tinggi antar variabel. Uji ini perlu dilakukan jika jumlah variabel independennya (variabel bebas) lebih dari satu. Dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika dalam hasil ouput pengujian nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 11

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.612	1.522		8.943	.000		
	Motivasi	.399	.111	.315	3.580	.001	.450	2.220

Lingkungan Kerja	.314	.078	.366	4.018	.000	.421	2.373
Disiplin Kerja	.295	.076	.341	3.903	.000	.457	2.189

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan table 4.11 terlihat bahwa nilai VIF variabel Motivasi sebesar 2,220, nilai VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,373 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 2,189. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang menilai apakah varians dari residual semua pengamatan dalam model regresi linier tidak sama. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan untuk regresi linier. Jika asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, model regresi bukanlah alat prediksi yang berguna. Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. 12

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.242	.939		3.454	.001
	Motivasi	-.036	.069	-.106	-.525	.602

Hasil Uji Hasil Heteroskedastisitas

Lingkungan Kerja	.042	.048	.181	.870	.388
Disiplin Kerja	-.077	.047	-.328	-1.640	.107

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Pada output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,602, variabel lingkungan kerja sebesar 0,388 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,107. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel dan juga karena model regresi ini untuk melihat pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Dari analisis regresi yang dilakukan, hasil output sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.612	1.522		8.943	.000
	Motivasi	.399	.111	.315	3.580	.001
	Lingkungan Kerja	.314	.078	.366	4.018	.000
	Disiplin Kerja	.295	.076	.341	3.903	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel 4.13 dapat ditentukan rumus persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap, adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 13,612 + 0,399 X_1 + 0,314 X_2 + 0,295 X_3 + 1,522$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standart eror

Berdasarkan rumusan diatas terkait uji parsial maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 13,612 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan terhadap variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dengan nilai adalah 0 maka produktivitas kerja karyawan senilai 13,612.
2. Nilai koefesien regresi pada variabel motivasi yaitu 0,399 yang mengandung arti bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan 0,399.
3. Nilai koefesien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,314 yang mengandung arti bahwa setiap adanya peningkatan pada lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas kerja karyawan dengan tetap memperhatikan bahwa variabel lain dianggap tetap.
4. Nilai koefesien regresi pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,295 yang mengandung arti bahwa jika terdapat

peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh pada kenaikan produktivitas kerja karyawan dengan tetap memperhatikan bahwa variabel lain dianggap tetap.

F. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Apabila nilai signifikansi pada hasil *output* pada uji ini. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ berarti berpengaruh signifikan. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai nilai t hitung variabel independent tersebut lebih besar dari pada nilai t tabel, maka maka H_0 dapat diterima H_0 ditolak. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari pada nilai t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak. Berarti bahwa suatu variabel independent berpengaruh secara signifikan Dalam menentukan nilai t tabel dilakukan terlebih dahulu perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (a/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 54-3-1) \\ &= 0,025 ; 50 \\ &= 2,008 \end{aligned}$$

Pada penelitian ini hasil output dari uji parsial sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Hasil uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.612	1.522		8.943	.000

Motivasi	.399	.111	.315	3.580	.001
Lingkungan Kerja	.314	.078	.366	4.018	.000
Disiplin Kerja	.295	.076	.341	3.903	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa :

- a. Pada tabel di atas bahwa nilai t_{hitung} motivasi adalah 3,580. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ artinya signifikan, sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,580 > 2,008$) maka H_{a1} diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
- b. Pada tabel di atas bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja adalah 4,018. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ artinya signifikan, sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,018 > 2,008$) maka H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
- c. Pada tabel di atas bahwa nilai t_{hitung} disiplin kerja adalah 3,903. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ artinya signifikan, sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,903 > 2,008$) maka H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini menguji variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam

uji F ini membandingkan F hitung dengan F tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Ketentuannya adalah sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berikut adalah hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4. 15

**Hasil
F Uji**

Uji

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1359.010	3	453.003	78.822	.000 ^b
	Residual	287.360	50	5.747		
	Total	1646.370	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi , Lingkungan Kerja

Simultan)

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

$$\begin{aligned}
 \text{Untuk mengetahui nilai } F_{tabel} &= f(k ; n-k) \\
 &= f(3 ; 54 - 3) \\
 &= (3;51) \\
 &= 2,786
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil diatas bahwa secara simultan variable bebas berpengaruh dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,822 > 2,789$ dan nilai signifikansi sebesar $0.00 > 0,05$.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan hasil yaitu :

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.825	.815	2.39733

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26, 2022

Pada hasil di atas tabel 4.16 hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa hasil R Square adalah 0,815 atau 81,5% yang menunjukkan bahwa terdapat [engaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi pada hasil uji t sebesar $3,580 > 2,008$ dan dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ maka H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut didukung dengan teori menurut Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1996:175) dalam bukunya (Arifin, 2010:31) motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para pegawai maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Novita Mayang, Nurfadillah, 2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Muharram Fauzi & Nurfadila Dewi, 2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada hasil uji t sebesar $4,018 > 2,008$ dan dari hasil nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sejalan dengan teori Sutrisno (2010:213) perusahaan dalam meningkatkan produktivitas lebih dititik beratkan pada rekayasa-rekaya lingkungan kerja agar memenuhi standar kerja yang sesuai dengan spersifikasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suprpto, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada hasil uji t sebesar $3,903 > 2,008$ dan dari hasil nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Seja;an dengan teori Qomariah (2020:69) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, kursial, dan kritikal dalam

keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja maka dipastikan produktivitas akan menurun. Dan sejalan dengan teori (Farida & Hartono, 2016:42) Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jumady, 2020) dimana disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian (Bagus, A, T, W., & Dewi, 2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $78,822 > 2,786$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam jurnal (Baiti et al., 2020) Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dari diri seorang dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baiti et al., 2020) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel

motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X1) pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil pada variabel t_{hitung} sebesar $3,580 < t_{tabel}$ sebesar $2,009$ dan hasil nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Variabel lingkungan kerja (X2) pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil pada variabel t_{hitung} sebesar $4,018 < t_{tabel}$ sebesar $2,009$ dan hasil nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Variabel disiplin kerja (X3) pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil pada variabel t_{hitung} sebesar $3,903 < t_{tabel}$ sebesar $2,009$ dan hasil nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
4. Variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini, dibuktikan dengan hasil output pada uji F yang memperoleh hasil f_{hitung} sebesar $78,822 > 2,786$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dari penjabaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi perusahaan sebaiknya terus mengevaluasi serta memperhatikan agar produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap tetap tinggi, maka perusahaan harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan hal tersebut agar produktivitas kerja karyawan tinggi. Bagi petinggi atau atasan harus selalu memotivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin maksimal, selalu memberikan bimbingan, masukan terhadap karyawan-karyawan, selalu mengawasi pekerjaan karyawan agar hasilnya optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independent lain di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metedologi Penelitian Kuantitatif* (pertama). Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator* (cetakan 1). Zanafa Publishing.
- Andrianto, & Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Arifin, M. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Penerbit Teras.
- Aziz, F. A. (2012). *Manajemen dalam Perseptif Islam* (cetakan pe). Pustaka El-Bayan.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). CV. Pustaka Setia.
- Bagus, A, T, W., & Dewi, U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1), 1–16.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Hasibuan, H. M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kesembilan). PT Bumi Aksara.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/isbank.v5i2.110>
- Muharram Fauzi, Y., & Nurfadila Dewi, D. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja di Bank Rakyat Indonesia. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah) PENGARUH*, 3(2), 82–92. <https://jurnal.masoemiversity.ac.id/index.php/maps/article/view/131/89>
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pertama). PT Rineka Cipta.
- Novita Mayang, Nurfadillah, A. S. A. P. A. Y. K. A. (2021). Pengaruh Etika Dan

Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Pangkalan Brandan). *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 2(2), 44–53.
<https://doi.org/10.51178/jecs.v2i2.269>

- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Edisi Pert). Cv. Pustaka Abadi.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (kedua). Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonomi Terapan Teori & Aplikasi dengan SPSS*. CV. Andi Offset.
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (pertama). Prenadamedia Group.
- Usman, H. (2011). *Manajemen teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (ketiga). PT Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ : Center of Economic Student Journal*, 2(2), 125–132.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bprs Gunung Slamet Cilacap”. Maka dengan ini saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu/Saudara sesuai dengan kondisi di tempat kerja. Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr. Wb

Hormat saya,

Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia : < 20 Tahun
 20 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
4. Pendidikan terakhir : SMA
 D1
 D2
 D3
 D4
 S1
 S2
5. Lama bekerja : < 1 Tahun
 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda *checkbox* (✓) pada kolom yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dimana :

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

C. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang diterima saya saat ini sudah sangat memuaskan					
2.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan					
3.	Saya diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan					
4.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan keamanan jiwa nanti					
5.	Saya merasa nyaman di tempat kerja saat bekerja di perusahaan ini					
6.	Saya bekerja untuk maju dan berprestasi					

2. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah penataan ruangan(misalnya: AC, letak komputer, jendela, ventilasi, letak meja dan kursi) di tempat kerja anda susah sesuai sehingga anda dapat bekerja dengan maksimal?					
2.	Apakah kondisi bising (misalnya : suara bising yang ditimbulkan oleh percakapan antar karyawan) anda dapat berkonsentrasi dalam					

	menyelesaikan tugas?					
3.	Apakah kondisi kantor setiap hari bersih sehingga anda nyaman bekerja?					
4.	Apakah kondisi penerangan tempat anda bekerja sudah sesuai yang diharapkan?					
5.	Apakah hubungan anda dengan atasan anda sangat baik?					
6.	Apakah hubungan anda dengan rekan kerja anda sangat baik?					
7.	Apakah ada dorongan dan perhatian yang diberikan oleh atasan anda sehingga anda maksimal bekerja?					
8.	Apakah nasabah memberikan kenyamanan dan tidak ada ancaman yang dilakukan oleh nasabah?					

3. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan saya setiap hari datang tepat waktu					
2.	Pimpinan saya sering datang lebih dulu di kantor meskipun saya tidak terlambat					
3.	Saya menjalankan pekerjaan saya dengan penuh kehati-hatian karena pimpinan saya sering mengawasi kinerja saya					

4.	Saya dapat menjalankan pekerjaan sesuai saya karena pimpinan saya tidak pernah memperhatikan hasil pekerjaan saya					
5.	Pimpinan saya tegas dalam pengambilan keputusan ketika ada permasalahan di kantor					
6.	Pimpinan saya adalah orang yang tegas dalam pemberian hukuman apabila saya melakukan kesalahan					
7.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					

4. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan dan terkadang melebihi target					
2.	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode					
3.	Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
4.	Saya menguasai pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan					

	efesien					
6.	Saya mampu menyesuaikan cara kerja perusahaan					
7.	Saya melakukan evaluasi dari setiap tugas dan kewajiban yang perusahaan berikan					
8.	Bekerja merupakan bagian dari ibadah					
9.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu					



Lampiran 2 Jawaban Responden

No Responden	Motivasi						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	2	3	4	2	3	3	17
2	2	4	2	4	4	3	19
3	3	4	3	4	2	3	19
4	2	2	2	1	3	2	12
5	2	2	1	2	1	2	10
6	3	3	4	3	4	3	20
7	2	4	2	2	3	2	15
8	3	2	3	3	2	3	16
9	4	4	5	4	5	4	26
10	5	5	4	4	5	5	28
11	3	3	5	3	5	2	21
12	4	4	2	5	2	5	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	4	3	4	2	3	19
15	2	3	2	2	2	2	13
16	4	4	5	4	3	4	24
17	3	4	3	4	3	5	22
18	3	2	3	2	3	2	15
19	4	3	4	2	4	2	19
20	4	4	4	3	4	5	24
21	3	3	4	4	4	4	22
22	3	4	4	4	3	4	22
23	3	2	1	2	3	2	13
24	2	1	2	2	1	2	10
25	2	4	4	2	2	3	17
26	4	3	4	4	4	3	22
27	3	4	3	3	3	2	18
28	3	2	3	3	2	3	16
29	3	2	4	4	3	4	20
30	4	4	4	3	4	3	22
31	2	3	2	2	2	2	13
32	4	4	5	4	4	5	26
33	3	3	4	3	4	4	21
34	4	4	4	4	4	4	24
35	2	3	2	2	2	2	13
36	2	4	3	5	3	5	22

37	5	4	3	2	4	4	22
38	3	5	3	2	3	3	19
39	3	3	2	2	3	2	15
40	3	3	5	5	4	4	24
41	4	3	4	2	4	4	21
42	3	4	3	4	3	4	21
43	2	3	4	5	5	2	21
44	4	4	3	3	3	5	22
45	5	4	3	3	2	4	21
46	1	2	3	1	2	3	12
47	3	4	2	3	3	2	17
48	4	3	2	3	3	4	19
49	3	4	3	4	4	3	21
50	2	2	2	2	2	2	12
51	4	3	4	3	4	3	21
52	3	5	5	5	5	5	28
53	4	3	4	3	3	2	19
54	3	3	5	3	2	4	20

No Responden	Lingkungan kerja								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	2	3	3	4	2	3	3	3	23
2	3	3	4	4	4	5	4	5	32
3	3	2	4	3	5	2	2	4	25
4	3	1	2	3	3	3	3	3	21
5	2	3	1	2	2	1	2	2	15
6	3	2	2	4	2	4	3	4	24
7	2	4	3	2	3	3	2	2	21
8	2	2	2	3	1	2	2	1	15
9	3	4	3	4	4	3	4	2	27
10	4	3	5	4	5	5	4	3	33
11	2	2	2	2	2	2	1	2	15
12	4	4	3	4	3	4	3	5	30
13	5	3	5	3	4	4	4	3	31
14	2	2	4	3	2	4	2	2	21
15	2	2	2	1	2	2	2	2	15
16	4	3	5	5	4	4	5	5	35
17	3	2	4	2	3	2	2	3	21
18	3	3	4	2	3	2	4	3	24

19	3	2	2	4	3	2	3	2	21
20	3	3	5	4	3	3	2	3	26
21	3	2	5	5	4	5	5	5	34
22	2	3	4	4	4	4	3	4	28
23	3	1	2	3	2	1	2	2	16
24	3	1	2	1	1	2	1	1	12
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33
26	4	3	3	3	3	4	4	3	27
27	3	2	3	4	3	3	1	2	21
28	2	1	2	2	2	2	2	2	15
29	3	3	4	3	4	3	4	4	28
30	2	1	2	1	2	4	3	2	17
31	3	2	2	1	2	1	2	2	15
32	4	5	4	4	5	4	5	4	35
33	5	3	2	3	4	5	4	3	29
34	2	2	4	3	2	4	2	2	21
35	2	1	3	1	2	3	1	2	15
36	4	4	4	5	5	4	4	3	33
37	3	2	4	2	3	2	2	3	21
38	3	3	4	2	4	4	4	3	27
39	2	2	2	2	3	1	3	2	17
40	4	3	2	4	3	4	3	3	26
41	4	4	5	3	4	4	5	2	31
42	5	3	4	3	2	4	3	3	27
43	4	3	3	3	2	3	3	4	25
44	5	3	4	5	4	5	4	3	33
45	3	2	4	3	3	4	4	4	27
46	2	2	2	3	3	3	3	3	21
47	3	3	2	4	3	4	3	3	25
48	3	3	2	3	2	2	3	4	22
49	4	3	3	2	3	3	4	3	25
50	2	1	2	2	2	2	2	2	15
51	4	4	3	3	3	3	4	2	26
52	3	4	5	4	4	5	4	4	33
53	2	2	1	2	1	2	2	1	13
54	3	4	2	3	3	4	3	4	26

No	Disiplin Kerja
----	----------------

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
1	5	5	4	4	5	4	5	32
2	4	4	4	5	4	3	4	28
3	2	5	4	3	2	3	4	23
4	3	3	4	5	3	3	4	25
5	1	2	2	3	2	1	1	12
6	2	3	4	3	4	3	2	21
7	2	3	2	2	3	2	2	16
8	2	2	3	2	1	1	2	13
9	2	3	3	4	3	2	4	21
10	4	4	4	3	3	4	4	26
11	3	2	3	3	4	3	2	20
12	5	4	5	5	3	3	5	30
13	4	5	4	4	5	4	4	30
14	5	2	3	4	3	3	3	23
15	2	2	2	2	3	2	2	15
16	5	5	4	5	4	5	4	32
17	4	3	5	5	4	4	4	29
18	2	3	4	2	4	2	3	20
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	2	3	3	4	3	3	3	21
21	4	5	5	5	4	4	5	32
22	4	4	3	3	4	4	4	26
23	1	2	2	2	1	2	2	12
24	2	1	1	2	2	1	2	11
25	2	2	2	2	1	2	3	14
26	3	5	4	5	5	5	5	32
27	4	2	2	2	2	2	1	15
28	3	2	2	2	1	1	2	13
29	2	5	3	5	5	5	3	28
30	3	3	4	3	4	5	4	26
31	3	2	2	2	2	2	2	15
32	5	5	5	5	5	4	4	33
33	3	3	4	5	5	5	3	28
34	4	4	5	4	5	3	5	30
35	3	2	3	1	2	2	2	15
36	2	3	5	5	5	5	5	30
37	3	3	5	5	4	5	4	29
38	3	4	4	2	5	4	3	25
39	4	2	3	4	2	4	3	22

40	3	3	4	2	2	3	4	21
41	3	5	5	5	4	4	5	31
42	2	4	4	4	4	4	3	25
43	4	4	4	4	3	4	4	27
44	5	3	4	3	5	5	5	30
45	4	3	4	3	4	4	3	25
46	3	3	4	5	3	3	4	25
47	4	2	3	3	2	4	2	20
48	3	5	4	5	3	4	4	28
49	4	3	5	3	3	2	3	23
50	2	2	2	2	1	1	2	12
51	2	3	4	4	3	4	4	24
52	4	4	4	3	3	4	4	26
53	2	2	3	3	2	3	2	17
54	3	4	5	4	3	3	5	27

No Responden	Produktivitas Kerja									Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
5	2	3	4	2	3	2	3	2	2	23
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
7	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
8	4	2	3	3	3	4	3	3	3	28
9	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
11	4	4	4	5	4	4	4	5	3	37
12	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	3	4	3	2	4	3	3	3	29
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
18	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	5	4	3	4	4	4	3	5	5	37
21	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42

22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
23	3	2	3	2	2	2	3	2	3	22
24	2	1	2	1	2	3	1	3	2	17
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
26	3	5	3	5	5	4	5	3	5	38
27	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36
28	4	2	3	3	3	4	3	3	3	28
29	5	4	4	5	5	3	5	4	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	3	4	3	2	4	3	3	3	29
32	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
33	3	4	4	5	5	5	5	5	5	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	3	4	3	2	4	3	3	3	29
36	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
37	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39
38	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36
39	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
40	5	4	3	4	4	4	3	5	5	37
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	3	4	4	5	5	5	4	5	5	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
45	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37
46	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
47	4	3	4	4	5	3	4	4	3	34
48	2	5	4	4	3	4	4	5	4	35
49	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
50	4	2	3	3	3	4	3	3	3	28
51	3	4	4	5	3	4	4	5	4	36
52	5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
53	3	4	3	3	3	4	3	5	3	31
54	2	5	5	3	4	5	5	5	4	38

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

1. Motivasi (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson	1	.422**	.392**	.302*	.428**	.497**	.679**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.026	.001	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson	.422**	1	.309*	.481**	.414**	.523**	.702**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001		.023	.000	.002	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson	.392**	.309*	1	.452**	.606**	.458**	.747**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.003	.023		.001	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson	.302*	.481**	.452**	1	.418**	.592**	.750**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.001		.002	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson	.428**	.414**	.606**	.418**	1	.305*	.726**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.002		.025	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson	.497**	.523**	.458**	.592**	.305*	1	.775**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.025		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson	.679**	.702**	.747**	.750**	.726**	.775**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Y7	Pearson Correlation	.229	.759**	.573**	.779**	.747**	.554**	1	.558**	.708**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.096	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y8	Pearson Correlation	.242	.710**	.416**	.674**	.605**	.605**	.558**	1	.633**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y9	Pearson Correlation	.406**	.684**	.333*	.763**	.784**	.641**	.708**	.633**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Total	Pearson Correlation	.483**	.852**	.600**	.877**	.835**	.718**	.857**	.795**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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



Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

1. Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.1667	14.821	.542	.807
X1.2	15.9444	14.695	.575	.801
X1.3	15.9815	13.490	.603	.795
X1.4	16.1667	13.538	.611	.793
X1.5	16.1111	13.912	.583	.799
X1.6	16.0185	13.264	.644	.785

2. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.8889	34.704	.608	.892
X2.2	21.3333	33.925	.629	.890
X2.3	20.8333	32.368	.638	.890
X2.4	20.9444	32.431	.678	.886
X2.5	20.9815	31.943	.769	.877

X2.6	20.7593	31.281	.716	.882
X2.7	20.9444	31.412	.772	.877
X2.8	21.0556	33.148	.658	.888

3. Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.907	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.2407	33.922	.487	.917
X3.2	20.1296	30.832	.751	.890
X3.3	19.7963	31.109	.797	.886
X3.4	19.8889	30.478	.722	.893
X3.5	20.1296	30.002	.733	.892
X3.6	20.1296	29.851	.772	.887
X3.7	20.0185	30.094	.803	.884

4. Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.912	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.9074	27.331	.358	.925
Y2	31.8889	23.497	.799	.894
Y3	31.9259	26.862	.509	.914
Y4	31.7778	23.157	.831	.892
Y5	31.8519	23.789	.777	.896
Y6	31.6481	26.270	.653	.906
Y7	31.7593	24.148	.812	.894
Y8	31.3889	24.091	.726	.900
Y9	31.7778	24.176	.823	.894



Lampiran 5 Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara 1

Pedoman Wawancara

Nama Informan : Anggraeni Arumsari

Jabatan : SPI (Satuan Pengawas Internal)

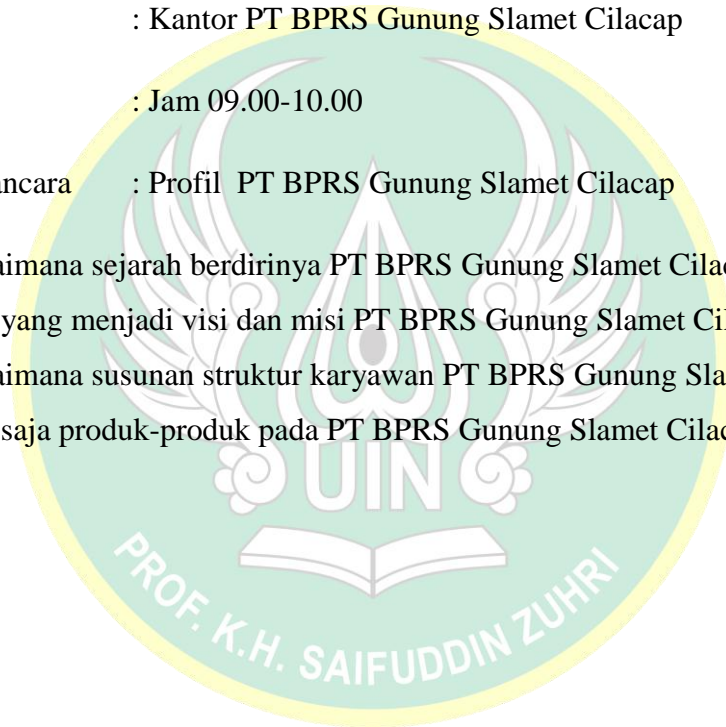
Tanggal : 08 Agustus 2022

Tempat : Kantor PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Waktu : Jam 09.00-10.00

Topik wawancara : Profil PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?
2. Apa yang menjadi visi dan misi PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?
3. Bagaimana susunan struktur karyawan PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?
4. Apa saja produk-produk pada PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?



Pedoman wawancara 2

Pedoman Wawancara

Nama Informan : Anggraeni Arumsari

Jabatan : SPI (Satuan Pengawas Internal)

Tanggal : 08 Agustus 2022

Tempat : Kantor PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Waktu : Jam 09.00-10.00

Topik wawancara : Kerja Karyawan

1. Berapa jumlah karyawan dan perkembangan karyawan setiap tahunnya di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap?
2. Bagaimana karyawan dalam melaksanakan tugas apakah disiplin dengan aturan-aturan yang berlaku?
3. Apakah karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing berjalan dengan baik?
4. Bagaimana produktivitas kerja karyawan apakah sesuai dengan target yang telah ditentukan?

Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara



Lampiran 7 Prestasi PT.BPRS Gunung Slamet Cilacap



Lampiran 8 Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 2850/Un./FEBl.J.PS/PP.009/XI/2021 Purwokerto, 16 November 2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Direktur PT. BPRS Gunung Slamet
Di
Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap" Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah
2. NIM : 1817202158
3. Semester / Program Studi : VII / Perbankan Syariah
4. Tahun Akademik : 2021 / 2022
5. Alamat : Jalan Jombang RT 19 RW 06 Pasuruhan,
Kecamatan Binangun, Kabupaten Cilacap

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Produktivitas Kerja Karyawan
2. Tempat/ Lokasi : PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap
3. Waktu Observasi : 18 November s/d 18 Februari 2022

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Ketua Jurusan Perbankan Syariah

Yusuf Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Tembusan Yth.
1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 2440/Un.19/FEBl.J.PS/PP.009/06/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah
NIM : 1817202158
Program Studi : Perbankan Syariah
Pembimbing : Dr. Atabik, M.Ag
Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BPRS Gunung Slamet Cilacap

Pada tanggal 08/07/2022 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 15 Juli 2022
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19920613 201801 2 001

Lampiran 10 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah
NIM : 1817202158
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Ujian : Senin, 28 November 2022
Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-Universitas-an	0 - 20	16
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	24
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	40
TOTAL NILAI		0 - 100	80 / B+

Penguji I,



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.

Purwokerto, 28/11/2022

Penguji II,



Siti Ma'sumah, S.E., M.Si., CRA., C

Lampiran 11 Surat Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN
No.0002/XIII/BSGS/X/2022

Direksi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Gunung Slamet dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lutfiah Ni'matul Khoeriyah
NIM : 1817202158
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Benar telah melaksanakan penelitian pada bulan Januari s/d Oktober 2022 di BPRS Gunung Slamet Cilacap.
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, 31 Oktober 2022 *Wj*



Dioni Wahjono
Direktur Utama

Kantor : Jl. Dr. Wahidin No.34 Cilacap Telp (0282)520333 Fax (0282)520550

Menjalin Kemitraan Yang Berkeadilan
e-mail : syariah_gunungslamet@gmail.com

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah
2. NIM : 1817202158
3. Tempat/Tgl Lahir : Cilacap, 20 November 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat Rumah : Jl. Jombang RT 19 RW 06, Pasuruhan Kec.
Binangun Kab. Cilacap
6. Nama Ayah : Alm. Hartoyo
7. Nama Ibu : Almh. Uswatul Khoeriyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Al Muadib Pasuruhan periode 2005-2006
 - b. SD Negeri Pasuruhan 3 periode 2006-2012
 - c. SMP Negeri 1 Nusawungu periode 2012-2015
 - d. SMA Negeri 1 Binangun periode 2015-2018
 - e. UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto (2018- dalam proses)
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pondok Pesantren Modern El-Fira Purwokerto
3. Pengalaman Organisasi
 - a. Islamic Bank In Laboratory UIN Prof.K.H Saifuddin Zuhri
Purwokerto

Purwokerto, 16 Desember 2022

Lutfiah Ni'mahtul Khoeriyah
NIM 1817202158