

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang**

Fitria Nur Azizah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang
Fitria1705@gmail.com

Eka Afnan Troena

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 165 Malang

***Abstract:** This research was conducted at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Branch Malang. The design of the research is explanatory research, and use quantitative research using multiple linear regression statistical tools. Result of this research showed that Motivation, Work Discipline, and Work Environment simultaneously or jointly significant effect on the Job Performance by Test $F = 13.714$ (Sig. 0,000). Partially, motivated significant effect on job performance with sig. 0.000 ($t = 6.224$).*

***Keywords:** motivation work discipline, work environment, job performance, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Branch Malang*

PENDAHULUAN

Di Indonesia, perkembangan ekonomi syariah saat ini begitu pesat, ini terlihat dari berbagai kemunculan industri keuangan syariah seperti asuransi syariah, perbankan syariah, pasar modal syariah, koperasi syariah, dan lain sebagainya. Saat ini jumlah bank umum syariah yang ada di Indonesia berjumlah 11 bank dengan jumlah jaringan kantor perbankan syariah per Januari 2013 sebanyak 1.780 (<http://www.bi.go.id/>).

Perkembangan perbankan syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data dari Bank Indonesia (BI) jumlah tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah pada Januari 2013 sebanyak 24,598 orang (<http://www.bi.go.id/>).

Adanya perbankan syariah di Indonesia dipelopori oleh berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintahan Indonesia. Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk menerima dukungan dari masyarakat dan juga dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-

Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim (<http://www.muamalatbank.com/home/about/profile>).

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

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Tumbuhnya motivasi yang terjadi dalam diri karyawan menjadi hal yang fundamental atau mendasar dalam arah proses pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia, yang berupa pencapaian prestasi kerja karyawan yang optimal. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat berprestasi dengan baik dan berusaha meningkatkan prestasi kerja tersebut agar produktivitasnya tinggi.

Dari beberapa teori motivasi yang ada, teori yang mempunyai peran penting dalam kaitannya dengan usaha individu untuk mencapai tingkah laku tertentu dalam merealisasikan prestasi kerja adalah teori motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh David McClelland. Dalam teorinya, McClelland mengemukakan tiga motif, yaitu: 1) motif kekuasaan, 2) motif afiliasi, dan 3) motif berprestasi (Wijono, 2010).

Selain motivasi, ada faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. 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.

Lingkungan kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dan kajian tersebut maka pertanyaan penelitian ini adalah “Apakah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang?” Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang sebanyak 36 orang. Menurut Sugiyono (2009) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Karena jumlah populasi kecil yaitu hanya 36 orang, maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel/responden (Sugiyono, 2009).

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011:111) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Secara umum ada tiga kelompok teori motivasi yang selalu dihubungkan dengan tindakan kerja, yaitu teori-teori: 1) kebutuhan (*needs*), 2) harapan (*expectancy*), dan 3) keadilan (*equity*) (Wijono, 2010). Indikator dari motivasi terdiri atas: motif kekuasaan, motif afiliasi, dan motif berprestasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Mangkunegara (2009) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu: 1) disiplin preventif, dan 2) disiplin korektif. Indikator dari disiplin kerja terdiri atas: teladan pimpinan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan.

Menurut Nitisemito dalam Nurhasanah (2010:1351) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Menurut Sedarmayanti dalam Permana (2011:12) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik. Indikator dari lingkungan kerja terdiri atas: penerangan, ruang gerak, dan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2009) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Indikator dari prestasi kerja terdiri atas: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam usaha memperoleh data yang diperlukan adalah kuesioner dan wawancara. Dalam penelitian ini pengujian terhadap instrumen penelitian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data *cross section* sehingga uji asumsi yang dapat digunakan terdiri dari asumsi multikolonieritas dan uji heterokedastisitas.

Adapun metode analisa data yang digunakan dalam pembuktian hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini, meliputi regresi linier berganda, Uji F, dan Uji t.

HASIL ANALISIS

Berdasarkan hasil survei diperoleh dari sebanyak 36 responden individual berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dan perempuan memiliki jumlah yang seimbang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	50
Perempuan	18	50
Total	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa yang berusia di bawah 25 tahun merupakan jumlah karyawan terbanyak yaitu 17 orang. Untuk karyawan yang berusia 25-30 tahun terdapat 10 orang. Sedangkan untuk jumlah karyawan yang berusia 31-40 tahun dan di atas 41 tahun, selisihnya tidak jauh, yaitu masing-masing 5 orang dan 4 orang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<25 tahun	17	47,2
25 - 30 tahun	10	27,8
31 - 40 tahun	5	13,9
> 41 tahun	4	11,1
Total	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang menempuh pendidikan akhir Diploma sebanyak 3 orang. Untuk karyawan yang menempuh pendidikan akhir S-1 sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan adalah lulusan S-1. Sedangkan untuk jumlah karyawan yang menempuh pendidikan akhir S-2 hanya 2 orang saja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Diploma	3	8,3
S-1	31	86,1
S-2	2	5,6
Total	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya sebanyak 3 orang. Sedangkan yang masa kerjanya 1-5 tahun sejumlah 28 orang dan 5 orang memiliki masa kerja selama lebih dari 5 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	3	8,3
1 - 5 tahun	28	77,8
> 5 tahun	5	13,9
Total	36	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,329 dengan koefisien alpha sebesar 0,630. Dengan demikian berarti bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,329 dengan koefisien alpha sebesar 0,611. Dengan demikian berarti bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,329 dengan koefisien alpha 0,621. Dengan demikian berarti bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Sedangkan prestasi kerja (Y) mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,329 dengan koefisien alpha sebesar 0,674. Dengan demikian berarti bahwa setiap item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Validitas		Koefisien Alpha	Keputusan
		Sig.	Korelasi (r)		
X ₁	X _{1,1}	0,000	0,751	0,630	Valid dan reliabel
	X _{1,2}	0,000	0,680		Valid dan reliabel
	X _{1,3}	0,000	0,876		Valid dan reliabel
X ₂	X _{2,1}	0,000	0,580	0,611	Valid dan reliabel
	X _{2,2}	0,000	0,689		Valid dan reliabel
	X _{2,3}	0,000	0,776		Valid dan reliabel
	X _{2,4}	0,000	0,459		Valid dan reliabel
	X _{2,5}	0,000	0,706		Valid dan reliabel
X ₃	X _{3,1}	0,000	0,784	0,621	Valid dan reliabel
	X _{3,2}	0,000	0,872		Valid dan reliabel
	X _{3,3}	0,000	0,588		Valid dan reliabel
Y	Y ₁	0,000	0,751	0,674	Valid dan reliabel
	Y ₂	0,000	0,880		Valid dan reliabel
	Y ₃	0,000	0,709		Valid dan reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang melebihi 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan terbebas dari gejala multikolinieritas.

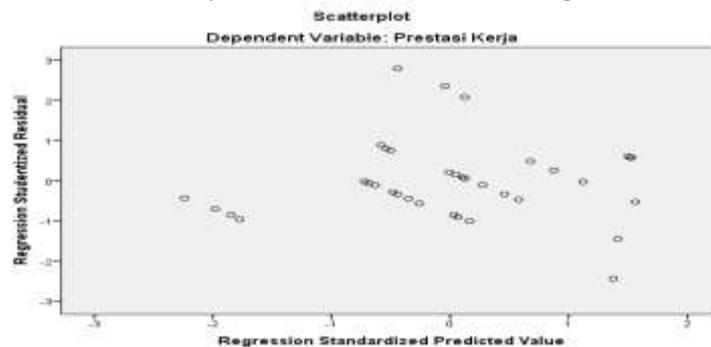
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	,866	1,154	Tidak terdapat multikolinieritas
X ₂	,983	1,017	Tidak terdapat multikolinieritas
X ₃	,853	1,173	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Pada penelitian pengujian heteroskedastisitas, hasil uji pengujian memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot



Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,613	2,523	
X ₁	,782	,126	,782
X ₂	,021	,075	,034
X ₃	-,101	,119	-,107

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Nilai-nilai yang digunakan untuk menentukan persamaan dilihat pada nilai *standardized coefficients*, yaitu: $Y = 0,782 X_1 + 0,034 X_2 - 0,107 X_3$

Hasil koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,521	1,003

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R^2 adalah 0,521 atau 52,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 52,1%. Sedangkan sisanya yaitu 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar persamaan model yang tidak diteliti.

Hasil uji signifikansi simultan (F_{hitung}) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41,421	3	13,807	13,714	,000 ^b
Residual	32,217	32	1,007		
Total	73,639	35			

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 13,714 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} dengan $n = 36$, $df = 3$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,901, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,714 > 2,901$) dengan nilai $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

Hasil uji signifikansi parsial (t_{hitung}) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,613	2,523		1,432	0,162
X ₁	,782	,126	,782	6,224	0,000
X ₂	,021	,075	,034	0,284	0,778
X ₃	-,101	,119	-,107	-0,847	0,403

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen, maka berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Untuk variabel motivasi, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 6,224 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 36$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,037, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,224 > 2,037$) atau $sig < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk variabel disiplin kerja, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 0,284 dengan signifikansi 0,778. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 36$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,037, maka yang seharusnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menjadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,284 < 2,037$) atau $sig < 5\%$ ($0,778 > 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk variabel lingkungan kerja, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar -0,847 dengan signifikansi 0,403. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 36$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,037, maka yang seharusnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menjadit_{hitung} $< t_{tabel}$ ($-0,847 < 2,037$) atau $sig < 5\%$ ($0,403 > 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 36 karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang, dan hasil analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan *SPSS 20.0 for Windows*. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y), sehingga alat uji yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F dan uji t.

Dari hasil analisis regresi berganda, dapat diketahui bahwa motivasi (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,782 yang berarti bahwa ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, disiplin kerja (X_2) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,034 yang berarti bahwa ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja (X_3) menghasilkan koefisien regresi sebesar -0,107 yang berarti bahwa ada pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang didapat dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,714 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} dengan $n = 36$, $df = 3$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,901, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,714 > 2,901$) dengan nilai $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Untuk nilai *adjusted* koefisien determinasi (R^2) adalah 0,521 atau 52,1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh sebesar 52,1%. Artinya variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan variasi perubahan variabel Y sebesar 52,1%. Sedangkan sisanya yaitu 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar persamaan model yang tidak diteliti.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 6,224 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 36$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,037, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,224 > 2,037$) atau $sig < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel X_1 signifikan terhadap prestasi kerja disebabkan oleh salah satu indikator motivasi, yaitu motif berprestasi ($X_{1.3}$) yang memiliki nilai koefisien korelasi paling tinggi diantara dua indikator motivasi yang lain, yaitu motif kekuasaan ($X_{1.1}$) dan motif afiliasi ($X_{1.2}$). Motif kekuasaan ($X_{1.1}$) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,751, motif afiliasi ($X_{1.2}$) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,680, dan motif berprestasi ($X_{1.3}$) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,876. Sesuai dengan teori McClelland tentang motif berprestasi hasil penelitian menunjukkan bahwa di kalangan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi dari para karyawan yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecah masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil risiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Sehingga disimpulkan

hasil penelitian ini mendukung teori McClelland tentang motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 0,284 dengan signifikansi 0,778. Sedangkan t_{tabel} dengan $n = 36$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,037, maka yang seharusnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menjadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,284 < 2,037$) atau $sig < 5\%$ ($0,778 > 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel X_2 tidak signifikan terhadap prestasi kerja karena indikator pembentuk variabel disiplin kerja yaitu sanksi hukuman ($X_{2.4}$) mempunyai koefisien korelasi dengan variabel disiplin kerja (X_2) yang rendah, yaitu 0,459. Variabel lain yang memiliki koefisien korelasi rendah, yaitu teladan pimpinan sebesar 0,580. Hasil uji hipotesa ini menolak teori menurut Hasibuan tentang sanksi hukuman yang seharusnya berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dan juga menolak teori menurut Hasibuan tentang teladan pimpinan yang seharusnya sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial, t_{hitung} menunjukkan nilai sebesar adalah 2,037, maka yang seharusnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ menjadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,847 < 2,037$) atau $sig < 5\%$ ($0,403 > 0,05$). Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel X_3 tidak signifikan terhadap prestasi kerja karena indikator pembentuk variabel lingkungan kerja yaitu hubungan kerja ($X_{3.3}$) mempunyai koefisien korelasi dengan variabel lingkungan kerja (X_3) yang rendah, yaitu 0,588. Hasil uji hipotesa ini menolak teori menurut Sedarmayanti tentang hubungan kerja, di mana semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja fisik, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
2. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. Motivasi ditentukan oleh indikator

motif berprestasi. Hasil uji hipotesis ini mendukung teori McClelland tentang hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. Disiplin kerja ditentukan oleh indikator sanksi hukuman. Hasil uji hipotesis ini menolak teori menurut Hasibuan tentang hubungan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. Lingkungan kerja ditentukan oleh indikator hubungan kerja. Hasil uji hipotesis ini menolak teori menurut Sedarmayanti tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam motivasi yang perlu ditingkatkan meliputi motif afiliasi yaitu dengan cara memberikan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, lebih memerhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaan, dan mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
2. Dalam disiplin kerja yang perlu ditingkatkan meliputi pengenaan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.
3. Dalam lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan meliputi hubungan kerja. Hubungan kerja dalam perusahaan antara atasan, bawahan, dan sesama karyawan mempengaruhi prestasi kerja. Hubungan kerja dalam perusahaan sebaiknya tidak hanya dalam pekerjaan tetapi juga dari segi pribadi. Sehingga dalam perusahaan tidak terjadi adanya *poor communication*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Marry Dwiviecha., 2008, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Martadinata Di Malang*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam., 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gie, The Liang., 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 2001, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal., 2008, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jogiyanto., 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto., 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI-Press, Jakarta.
- Muskita, Yapi Frido., 2007, *Analisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak*, Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 3 No. 1, April 2007, hal 36-42.
- Nurhasanah, Andi., 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda (on-line)*, Jurnal EKSIS Vol. 6 No. 1, Maret 2010: 1267-1266, (<http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>).
- Panggabean, Mutiara S., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Permana, Hafidz Indra., 2011, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Retention & Administrasi PT. Indosat, Tbk Cabang Malang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Priyatno, Duwi, 2009, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, ANDI, Yogyakarta.

- Riduwan, 2009, *Dasar-dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad., 2012, *Cara Mudah Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2001, *SPSS: Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Method for Business*, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Wijono, Sutarto., 2010, *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta.
- http://www.bi.go.id/web/id/Statistik/Statistik+Perbankan/Statistik+Perbankan+Indonesia/spi_0113.html
- <http://www.mirajnews.com/id/economy/1178-evaluasi-perbankan-syariah-indonesia-tahun-2012-dan-harapannya-ke-depan.html>
- <http://www.muamalatbank.com/home/about/profile>