



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA
Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat

Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Perbankan Syariah

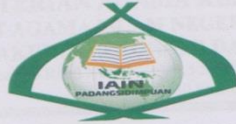
Oleh:

RAHMAD HADI SIREGAR

NIM: 13 220 0078

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA
Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Perbankan Syariah*

Oleh:

RAHMAD HADI SIREGAR

NIM: 13 220 0078

PEMBIMBING I

Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512201403 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Rahmad Hadi Siregar**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 29 November 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Rahmad Hadi Siregar** yang berjudul "**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Nofinawati, MA
NIP. 19821116201101 2 003

PEMBIMBING II

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512201403 2 002

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rahmad Hadi Siregar
NIM : 13 220 0078
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ PS-2
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia
Tbk, Cabang Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 29 November 2018
Saya yang menyatakan,



Rahmad Hadi Siregar
NIM. 13 220 0078



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

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan B-2504/In.14/G/G.5/PP.01.1/12/2018 tanggal 28 Desember 2018, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa :

Nama : **Rahmad Hadi Siregar**
Nim : **13.220.0078**
Jurusan : **Perbankan Syari'ah**

Dengan ini menyatakan **LULUS**, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG~~ DALAM UJIAN Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai ujian Munaqasyah..**75,5**... (~~...8...~~) ditambah nilai ujian Komprehensif **76,5** (~~...8...~~) sehingga menjadi nilai Skripsi **75,88** (~~...8...~~)

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUM LAUDE : 3.50 - 4.00
- b. AMAT BAIK : 3.00 - 3.49
- c. BAIK : 2.50 - 2.99
- d. CUKUP : 2.00 - 2.50
- e. TIDAK LULUS : 0.00 - 1.99

Dengan indeks prestasi kumulatif **3,51**... Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Perbankan Syari'ah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : **577**

Padangsidimpuan, **31** Desember 2018

Panitia Ujian Munaqasyah
Sekretaris,

Ketua,

Dr. Darwis Harahap, SHI., M.Si
NIP : 197808182009011015

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP : 197905252006041004

Anggota Penguji :

1. Dr. Darwis Harahap, SHI., M.Si
2. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
3. Nofinawati, SEI., MA
4. Azwar Hamid, MA

1.
2.
3.
4.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

Nama : RAHMAD HADI SIREGAR
NIM : 13 220 0078
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah 2
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang
Padangsidempuan.

Ketua

Dr. Darwis Harahap, SHL., M. Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Anggota

Dr. Darwis Harahap, SHL., M. Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Nofinawati, SEL., MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Azwar Hamid, MA
NIP. 19811106 201503 1 001

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Senin, 31 Desember 2018
Pukul : 09.00 s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/75,88 (B)
IPK : 3,51
Predikat : Cumlaude



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022

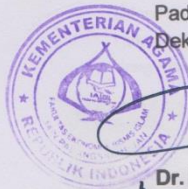
PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA TBK, CABANG
PADANGSIDIMPUAN

NAMA : RAHMAD HADI SIREGAR
NIM : 13 220 0078

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 14 Maret 2019
Dekan,




Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmad Hadi Siregar
Nim : 13 220 0078
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 29 November 2018
Yang Menyatakan,



Rahmad Hadi Siregar
NIM. 13 220 0078

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati, M.A selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Nofinawati, M.A selaku Pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
6. Ibu Risdawati Siregar, S.Ag., M.Pd selaku Pembimbing Akademik peneliti mulai dari Semester I (satu) sampai dengan Semester XI (Sebelas) yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa untuk keluarga tercinta (Ayahanda Guntur Siregar, Ibunda Rita Pulungan, Risky Gunawan Siregar, dan Muhammad Reza Siregar), yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi peneliti yang telah banyak

berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidempuan. Semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.

8. Untuk teman-teman PS-2 Angkatan 2013 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.
9. Untuk semua sahabat-sahabat yang telah memberikan motivasi dan yang tidak bosan-bosannya memberikan saran kepada peneliti. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, 28 Desember 2018
Peneliti,

Rahmad Hadi Siregar
NIM. 13 220 0078

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di 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	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	a
— /	Kasrah	I	i
— ُ	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ي.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. 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 yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan duacara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka

yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagi antak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Rahmad Hadi Siregar
NIM : 13 220 0078
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan yang kurang maksimal. Adanya masalah seperti kemampuan karyawan yang kurang baik, penumpukan nasabah pada jam istirahat, pelatihan yang terbatas, komunikasi, dan motivasi yang kurang baik menjadi penyebabnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang dilakukan berkaitan dengan teori pelatihan, motivasi, kemampuan, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan yang berjumlah 30 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Pengolahan data dilakukan dengan perhitungan statistik dengan program *SPSS versi 22.0*.

Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, pelatihan memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,686 < 2,056$) dan nilai signifikansi $0,104 > \alpha(0,05)$, artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,156 > 2,056$) dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha(0,05)$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,625 > 2,056$) dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha(0,05)$, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menyatakan bahwa pelatihan, motivasi, dan kemampuan memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,630 > 2,975$) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha(0,05)$, artinya pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kemampuan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
HALAMAN PERNYATAAN MENYUSUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Definisi Operasional Variabel	7
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	10
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	14
c. Faktor-Faktor yang dinilai dalam Kinerja	15
d. Metode Penilaian Kinerja	16
e. Kinerja dalam Islam	16
2. Pelatihan	17
a. Pengertian Pelatihan	17
b. Strategi Pembinaan Pelatihan.....	18

c. Fungsi Pelatihan	18
d. Tujuan Pelatihan.....	19
e. Pelatihan dalam Islam.....	21
3. Motivasi.....	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Jenis-jenis Motivasi.....	25
c. Teknik Motivasi.....	25
d. Tujuan Motivasi.....	26
e. Motivasi dalam Islam.....	27
4. Kemampuan.....	29
a. Pengertian Kemampuan.....	29
b. Jenis-jenis Kemampuan.....	30
c. Kemampuan dalam Islam.....	31
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	36
B. Jenis Penelitian.....	36
C. Populasi Dan Sampel.....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	37
D. Sumber Data.....	38
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	38
F. Analisis Data.....	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Uji Reliabilitas.....	40
3. Uji Analisis Deskriptif.....	41
4. Uji Normalitas.....	41
5. Uji Linearitas.....	41
6. Uji Asumsi Klasik.....	42
a. Uji Multikolinearitas.....	42
b. Uji Heteroskedastisitas.....	42
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
8. Analisis Regresi Berganda.....	44
9. Uji Hipotesis.....	44
a. Uji t (Parsial).....	44
b. Uji F (Simultan).....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang	
Padangsidmpuan	46
1. Sejarah Singkat PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang	
Padangsidmpuan.....	46
2. Visi dan Misi	47
3. Struktur Organisasi	48
B. Gambaran Umum Responden.....	49
C. Hasil Analisis Data	50
1. Uji Validitas	50
a. Uji Validitas Pelatihan	50
b. Uji Validitas Motivasi.....	51
c. Uji Validitas Kemampuan.....	51
d. Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
2. Uji Reliabilitas	52
a. Uji Reliabilitas Pelatihan.....	52
b. Uji Reliabilitas Motivasi	53
c. Uji Reliabilitas Kemampuan	53
d. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	53
3. Analisis Deskriptif.....	54
4. Uji Normalitas	55
5. Uji Linearitas.....	55
6. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Multikolinearitas	57
b. Uji Heteroskedastisitas.....	59
7. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
8. Uji Analisis Regresi Berganda	60
9. Uji Hipotesis	62
a. Uji t (Parsial)	62
b. Uji F (Simultan).....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
E. Keterbatasan Penelitian	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	49
Tabel 4.2 Uji Validitas Pelatihan.....	50
Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi	51
Tabel 4.4 Uji Validitas Kemampuan	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Pelatihan	52
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Motivasi.....	53
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kemampuan.....	53
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif.....	54
Tabel 4.11 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	55
Tabel 4.12 Uji Linearitas Pelatihan	56
Tabel 4.13 Uji Linearitas Motivasi	56
Tabel 4.14 Uji Linearitas Kemampuan	57
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel 4.17 Analisis Regresi Berganda	60
Tabel 4.18 Uji t (Parsial)	62
Tabel 4.19 Uji F (Simultan)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangdimpuan	48
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber Daya Manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.¹ Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar diri karyawan (*eksternal*) seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 570.

pemanfaatan budaya perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang ada. Bila budaya organisasi telah disepakati sebagai sebuah strategi perusahaan maka budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya pemberdayaan budaya organisasi selain akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses perusahaan. Sehingga budaya organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan yang menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja. Lingkungan yang nyaman pada saat bekerja akan menyebabkan karyawan akan merasa senang saat berada di perusahaan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan (*internal*) seperti pendidikan, pengetahuan, dan kemampuan.

Setiap unsur ketenagaan (karyawan) diharapkan melaksanakan pekerjaannya berhasil dan produktif. Untuk itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang serasi, bekerja dengan baik dan belajar terus-menerus serta mengikuti kegiatan pelatihan yang dirancang bagi yang bersangkutan. Dalam hubungan inilah perlu dirancang program pelatihan

yang berkesinambungan, bertahap, dan bergilir, serta terpadu dan terkoordinasikan dengan baik.²

Suatu pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki penguasaan keterampilan-keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu secara terperinci dan rutin.³ Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu.⁴ Pelatihan itu pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu untuk melatih karyawan dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar.⁵

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi. Peningkatan kinerja menuntut perusahaan memberikan motivasi yang sesuai dengan tujuan untuk membangkitkan semangat karyawan dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan. Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perubahan ataupun kemajuan sebuah perusahaan.

Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam

²Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017), hlm. 32.

³T. Hani Handoko, *Manajemen* Edisi Dua (Yogyakarta: BPF, 2012), hlm. 243.

⁴Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 10-11.

⁵Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhallindo, 1997), hlm. 266.

keberhasilan bank tersebut menjadi Lembaga Keuangan Bank Syariah yang lebih baik. Karena dengan adanya karyawan, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut pengamatan peneliti selama melaksanakan magang, kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan kurang baik jika dilihat dari segi kemampuan karyawan. Misalnya dalam hal pergantian posisi yang kosong oleh *back office* yang menggantikan posisi *customer service* yang sedang cuti. Kurangnya kemampuan *back office* dalam memberikan pelayanan terbaik dan pengetahuan mengenai produk-produk bank menjadi salah satu kendalanya.

Kemampuan fisik karyawan *back office* tersebut juga harus diperhatikan. Di samping itu, tugasnya sebagai *back office* juga harus diselesaikan. Kebutuhan akan Istirahat Sholat Makan (ISOMA) juga menjadi kebutuhan karyawan yang memerlukan waktu. Sementara aturan tentang pelayanan saat ini yaitu tetap diberlakukannya pelayanan pada jam istirahat. Sehingga penumpukan nasabah pada jam istirahat tidak dapat dihindari.

Kegiatan pelatihan merupakan hal yang mutlak dilakukan. Mengingat latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan yang berbeda. Tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Sehingga produktivitas karyawan semakin meningkat dan beban kerja yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Namun pelatihan yang diberikan

hanya pada ruang lingkup *managerial*, kasir, dan *back office* saja. Seharusnya pelatihan mengenai *marketing* juga diberikan, agar kemampuan dalam diri karyawan juga meningkat. Khususnya karyawan pada bagian *marketing* dan umumnya seluruh karyawan, karena setiap karyawan setidaknya harus bisa menjadi *marketing*.

Komunikasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan. Karena cerminan lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari komunikasi yang terjalin. Baik komunikasi antara pimpinan kepada bawahan maupun sebaliknya, seperti pesan (motivasi) yang disampaikan pimpinan kepada bawahan kurang dapat dipahami secara maksimal yang berakibat terhadap proses pekerjaan. Kemudian komunikasi tidak efektif dikarenakan penyampaian informasi dari bawahan kepada atasan hanya yang baik saja. Disebabkan para karyawan tidak ingin memperpanjang persolan walaupun seharusnya ada keluhan yang ingin disampaikan khususnya dalam hal pemberian motivasi.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan, pimpinan selalu memberikan motivasi harian kepada karyawan umumnya pada saat apel pagi yang berhubungan dengan kinerja pribadi, kinerja cabang, peningkatan pendapatan sektor *funding*, dan peningkatan nilai cabang. Tetapi khusus karyawan *marketing*, pimpinan lebih sering memberikan motivasi. Motivasinya dalam bentuk desakan dalam hal pencapaian target. Hal ini disebabkan karena keadaan nasabah yang dinamis, terkadang diawal bulan

nilainya tinggi. Tetapi pada pertengahan bulan langsung turun karena sebagian nasabah ada yang mengambil dana.⁶ Meskipun cara ini efektif untuk memacu kinerja *marketing* dengan cepat, tetapi untuk jangka panjang cara yang dilakukan ini memberikan efek negatif bagi karyawan yang dikehendaki berupa perasaan tertekan. Karena ditakutkan bukan semangat kerja yang dihasilkan dengan cara motivasi ini, tetapi stres kerja yang akan berakibat pada produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar memperoleh informasi yang jelas disertai bukti yang ilmiah dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan kurang baik dilihat dari kemampuan karyawan ketika ditugaskan menggantikan posisi yang sementara kosong.
2. Pelayanan yang kurang maksimal seperti penumpukan nasabah pada jam istirahat.

⁶Hasil wawancara dengan Bapak Rizky Pahlevi (Karyawan *Marketing* PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan) pada hari Selasa, 29 Agustus 2017, pukul 11.30.

3. Pelatihan yang diberikan hanya terfokus pada pelatihan *managerial*, kasir, dan *back office*. Seharusnya pelatihan untuk *marketing* perlu dilakukan.
4. Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dan kurang baik.
5. Motivasi berupa desakan dari pimpinan yang membuat karyawan *marketing* tertekan dalam pencapaian target.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang disebutkan di atas, maka peneliti membuat batasan masalah agar dapat mengungkapkan masalahnya dengan teliti, tuntas dan mendalam disamping keterbatasan waktu, dana dan kemampuan peneliti. Dimana penelitian ini akan dibatasi pada tiga variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi, dan kemampuan karyawan serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Definisi operasional lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran/indikator tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.⁷

⁷Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 97.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1.	Pelatihan (X ₁)	aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, juga merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. ⁸	1. Pengetahuan 2. Keterampilan	Ordinal
2.	Motivasi (X ₂)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. ⁹	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status 5. Tanggung jawab ¹⁰	Ordinal
3.	Kemampuan (X ₃)	Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. ¹¹	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja ¹²	Ordinal
4.	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ¹³	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecelakaan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu 7. Absensi ¹⁴	Ordinal

⁸R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 210.

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Op. Cit.*, hlm. 219.

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana, 2011), hlm. 116-120.

¹¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 205.

¹²Malayu S P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), hlm. 54.

¹³Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hlm. 158.

¹⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 152-153.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.
3. Mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan dan perusahaan.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa tambahan pengalaman, pengetahuan dan wawasan kepada peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti secara teori maupun praktik.
3. Bagi Dunia Akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa IAIN Padangsidempuan khususnya mahasiswa Perbankan Syariah dan menambah kepustakaan di kampus IAIN Padangsidempuan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan menjadi lima bab. Hal ini dimaksud untuk penelitian laporan penelitian yang sistematis, jelas dan mudah dipahami. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, di dalamnya memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah

untuk diteliti. Masalah yang muncul tersebut akan diidentifikasi kemudian memilih beberapa poin sebagai batasan masalah dari identifikasi masalah yang ada. Batasan masalah yang telah ditentukan akan dibahas mengenai definisi, indikator dan skala pengukuran berkaitan dengan variabelnya. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan berguna bagi peneliti, perguruan tinggi dan lembaga terkait.

BAB II Landasan Teori, di dalamnya memuat tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori. Kemudian teori-teori berkaitan dengan variabel penelitian tersebut akan dibandingkan dengan pengaplikasiannya sehingga akan terlihat jelas masalah yang terjadi. Setelah itu, penelitian ini akan dilihat dan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang sama. Teori yang ada tentang variabel penelitian akan digambarkan bagaimana pengaruhnya terhadap antar variabel dalam bentuk kerangka pikir. Kemudian membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.

BAB III Metode Penelitian, di dalamnya memuat tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian, instrument pengumpulan data dan teknik analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada

dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu, akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan guna memperlancar pelaksanaan penelitian, baik dengan menggunakan studi kepustakaan, dokumentasi, dan lain sebagainya. Setelah data terkumpul, makalangkah selanjutnya adalah melakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

BAB VI Hasil Penelitian, di dalamnya memuat tentang deskripsi data penelitian, hasil analisis penelitian, dan pembahasan penelitian. Secara umum, mulai dari pendeskripsian data yang akan diteliti secara rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan teknik analisis data yang sudah dicantumkan dalam bab III sehingga diperoleh hasil analisa yang dilakukan dan membahas tentang hasil yang telah diperoleh.

BAB V Penutup, di dalamnya memuat tentang kesimpulan dan saran. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini. Hal ini merupakan langkah akhir dari penelitian dengan membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya) yang dicapai seseorang. Pengertian Kinerja atau prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Di dalam buku David Rees dan Richard McBain yang berjudul *People Management: Teori dan Strategi*, Gomez menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaan itu bisa menyejahterakan para *stakeholder*. Pakar lain tidak sependapat bila kinerja dikaitkan dengan keberhasilan keuangan. Di dalam buku yang sama, Meyer dan Zucker menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan dan sasaran.²

Sedangkan menurut Miner di dalam buku Sutrisno yang berjudul *Budaya Organisasi*, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan

¹Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hlm. 158.

²David Rees dan Richard McBain, *People Management: Teori dan Strategi (Tantangan dan peluang)* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.³

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari peran dan tugas yang dibebankan kepada seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Selain dari penilaian kinerja/prestasi kerja, faktor pendukungnya juga perlu diperhatikan sebagaimana diungkapkan oleh Steers dalam buku Sutrisno prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin baik kinerja/prestasi kerja pegawai.⁴ Menurut Byar dan Rue dalam buku Sutrisno faktor yang mempengaruhi kinerja/prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.⁵ Faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 170.

⁴Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 151.

⁵*Ibid.*

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja/prestasi kerja adalah:⁶

- 1) Kondisi fisik.
- 2) Peralatan.
- 3) Waktu.
- 4) Material.
- 5) Pendidikan.
- 6) Supervisi.
- 7) Desain Organisasi.
- 8) Pelatihan.
- 9) Keberuntungan.

Faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan kinerja/prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.⁷

c. Faktor-Faktor Yang Dinilai Dalam Kinerja

Adapun faktor-faktor yang dinilai dalam kinerja/prestasi kerja yaitu:⁸

- 1) Hasil kerja.
- 2) Pengetahuan pekerjaan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kecelakaan mental.
- 5) Sikap.
- 6) Disiplin waktu dan absensi.

⁶*Ibid.*, hlm. 152.

⁷*Ibid.*

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 152-153.

*“Dan masing-masing orang yang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.*¹⁰

Dalam buku *Tafsir Al-Qur'an Al-Karim* oleh Mahmud Yunus, ayat di atas menjelaskan bahwa tiap-tiap orang mempunyai derajat (pangkat) menurut amalan dan usahanya masing-masing. Barang siapa mengerjakan kebajikan untuk dirinya dan untuk umum, niscaya ia peroleh pangkat yang tinggi, baik disunia maupun diakhirat. Barang siapa mengerjakan kejahatan ia akan mendapat kehinaan (pangkat rendah).¹¹

Disini teranglah kepada kita, bahwa seseorang mendapat derajat yang tinggi ialah dengan amalan dan usahanya sendiri. Hal ini berkaitan dengan prestasi kinerja yang baik diperoleh dari proses kerja yang baik. Sebaliknya, prestasi yang buruk diperoleh dari proses kerja yang buruk.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam

¹⁰Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Jumanatul 'Ali Al-quran dan Terjemahannya* (Bandung: CV. J-ART, 2004), hlm. 145.

¹¹Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 2004), hlm. 200.

bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹²

Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka.¹³

b. Strategi Pembinaan Pelatihan

Strategi pembinaan pelatihan dikenal dengan Trilogi Latihan Kerja, antara lain:¹⁴

- 1) Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- 2) Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 3) Latihan kerja merupakan kegiatan bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan, dan pengembangan satu dengan yang lain.

c. Fungsi Pelatihan

Adapun fungsi pelatihan yaitu:¹⁵

- 1) Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan itu.

¹²Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 10.

¹³R. Wayne Mondy, *Op.Cit.*, hlm. 210.

¹⁴Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 98.

¹⁵Oemar Hamalik, *Op.Cit.*, hlm. 13.

- 2) Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- 3) Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatannya yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

d. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan atau pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1) Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan karyawan bertujuan mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

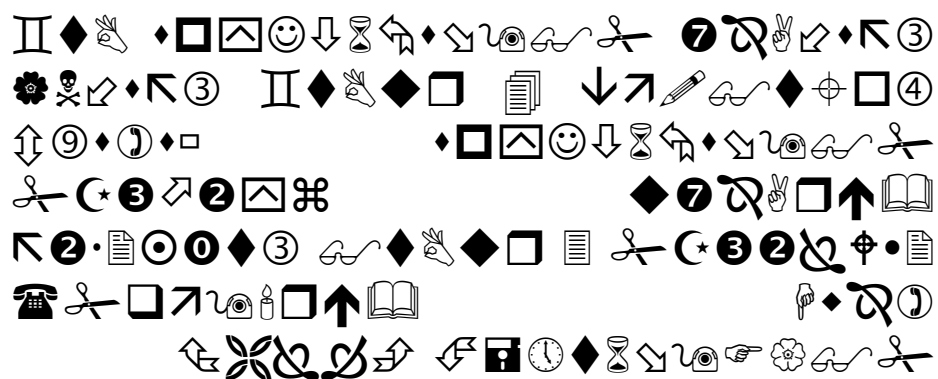
11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

e. Pelatihan Dalam Islam

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk. Sehingga dalam hal ini pelatihan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam usaha menjamin kelangsungan hidup baik karyawan maupun perusahaan.

Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan. Tenaga kerja yang terlatih dan berpendidikan mampu bekerja lebih baik daripada yang tidak memiliki pengetahuan tentang apa yang mereka kerjakan. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT dalam surah *Al-Baqarah* ayat 269, sebagai berikut:



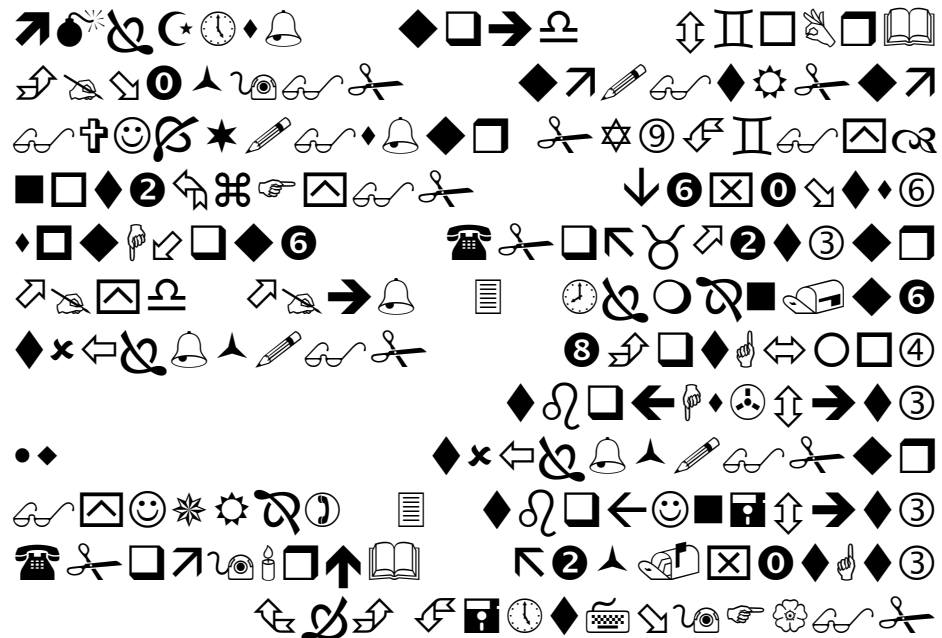
“Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.¹⁶

Dari ayat di atas, dijelaskan bahwa siapa saja yang diberikan taufik (pertolongan Allah) akan mengerti mengenai ilmu yang bermanfaat. Ia juga akan dituntun oleh Allah untuk menggunakan akalanya secara sehat dan diarahkan ke jalan yang benar. Ini berarti, ia telah mendapatkan kebaikan dunia dan akhirat. Dengan ilmu pengetahuannya, mereka mampu memilih hakikat kehidupan yang bermanfaat bagi dirinya.¹⁷

¹⁶Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 30.

¹⁷Ahmad Musthafa Al-Maraghiy, *Terjemah Tafsir Al-Maraghy* (CV. Toha Putra: Semarang, 1986), hlm. 74.

Lebih Lanjut Allah SWT menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan tersebut dalam surah *Az-Zumar* ayat 9, sebagai berikut:



“Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.¹⁸

Jelas dalam ayat di atas, Allah SWT menyampaikan bahwa tentu tidak sama orang yang berilmu dengan orang yang tidak berilmu. Adapun yang dimaksud dengan “ilmu” disini bukanlah ilmu perkara sembahyang, puasa (ibadat) saja, melainkan terkandung olehnya semua macam ilmu pengetahuan yang berfaedah untuk dunia maupun akhirat.¹⁹ Maka dalam pelatihan, karyawan diharapkan mampu

¹⁸Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 296.

¹⁹Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim* (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 2004), hlm. 678.

menambah pengetahuan agar mampu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.²⁰ Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Manusia memiliki motivasi yang berbeda, tergantung dari banyak faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan, dan usia.²¹

Pengertian motivasi dapat dilihat dari dua segi yakni:

- 1) Pengetian motivasi dari segi etimologi, berasal dari kata *motivation* yang berarti peng-alasan, daya batin, dorongan, motivasi.
- 2) Pengertian motivasi menurut terminologi adalah dorongan atau kekurangan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu.

Di dalam buku Amini yang berjudul *Perilaku Organisasi*, Chaplin menyatakan bahwa motivasi adalah suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.

Dalam buku yang sama, Stephen P. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang

²⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 216.

²¹George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 130.

tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.²²

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.²³

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga maupun waktu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu:²⁴

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat arena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

²²Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004), hlm. 62.

²³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Op.Cit.*, hlm. 219.

²⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op.Cit.*, hlm. 150.

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dengan jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Teknik Motivasi

Teknik memotivasi kerja para pegawai menurut Mangkunegara, adalah:²⁵

1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Teknik ini adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan para pegawai yang merupakan dasar dari perilaku kerja pegawai, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualitas diri.

2) Teknik komunikasi persuasif

Motivasi pegawai dapat diwujudkan dengan mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan konsep AIDDAS, yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Artinya adalah pertama-tama pemimpin memberikan perhatian kepada pegawainya tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar dapat menimbulkan minat kerja pada pegawai.

²⁵Anwar P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 65.

Jika minatnya telah tumbuh, maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan mencapai tujuan kerja. Sehingga pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

d. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi:²⁶

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi pengguna alat-alat dan bahan baku.

e. Motivasi dalam Islam

²⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: ..., Op.Cit.*, hlm. 221.

Melalui sebuah motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perubahan ataupun kemajuan sebuah perusahaan. Dimana di dalam Al-Quran pun disebutkan tentang ayat yang menjelaskan bahwa pentingnya sifat kerja keras untuk melakukan perubahan di berbagai hal ke arah yang lebih baik yaitu dalam surah Ar-Ra'd ayat 11, sebagai berikut:



*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*²⁷

²⁷Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 250.

Dalam ayat ini teranglah, bahwa Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum, jika mereka sendiri tidak mengubah budi pekertinya. Seorang pemalas nasibnya miskin dan hidup dalam kesusahan, nasibnya itu tidak akan dirubah Allah jika ia sendiri tidak membuang sifat pemalas itu lebih dahulu.²⁸

Hal ini sesuai dengan pemberian motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, sekalipun seseorang pimpinan selalu memotivasi karyawan tidak akan berarti apabila motivasi yang diterima tidak didorong oleh keinginan dari dalam diri karyawan untuk berubah kearah yang lebih baik.

4. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan (*ability*) merupakan karakteristik dasar dari kompetensi, sehingga kemampuan dapat diartikan sama dengan kompetensi.

Menurut Sutrisno, kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.²⁹

Menurut Malayu, kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Mungkin kemampuan itu dimanfaatkan mungkin juga tidak.³⁰

²⁸Mahmud Yunus, *Tafsir Al-Qur'an Al-Karim* (Jakarta: PT. Hidakarya Agung, 2004), hlm. 351-352.

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 205.

³⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op.Cit.*, hlm. 166.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, kemampuan disimpulkan sebagai kesanggupan yang dimiliki oleh seseorang baik dari segi fisik maupun mental untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

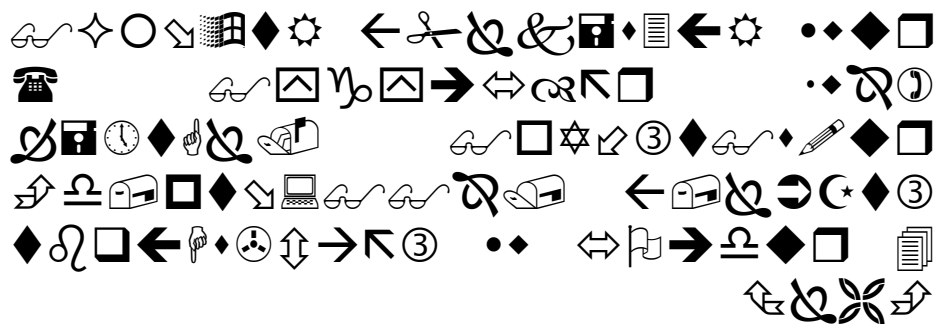
Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari beberapa jenis yaitu:

- 1) Kemampuan Intelektual, berarti kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Beberapa dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu kemahiran berhitung, pemahaman verbal, kecakapan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori).
- 2) Kemampuan Fisik, berarti kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang semacam.
- 3) Kemampuan Kognitif, berarti menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan ini sangat relevan dengan pekerjaan karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah..
- 4) Kemampuan Emosional, berarti kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan

mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

c. Kemampuan dalam Islam

Islam datang untuk memberi kemudahan bukan menyulitkan. Karena salah satu kaidah pasti dalam Al-Qur'an adalah Allah tidak memberi beban kepada seorang hamba di luar batas kemampuannya. Firman Allah SWT dalam surah Al- Mu'minun ayat 62, sebagai berikut:



*“Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran dan mereka tidak dianiaya”.*³¹

Dalam *Tafsir Al-Misbah*, oleh Quaish Shihab beliau menjelaskan Dengan ayat ini Allah menjelaskan bahwa kami tidak akan membebani seseorang kecuali sesuatu yang mampu dilakukannya, dalam batas-batas kemampuan. Setiap perbuatan manusia tercatat dalam buku yang ada pada kami, dan akan kami beritahukan kepadanya seperti apa

³¹Kementrian Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 595.

adanya. Mereka tidak akan dicurangi dengan penambahan siksa atau pengurangan pahala.³²

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Yerri Suryoadi (Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2012)	Pengaruh Pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.	Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan kepuasan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di kantor Bank Muamalat Cabang Semarang.
2.	Chairul Azwar (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum konsentrasi Prebankan Syariah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja <i>Front Liner</i> Bank BRI Syariah di Jakarta.	Program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Front liner</i> Bank BRI Syariah Jakarta.

³²<https://risalahmuslim.id/quran/al-mu'minuun/23-62/>

3.	Kurnia Armeini (Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, 2014)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung.	H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Nurul Rohana Dewi (Skripsi, Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah STAIN Salatiga, 2014)	Pengaruh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada BMT. Taruna Sejahtera).	Kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera).
5.	SakaYulius (Skripsi, Program Ekstensi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, 2014)	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.	Kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

Penelitian terdahulu di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan peneliti sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

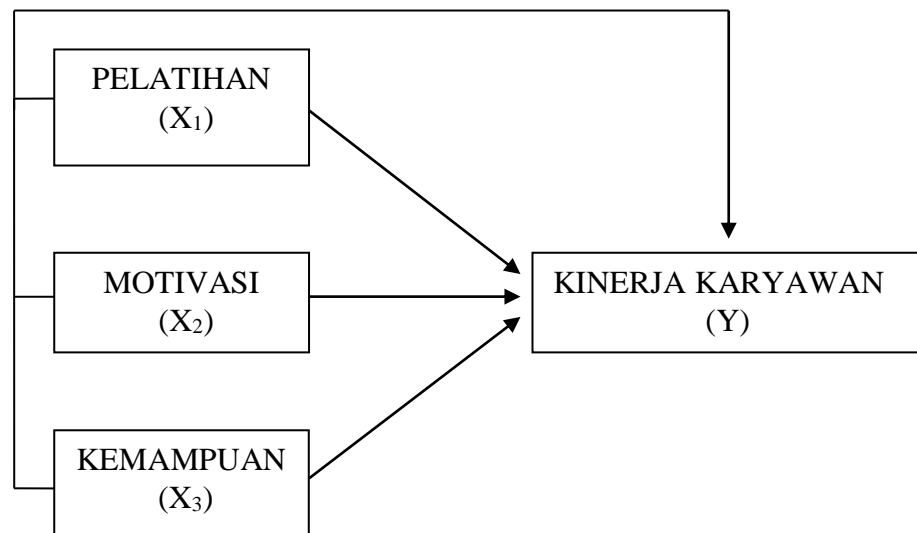
Perbedaannya terletak pada variabel bebas yang digunakan, dimana penelitian terdahulu di atas menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan, kepuasan kompensasi, dan motivasi.

Sementara penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah pelatihan, motivasi, dan kemampuan. Perbedaan lain terletak pada tempat penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

C. Kerangka Pikir

Variabel bebas (X) terdiri dari pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan kemampuan (X_3). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja karyawan. Adapun kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Kerangka pikir di atas menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X) dan terikat (Y). Apabila pelatihan dilakukan secara berkesinambungan, terpadu, dan terkoordinasi dengan baik maka kinerja karyawan akan baik dan terus mengalami peningkatan. Semakin baik pendidikan seseorang maka

semakin baik kemampuan yang diperolehnya. Begitu juga dengan motivasi, apabila dilakukan dengan teknik dan cara yang baik maka semangat dan gairah kerja karyawan akan meningkat.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi.³³ Ada dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). H_0 adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sedangkan H_a adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berdasarkan kerangka pikir maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

³³Mudrajad Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm 59.

H_{a4}: Terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan yang berlokasi di Jln. Baginda Oloan/GatotSubroto, No. 08, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara. Peneliti memilih PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang bank tersebut menjadi salah satu bank yang tumbuh pesat di Kota Padangsidempuan dan mampu mempertahankan kinerjanya selama ini. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada Mei 2017 sampai dengan November 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka statistik.¹ Adapun tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengkaji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan kenyataan sosial. Pengujian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah teori yang ditetapkan didukung oleh kenyataan atau bukti-bukti empiris atau tidak. Bila bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori tersebut dapat diterima. Sebaliknya bila tidak mendukung, teori yang diajukan tersebut ditolak. Sehingga perlu diuji kembali atau direvisi.²

¹Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 30.

²*Ibid.*, hlm. 34.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.³ Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Tbk, Padangsidempuan yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Mudrajat Kuncoro “Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi”.⁴ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, meliputi *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵ Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi hanya berjumlah 30 orang, maka semua karyawan menjadi sampel penelitian.

Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan, yang terdiri dari: *Branch Manager* (1 orang), *Operasional Manager* (1 Orang), *Asisten Manager* (1 Orang), *Legal* (2 Orang), *Support Pembiayaan* (4 Orang), *Head Financing* (1 Orang), *Relationship Financing* (3 Orang), *Coordinator Funding* (1 Orang), *Relationship*

³Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003), hlm. 30.

⁴Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 118.

⁵Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 68.

Manager Funding (3 Orang), PIC Layanan (1 Orang), *Customer Service* (2 Orang), *Teller* (2 Orang), *Relationship Manager Remedial* (3 Orang), *Back Office* (3 Orang), dan *Data Control* (2 Orang).

D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang diperoleh peneliti adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh atau yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.⁶ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber aslinya adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan dokumentasi. Angket adalah teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.⁷

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari

⁶Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 19.

⁷Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 95.

sangat positif sampai sangat negatif.⁸ Kemudian jawaban tersebut diberi skor untuk keperluan analisis kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam menyusun angket agar tidak keluar dari permasalahan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Angket

No.	Variabel	Indikator	No. Pernyataan
1	Pelatihan (X_1)	a. Pengetahuan	1 dan 2
		b. Keterampilan	3 dan 4
2	Motivasi (X_2)	a. Keinginan	1 dan 2
		b. Kompensasi	3 dan 4
		c. Jaminan Pekerjaan	5
		d. Status	6 dan 7
		e. Tanggungjawab	8 dan 9
3	Kemampuan (X_3)	a. Kesanggupan Kerja	1, 2, dan 3
		b. Pendidikan	4
		c. Masa Kerja	5
4	Kinerja Karyawan (Y)	a. Hasil Kerja	1
		b. Pengetahuan Pekerjaan	2
		c. Inisiatif	3 dan 4
		d. Kecelakaan Mental	5
		e. Sikap	6 dan 7
		f. Disiplin	8 dan 9
		g. Absensi	10

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen, Op.Cit.*, hlm. 168.

Jadi untuk memperoleh data secara langsung peneliti akan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

Dokumentasi yaitu catatan yang berlaku, baik dalam tulisan, gambar, atau karya seni seseorang. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.⁹

Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur, dengan kriteria sebagai berikut:

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau

⁹Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

lebih dalam waktu yang berbeda. Untuk mengukur reliabilitas, peneliti menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasil dapat ditafsirkan. Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti *min*, *max*, *mean*, *sum*, standar deviasi, *variance*, *range*, dan lain-lain.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *kolmogrov-smirnov test*. Distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas jika nilai $p > 0,05$ sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas SPSS 22 dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan $< 0,05$. Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Adapun dasar uji multikolinearitas terbagi dua, yaitu:

- a. Melihat nilai *Tolerance*. Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- b. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sebaliknya, jika nilai VIF > dari 10 maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya problem heterokedastisitas adalah dengan media grafik *scatterplot*, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heterokedastisitas. Tetapi, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (R) sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi koefisien korelasi¹⁰

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen. Ciri-ciri nilai R^2 adalah:

- a) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- b) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009, hlm. 147).

- c) Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹¹

$$KK = \alpha + b_1PLT + b_2MTV + b_3KMP + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi Linear Berganda

PLT : Pelatihan

MTV : Motivasi

KMP : Kemampuan

e : *error*

9. Uji Hipotesis

a. Ujit (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual atau parsial dalam menerangkan variabel terikat.¹² Jika kinerja karyawan nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terdapat variabel terikat secara parsial. Uji ini dilakukan dengan syarat :

¹¹Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 211.

¹²Mudrajat Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm. 240-241.

- 1) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya masing-masing variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_0).
- 2) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya masing-masing variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_a).

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan. Uji signifikansi dilakukan dengan taraf nyata = 5% (0,05). Uji ini dilakukan dengan syarat:

- 1) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_0).
- 2) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_a).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpian

1. Sejarah Singkat PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan

Sejarah berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan beroperasi pada tanggal 03 Juli 2003, dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama Bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, Pejabat setempat, serta seluruh karyawan yang pada saat itu berjumlah 16 orang.¹

Pimpinan I di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan pada periode tahun 2003-2004 yaitu Bapak Hasmal Sunadi. Setelah itu pada periode tahun 2004-2008 pimpinan II oleh Bapak Dedi Muliya. Pada periode tahun 2008-2009 pimpinan III oleh Bapak Armansyah Mirja, kemudian pada periode ke- IV, tahun 2010 sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Helmi.²

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan terletak di Jl. Gatot Subroto No. 8 Kota Padangsidimpuan. Lokasi ini sangat mudah di jangkau, karena tempat kantornya berada pada pusat Kota

¹Arifin Perhyangan, *Profil PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan* (Padangsidimpuan, 2013), hlm. 3.

²*Ibid.*, hlm. 5.

Padangsidempuan, dekat dengan lokasi perkantoran seperti Kantor Polres, Pengadilan Negeri Kota Padangsidempuan, serta perkantoran lainnya.

Saat ini PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan terdiri dari 1 kantor cabang yang berada di kota Padangsidempuan, dan 4 Kantor Cabang Pembantu (KCP) yang terletak di Panyabungan, Sibuhuan, Rantau Parapat dan Sibolga.

Jumlah karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan sebanyak 30 karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang Pembantu (KCP) seluruhnya sebanyak 72 orang karyawan. Jumlah ATM sebanyak 8 unit, diantaranya: 2 unit di Padangsidempuan, 2 unit di Panyabungan, 2 unit di Rantau Parapat, 1 unit di Sibolga dan 1 unit di Sibuhuan.³

2. Visi dan Misi

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang berbasis syariah, maka visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan adalah sebagai berikut:⁴

- a. Visi Bank Muamalat Indonesia:
Menjadi bank syari'ah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan keberadaan yang diperhitungkan ditingkat regional.
- b. Misi Bank Muamalat Indonesia:
Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

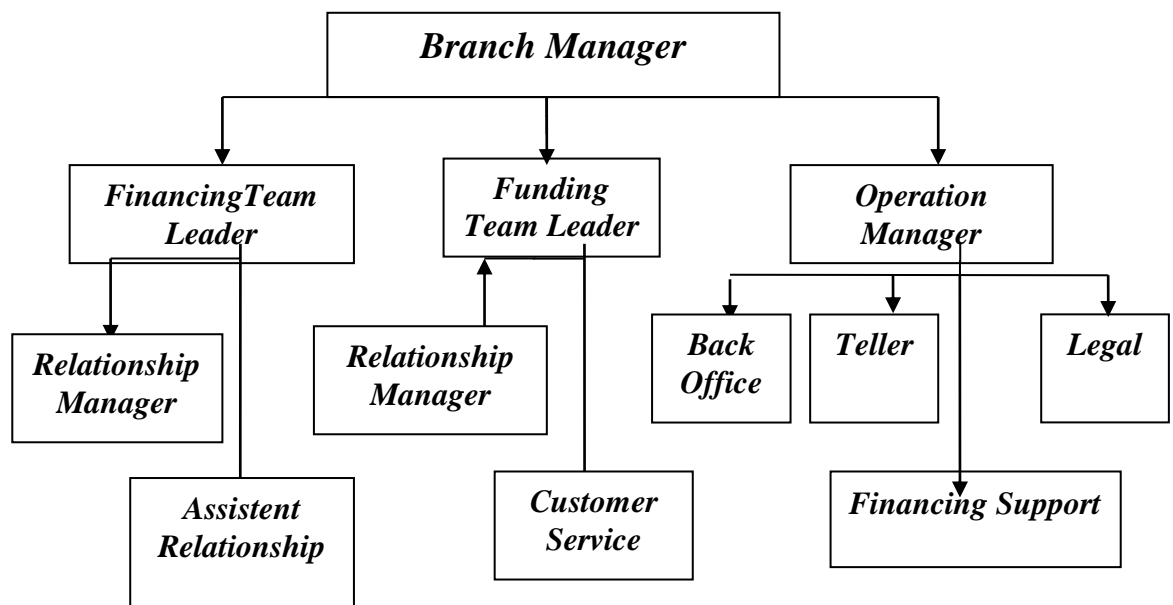
³Hasil wawancara dengan Bapak Rizky Pahlevi (Karyawan *Marketing* PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan) pada hari Rabu, 16 Mei 2018, pukul 11.30.

⁴Arifin Perhyangan, *Op.Cit.*, hlm. 4.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan melakukan restrukturisasi, tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien. Adapun struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.
Cabang Padangsidempuan



B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh karyawan yang berada pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian yaitu variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi serta kinerja karyawan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 09 Mei 2018 sampai dengan tanggal 21 Mei 2018.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Laki-laki	16
Perempuan	14
Total	30

Sumber: Data karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan, dengan jumlah 16 orang untuk laki-laki dan 14 orang untuk responden perempuan dan total pegawai adalah sebanyak 30 orang.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada penelitian ini yang diambil adalah pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $df = N-2$, dimana N (jumlah sampel)= 30 , jadi $df = 30-2= 28$, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,388. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

a. Uji Validitas Pelatihan

Tabel 4.2
Uji Validitas Pelatihan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,733	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=28$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}= 0,361$.	Valid
Item 2	0,667		Valid
Item 3	0,644		Valid
Item 4	0,737		Valid
Item 5	0,546		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil uji validitas pelatihan (X_1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 5 adalah valid.

Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,361.

b. Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.3
Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,783	Instrument valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=28$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.	Valid
Item2	0,720		Valid
Item3	0,738		Valid
Item4	0,424		Valid
Item5	0,750		Valid
Item6	0,763		Valid
Item7	0,834		Valid
Item8	0,825		Valid
Item9	0,753		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil uji validitas motivasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 9 adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,361.

c. Uji Validitas Kemampuan

Tabel 4.4
Uji Validitas Kemampuan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item1	0,796	Instrument valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df=28$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.	Valid
Item2	0,848		Valid
Item3	0,840		Valid
Item4	0,831		Valid
Item5	0,659		Valid
Item6	0,419		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil uji validitas kemampuan (X_3) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 6 adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,361.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,674	Instrument valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df=28. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.	Valid
Item 2	0,411		Valid
Item 3	0,514		Valid
Item 4	0,749		Valid
Item 5	0,565		Valid
Item 6	0,467		Valid
Item 7	0,524		Valid
Item 8	0,831		Valid
Item 9	0,749		Valid
Item 10	0,459		Valid
Item 11	0,788		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil uji validitas kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari item 1 sampai dengan item 11 adalah valid.

Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,361.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Pelatihan

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.656	5

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil tabel *reliability statistics* diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel pelatihan adalah $0,656 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X₁) adalah cukup reliabel.

b. Uji Reliabilitas Motivasi

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	9

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil tabel *reliability statistics* diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel motivasi adalah $0,890 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₂) adalah sangat reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kemampuan Karyawan

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Kemampuan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil tabel *reliability statistics* diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kemampuan adalah $0,831 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan (X₃) adalah sangat reliabel.

d. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	11

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Dari hasil tabel *reliability statistics* diatas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel prestasi kerja adalah $0,821 > 0,60$

sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) adalah sangat reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	30	17	24	19.97	1.712
Kemampuan	30	17	28	21.90	2.987
Motivasi	30	25	43	36.83	4.379
Kinerja_karyawan	30	39	52	45.93	3.638
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dengan jumlah data (N) sebanyak 30 mempunyai nilai *mean* sebesar 19,97 dengan nilai minimum 17 dan nilai maksimum 24 serta standar deviasinya sebesar 1,712. Variabel kemampuan dengan jumlah data (N) sebanyak 30 mempunyai nilai *mean* sebesar 21,90 dengan nilai minimum 17 dan nilai maksimum 28 serta standar deviasinya sebesar 2,987.

Variabel motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 30 mempunyai nilai *mean* sebesar 36,83 dengan nilai minimum 25 dan nilai maksimum 43 serta standar deviasinya sebesar 4,379. Variabel kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 30 mempunyai nilai *mean* sebesar 45,85 dengan nilai minimum 39 dan nilai maksimum 52 serta standar deviasinya sebesar 3,638.

4. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.32092200
Most Extreme	Absolute	.091
Differences	Positive	.067
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*.

5. Uji Linearitas

Pengujian linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Linearitas Pelatihan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	132.293	7	18.899	1.653	.173
		Linearity	52.727	1	52.727	4.611	.043
		Deviation from Linearity	79.565	6	13.261	1.160	.363
	Within Groups		251.574	22	11.435		
Total			383.867	29			

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai signifikansi pada *linearity* adalah sebesar 0,043 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,043 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.13
Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	247.150	13	19.012	2.225	.066
		Linearity	96.499	1	96.499	11.293	.004
		Deviation from Linearity	150.651	12	12.554	1.469	.233
	Within Groups		136.717	16	8.545		
Total			383.867	29			

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,004 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,004 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 4.14
Uji Linearitas Kemampuan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	227.600	10	22.760	2.767	.027
Karyawan	Groups	Linearity	154.310	1	154.310	18.762	.000
*Kemampuan		Deviation from Linearity	73.290	9	8.143	.990	.479
Within Groups			156.267	19	8.225		
Total			383.867	29			

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (data diolah, 2018)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,000 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 (nilai *Tolerance* $> 0,1$) dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10). Hasil uji multikolinieritas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	11.191	6.632				1.687
Pelatihan	.471	.280	.222	1.686	.104	.905	1.105
Motivasi	.335	.106	.404	3.156	.004	.957	1.045
Kemampuan	.593	.163	.487	3.625	.001	.869	1.151

Sumber: Hasil output SPSS 22 (data diolah, 2018)

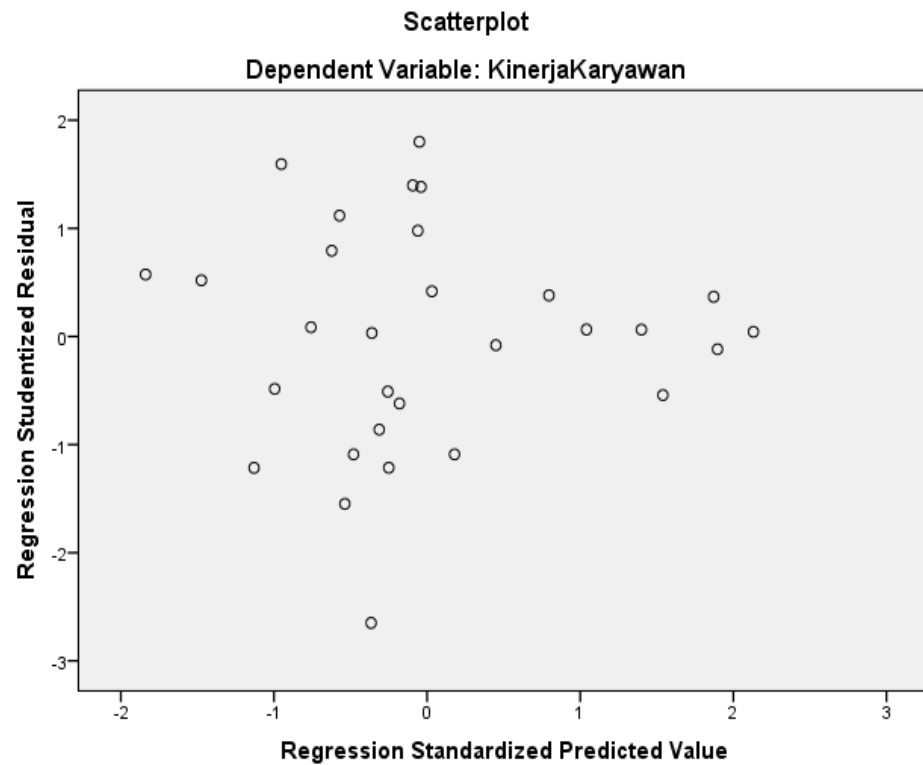
Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui nilai *Tolerance* untuk variabel pelatihan adalah $0,905 > 0,10$, variabel motivasi adalah $0,957 > 0,1$, dan variabel kemampuan adalah $0,869 > 0,1$. Nilai *Tolerance* dari ketiga variabel lebih besar dari $0,10$ ($Tolerance > 0,10$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai VIF untuk variabel pelatihan adalah $1,105 < 10$, variabel motivasi $1,045 < 10$, dan variabel kemampuan adalah $1,151 < 10$. Nilai VIF dari ketiga variabel lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola tertentu yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.546	2.451

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah, 2018)

Hasil output di atas menunjukkan nilai R yang merupakan simbol dari koefisien korelasi. Pada output di atas diperoleh nilai $R = 0,770$ maka terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dari tabel diatas juga diperoleh angka R^2 sebesar 0,593 atau 59,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 59,3% sedangkan 40,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kompensasi yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.191	6.632		1.687	.104
	Pelatihan	.471	.280	.222	1.686	.104
	Motivasi	.335	.106	.404	3.156	.004
	Kemampuan	.593	.163	.487	3.625	.001

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1 PLT + b_2 MTV + b_3 KMP + e$$

$$KK = 11,191 + 0,471 PLT + 0,335 MTV + 0,593 KMP + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi Linear Berganda

PLT : Pelatihan

MTV : Motivasi

KMP : Kemampuan

e : *error*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,191 artinya apabila variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan karyawan dianggap konstanta atau 0 maka kinerja karyawan sebesar 11,191 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,471 artinya apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,471 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak menyebabkan perubahan atau nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,335 artinya apabila variabel motivasi bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,335 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak menyebabkan perubahan atau nilainya tetap.. Koefisien bernilai positif

artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

- 4) Koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,593 artinya apabila variabel kemampuan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,593 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak menyebabkan perubahan atau nilainya tetap.. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja karyawan.

9. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (pelatihan, motivasi, dan kemampuan) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hasil analisis regresi *output* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.191	6.632		1.687	.104
	Pelatihan	.471	.280	.222	1.686	.104
	Motivasi	.335	.106	.404	3.156	.004
	Kemampuan	.593	.163	.487	3.625	.001

Sumber: Hasil *output* SPSS 22 (Data diolah, 2018)

Untuk t_{tabel} dicari pada taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ atau 0,025 (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana n (jumlah

sampel)= 30 dan k (jumlah variabel bebas) = 3, jadi $df = (30-3-1) = 26$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025), sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,056.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) di atas dapat dilihat bahwa pada variabel pelatihan $t_{hitung} = 1,686$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,686 < 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,104 > \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian secara parsial koefisien pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_0).

Dari hasil output diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel motivasi $t_{hitung} = 3,156$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,156 > 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,004 < \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_a).

Dari hasil output diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel kemampuan $t_{hitung} = 3,625$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,625 > 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,001 < \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien kemampuan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan (H_a).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.19
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.653	3	75.884	12.630	.000 ^b
	Residual	156.214	26	6.008		
	Total	383.867	29			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 22 (data diolah, 2018)

Untuk t_{tabel} dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan sebagai pembilang df 1 (jumlah variabel – 1) dan derajat kebebasan sebagai penyebut df 2 ($n-k-1$). Diketahui n (jumlah sampel) = 30, jadi $df_1 = (4-1) = 3$, $df_2 = (30-3-1) = 26$, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,975.

Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 12,630 sementara nilai F_{tabel} adalah 2,975, jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($12,630 > 2,975$) tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian simultan variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan (H_a).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih, peranan Sumber Daya Manusia yaitu karyawan ataupun pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik produk berupa materi ataupun produk berupa jasa .

Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan. Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 diketahui bahwa:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (H_0). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t (parsial), dengan nilai $t_{hitung} = 1,686$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,686 < 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,104 > \alpha(0,05)$.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Oemar Hamalik di dalam bukunya yang berjudul *Managemen Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk

pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.⁵

Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka.⁶

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yerri Suryoadi yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan kepuasan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Chairul Azwar yang menyatakan program latihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *front liner* Bank BRI Syariah Jakarta.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (H_a). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t (parsial), dengan nilai $t_{hitung} = 3,156$ sedangkan pada taraf

⁵Oemar Hamalik, *Op. Cit.*, hlm. 10.

⁶R. Wayne Mondy, *Op. Cit.*, hlm. 210.

signifikan diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,056$. Ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,156 > 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,004 < \alpha(0,05)$ yang berarti signifikan.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat yang disampaikan oleh Chaplin di dalam buku Amini yang berjudul *Perilaku Organisasi*, menyatakan bahwa motivasi adalah suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.

Dalam buku yang sama, Stephen P. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.⁷

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia Armeini yang menyatakan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Sudirman Bandung. Penelitian Nurul Rohana Dewi yang menyatakan kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja

⁷Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004), hlm. 62.

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Op. Cit.*, hlm. 219.

karyawan BMT Tarunna Sejahtera. Penelitian Saka Yulius yang menyatakan kemampuan dan motivasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu.

3. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan (H_a). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t (parsial), dengan nilai $t_{hitung} = 3,625$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,625 > 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,001 < \alpha(0,05)$ yang berarti signifikan.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno yang menyatakan kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.⁹

Malayu juga berpendapat bahwa kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Mungkin kemampuan itu dimanfaatkan mungkin juga tidak.¹⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurul Rohana Dewi yang menyatakan kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 205.

¹⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Op. Cit.*, hlm. 166.

berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan BMT Tarunna Sejahtera. Penelitian Saka Yulius yang menyatakan kemampuan dan motivasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan, motivasi, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja karyawan (H_a). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji F (simultan), dengan nilai $F_{hitung} = 12,630$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh $F_{tabel} = 2,975$. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,630 > 2,975$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha(0,05)$ yang berarti signifikan.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat yang disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Di dalam buku David Rees dan Richard McBain yang berjudul *People Management: Teori dan Strategi*, Gomez menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh

¹¹Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), hlm. 158.

mana perusahaan itu bisa menyejahterakan para *stakeholder*. Pakar lain tidak sependapat bila kinerja dikaitkan dengan keberhasilan keuangan. Di dalam buku yang sama, Meyer dan Zucker menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan dan sasaran.¹²

Sedangkan menurut Miner di dalam buku Sutrisno yang berjudul *Budaya Organisasi*, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.¹³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saka Yulius yang menyatakan kemampuan dan motivasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

E. Keterbatasan Penelitian

Semua rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk memperoleh hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Keterbatasan referensi yang menjelaskan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini.

¹²David Rees dan Richard McBain, *People Management: Teori dan Strategi (Tantangan dan peluang)* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

¹³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 170.

2. Penyebaran angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden-responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel pelatihan $t_{hitung} = 1,686$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,686 < 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,104 > \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_0).
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel motivasi $t_{hitung} = 3,156$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,156 > 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,004 < \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_a).

3. Berdasarkan uji parsial (uji t) pada variabel kemampuan $t_{hitung} = 3,625$ sedangkan pada taraf signifikan diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,056$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,625 > 2,056$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,001 < \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_a).
4. Berdasarkan uji simultan (uji F) nilai F_{hitung} sebesar 12,630 sementara nilai F_{tabel} adalah 2,975. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,630 > 2,975$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < \alpha(0,05)$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian simultan variabel pelatihan, motivasi, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan (H_a).

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sudah dimuat dalam penelitian ini yaitu pelatihan, motivasi, dan kemampuan agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari uji koefisien determinasi penelitian ini diketahui 59,3%, masih ada 40,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Setelah melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan, peneliti mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan pelatihan, motivasi, dan kemampuan karyawan di dalam perusahaan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004)
- Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009)
- _____, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda karya, 2002)
- Basir Barthos, *manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990)
- David Rees dan Richard McBain, *People Management: Teori dan Strategi (Tantangan dan peluang)* (Jakarta: Kencana, 2007)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000)
- Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta” CV. Andi Offset, 2012)
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhallindo, 1997)
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993)
- Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Raja Grafindo Persada, 1996)
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004)
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011)
- Mudrajat Kuncoro, *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009)

- Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017)
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Jumanatul "Alquran dan Terjemahannya"* (Bandung: CV. J-ART, 2004)
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011)
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2015)
- T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Dua* (Yogyakarta: BPFPE, 2012)
- Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Thesis Bisnis* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003)
- Yusmanita, *Analisis Pengaruh dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru* (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2013)

CURUCULUM VITAE **(Daftar Riwayat Hidup)**

DATA PRIBADI

Nama : Rahmad Hadi Siregar
Jenis kelamin : Laki-Laki
Tempat, tanggal lahir : Padangsidempuan, 24 April 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat lengkap : Jl. SM. Raja No.15, Kelurahan Wek V, Kecamatan Padangsidempuan Selatan, Kota Padangsidempuan, Provinsi Sumatera Utara
Email : bangmadd95@gmail.com
No Hp : 0823 6173 6024

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 200110 Padangsidempuan
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 1 Padangsidempuan
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 2 Padangsidempuan
Tahun 2013-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Perbankan Syariah IAIN Padangsidempuan

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Guntur Siregar
Ibu : Rita Pulungan
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,53
Karya Tulis Ilmiah : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidempuan

MOTTO HIDUP : jangan mundur sebelum melangkah, setelah melangkah jalani dengan cara terbaik yang kita bisa lakukan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 79 /In.14/G.5a/PP.00. 9/2 /2018

, 26 Februari 2018

Lamp : -

Perihal : *Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi*

Yth,

Ibu :

1. Nofinawati, MA
2. Delima Sari Lubis, MA

di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Rahmad Hadi Siregar
NIM : 13 220 0078
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Judul Lama : Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan
Judul Baru : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

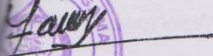
Untuk itu, kami mengharapkan kesediaan Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

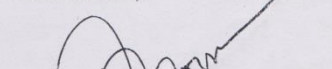
Mengetahui :

Dekan,



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

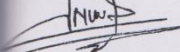
Ketua Jurusan,



Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E, M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

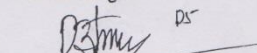
PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/ Tidak bersedia
Pembimbing I



Nofinawati, MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Bersedia/ Tidak Bersedia
Pembimbing II



Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-135 /In.14/G/TL.00/2/2018
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

20 Februari 2018

Yth;
Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
Cabang Padangsidempuan

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Rahmad Hadi Siregar
NIM : 132200078
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul " Faktor -- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan ".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

[Signature]
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No.: 102/B/KC PSP-SRT/III/2018

Padangsidempuan, 12 Maret 2018

24 Jumadil Akhir 1439 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan
Di Tempat

Perihal: Keterangan izin riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan telah kami terima surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan perihal izin riset dengan nomor B-135/In.4/G/TL.00/2/2018 dengan tanggal surat 28 Februari 2018 dan dengan ini menerangkan:

Nama : Rahmad Hadi Siregar
NIM : 13 220 0078
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan**" *telah kami berikan izin* untuk melakukan riset serta pengambilan data yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut di atas. Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU Padangsidempuan

Muhammad Helmi
Branch Manager

LEV



Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No.: 103/B/KC PSP-SRTN/2018

Padangsidimpuan, 21 Mei 2018

5 Ramadhan 1439 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal: Keterangan selesai riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan telah kami terima surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan perihal izin riset dengan nomor B-135/ln.I4/G/TL.00/2/2018 dengan tanggal surat 28 Februari 2018 dan dengan ini menerangkan:

Nama : Rahmad Hadi Siregar
NIM : 13 220 0078
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan**" *telah selesai melakukan riset* serta pengambilan data yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut di atas. Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU Padangsidimpuan

Muhammad Helmi
Branch Manager

LEV

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk,
CABANG PADANGSIDIMPUAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya sesuai kenyataan yang ada dalam memberikan jawaban sehingga penelitian ini lebih akurat.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ekonomi dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah. Dengan judul: **“Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan”**.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/ibu dalam meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Rahmad Hadi Siregar
13 220 0078

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda *check list* (\surd) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu.

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin:
 Pria Wanita
4. Lama bekerja diperusahaan:
 < 1 Tahun
 1- 3 Tahun
 > 3 Tahun
5. Pendidikan terakhir:
 SMA Diploma S1
 Lainnya
6. Usia:
 19-29 Tahun 30-39 Tahun
 40-49 Tahun 50- 59 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan (5) alternatif jawaban.
2. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
3. Bapak/Ibu berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban dengan keterangan berikut ini:
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Kurang setuju (KS)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (SST)
4. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda tidak sama dengan (\neq) pada jawaban yang dipikir kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
\neq	\checkmark			

Variabel Pelatihan (X₁)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pengetahuan	1. Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan kerja.					
	2. Setelah mendapat pelatihan, saya mampu memecahkan berbagai permasalahan pekerjaan.					
Keterampilan	3. Keterampilan saya dalam melaksanakan pekerjaan meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja.					
	4. Setelah mendapat pelatihan, saya mampu memanajemen waktu dengan lebih baik.					
	5. Ketelitian saya dalam melaksanakan pekerjaan kurang baik, meskipun mendapat pelatihan.					

Variabel Motivasi (X₂)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keinginan	1. Pekerjaan saya dihargai oleh pimpinan.					
	2. Karyawan dipromosikan oleh pimpinan jika berprestasi baik.					
Kompensasi	3. Saya merasa puas dengan gaji yang diterima.					
	4. Saya tidak pernah mendapat bonus.					
Jaminan pekerjaan	5. Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan yang diberikan.					
Status	6. Saya diterima oleh karyawan lain dengan baik.					
	7. Saya diperlakukan dengan baik oleh atasan.					
Tanggung jawab	8. Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan.					
	9. Saya bertanggung jawab jika terjadi masalah dalam pekerjaan.					

Variabel Kemampuan (X₃)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesanggupan kerja	1. Saya sanggup menjalankan pekerjaan dengan baik.					
	2. Saya sanggup menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.					
	3. Saya sanggup memecahkan masalah dalam pekerjaan secara mandiri.					
Pendidikan	4. Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja saya.					
Masakerja	5. Pengalaman kerja membuat kemampuan saya meningkat.					
	6. Saya belum pernah bekerja di tempat lain.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Hasil kerja	1. Saya mampu mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.					
Pengetahuan kerja	2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai pengetahuan saya.					
Inisiatif	3. Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaan agar lebih mudah dan cepat					
	4. Saya selalu berinisiatif untuk membantu karyawan lain jika membutuhkan bantuan					
Kecelakaan mental	5. Tekanan pekerjaan cukup banyak di perusahaan saya.					
Sikap	6. Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari pimpinan.					
	7. Saya kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.					

	8. Saya melayani dengan baik dan sopan.					
Disiplin	9. Saya selalu disiplin dalam menjalankan aturan dalam perusahaan.					
	10. Saya tidak pernah datang terlambat.					
Absensi	11. Saya selalu meminta izin jika tidak dapat bekerja.					

Lampiran 2

Hasil Kuisisioner Variabel Pelatihan (X1)

RESPONDEN	PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	4	5	5	2	21
2	4	4	4	4	2	18
3	4	4	5	4	3	20
4	5	5	5	5	2	22
5	5	4	4	4	2	19
6	4	4	4	4	1	17
7	5	5	4	5	2	21
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	2	18
10	5	4	4	5	3	21
11	5	5	5	4	3	22
12	4	4	4	4	1	17
13	5	4	5	5	2	21
14	5	5	5	5	3	23
15	4	4	4	4	3	19
16	4	4	4	4	3	19
17	5	4	4	5	3	21
18	4	4	4	4	3	19
19	4	4	4	4	2	18
20	5	4	4	5	3	21
21	5	4	4	5	2	20
22	5	5	5	5	2	22
23	4	4	4	4	3	19
24	4	4	5	5	2	20
25	4	4	5	4	3	20
26	5	4	4	4	2	19
27	4	5	4	4	3	20
28	4	4	4	4	3	19
29	4	4	4	4	2	18
30	5	4	4	5	3	21

Hasil Kuisisioner Variabel Motivasi (X2)

RESPONDEN	PERNYATAAN									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	41
2	5	4	4	3	5	4	5	5	4	39
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	41
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
6	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
7	5	4	5	3	5	5	5	5	5	42
8	4	5	5	2	4	4	4	5	5	38
9	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
10	3	4	3	2	4	3	4	4	3	30
11	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31
12	3	4	4	2	4	2	3	3	4	29
13	5	5	5	3	5	4	5	4	4	40
14	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25
15	3	4	3	2	4	3	4	4	4	31
16	5	4	4	2	4	4	4	4	4	35
17	5	5	4	3	4	4	5	5	4	39
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
19	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42
20	4	4	4	3	5	4	5	5	5	39
21	3	4	3	2	5	4	5	5	5	36
22	4	5	4	3	5	3	4	4	5	37
23	4	4	5	3	5	4	5	5	5	40
24	4	4	3	2	5	5	5	5	5	38
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
27	4	5	5	2	5	5	4	5	5	40
28	5	5	4	3	4	4	5	5	4	39
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
30	5	5	5	3	5	4	5	5	5	42

Hasil Kuisisioner Variabel Kemampuan (X3)

RESPONDEN	PERNYATAAN						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	5	5	4	3	26
2	5	5	5	4	4	3	26
3	4	4	4	4	4	2	22
4	5	5	5	5	5	3	28
5	4	4	4	4	4	2	22
6	4	4	4	4	4	3	23
7	5	5	5	4	5	3	27
8	5	5	4	5	5	3	27
9	4	4	4	4	4	2	22
10	4	4	4	4	4	2	22
11	4	3	4	4	3	2	20
12	4	3	3	4	4	2	20
13	4	2	3	3	4	3	19
14	5	4	5	5	5	1	25
15	3	4	3	3	4	2	19
16	4	3	4	4	4	2	21
17	4	3	4	4	3	2	20
18	4	3	3	3	4	2	19
19	4	2	3	3	4	2	18
20	3	3	3	3	4	3	19
21	3	3	3	3	4	1	17
22	4	3	4	3	3	3	20
23	4	4	4	4	4	3	23
24	3	4	3	4	3	3	20
25	4	4	4	5	5	3	25
26	4	4	4	4	4	2	22
27	4	5	4	5	5	2	25
28	4	3	4	4	4	2	21
29	4	3	4	4	3	2	20
30	4	3	3	3	4	2	19

Hasil Kuisiner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

RESPONDEN	PERNYATAAN											TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	49
2	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	49
3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	43
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	52
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	39
7	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	52
8	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	51
9	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	50
10	5	4	4	5	3	2	4	5	5	4	5	46
11	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	44
12	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	42
13	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	48
14	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	43
16	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	4	47
17	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	47
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	42
19	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	41
20	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	44
21	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	40
22	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	49
23	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	47
24	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44
25	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	50
26	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	45
27	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	49
28	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	49
29	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	47
30	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44

Lampiran 3

Tabel dan Gambar Hasil Olahan Analisis Data SPSS 22

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Pelatihan

		Correlations					
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.394*	.283	.740**	.100	.733**
	Sig. (2-tailed)		.031	.130	.000	.601	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	.394*	1	.446*	.313	.204	.667**
	Sig. (2-tailed)	.031		.014	.092	.280	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.283	.446*	1	.381*	.141	.644**
	Sig. (2-tailed)	.130	.014		.038	.458	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.740**	.313	.381*	1	.094	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.038		.622	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.100	.204	.141	.094	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.601	.280	.458	.622		.002
	N	30	30	30	30	30	30

Item9	Pearson Correlation	.377*	.536**	.534**	.093	.714**	.528**	.584**	.680**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.040	.002	.002	.624	.000	.003	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.783**	.720**	.738**	.424*	.750**	.763**	.834**	.825**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	9

c. Variabel Kemampuan

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.467**	.804**	.610**	.474**	.227	.796**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.000	.008	.227	.000
N		30	30	30	30	30	30	30

Item2	Pearson Correlation	.467**	1	.639**	.669**	.554**	.292	.848**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.000	.002	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	.804**	.639**	1	.712**	.340	.195	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.066	.303	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	.610**	.669**	.712**	1	.492**	.137	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.470	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	.474**	.554**	.340	.492**	1	.062	.659**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.066	.006		.746	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	.227	.292	.195	.137	.062	1	.419*
	Sig. (2-tailed)	.227	.118	.303	.470	.746		.021
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.796**	.848**	.840**	.831**	.659**	.419*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	6

Total	Pearson													
	Correlation	.674**	.411*	.514**	.749**	.565**	.467**	.524**	.831**	.749**	.459*	.788**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.004	.000	.001	.009	.003	.000	.000	.011	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	11

2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	30	17	24	19.97	1.712
Motivasi	30	25	43	36.83	4.379
Kemampuan	30	17	28	21.90	2.987
KinerjaKaryawan	30	39	52	45.93	3.638
Valid N (listwise)	30				

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32092200
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.067
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

4. Uji linearitas

a. Variabel Pelatihan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	132.293	7	18.899	1.653	.173
* Pelatihan		Linearity	52.727	1	52.727	4.611	.043
		Deviation from Linearity	79.565	6	13.261	1.160	.363
	Within Groups		251.574	22	11.435		
	Total		383.867	29			

b. Variabel Motivasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	247.150	13	19.012	2.225	.066
* Motivasi		Linearity	96.499	1	96.499	11.293	.004
		Deviation from Linearity	150.651	12	12.554	1.469	.233
	Within Groups		136.717	16	8.545		
	Total		383.867	29			

c. Variabel Kemampuan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kemampuan	Between Groups	(Combined)	227.600	10	22.760	2.767	.027
		Linearity	154.310	1	154.310	18.762	.000
		Deviation from Linearity	73.290	9	8.143	.990	.479
Within Groups			156.267	19	8.225		
Total			383.867	29			

5. Uji Asumsi Klasik

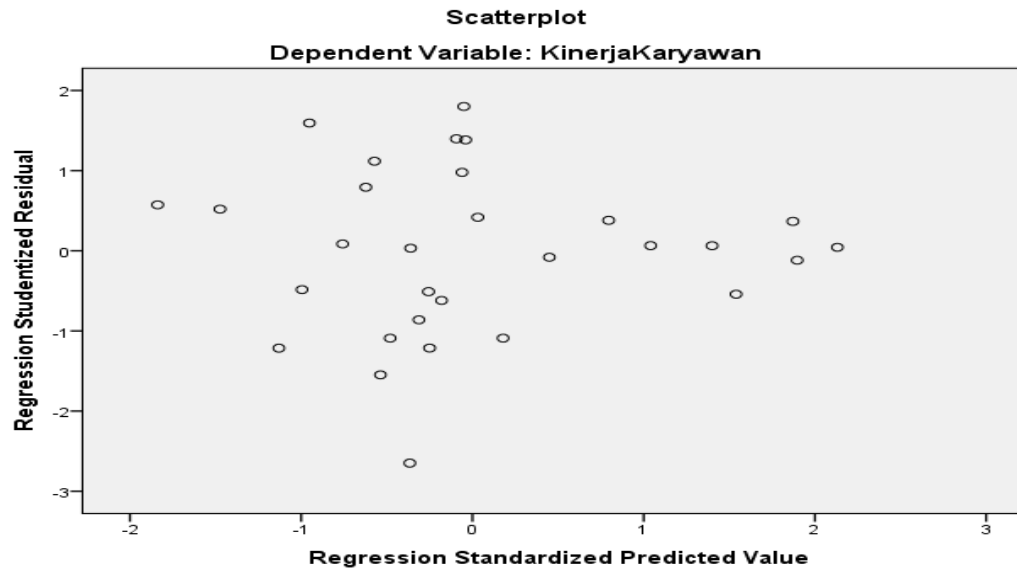
a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.191	6.632		1.687	.104		
Pelatihan	.471	.280	.222	1.686	.104	.905	1.105
Motivasi	.335	.106	.404	3.156	.004	.957	1.045
Kemampuan	.593	.163	.487	3.625	.001	.869	1.151

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Uji Heterokedastisitas



6. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.546	2.451

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

7. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.191	6.632		1.687	.104
	Pelatihan	.471	.280	.222	1.686	.104
	Motivasi	.335	.106	.404	3.156	.004
	Kemampuan	.593	.163	.487	3.625	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

8. Uji Hipotesis

a. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.191	6.632		1.687	.104
	Pelatihan	.471	.280	.222	1.686	.104
	Motivasi	.335	.106	.404	3.156	.004
	Kemampuan	.593	.163	.487	3.625	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.653	3	75.884	12.630	.000 ^b
	Residual	156.214	26	6.008		
	Total	383.867	29			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi, Pelatihan

Lampiran 4

Tabel r

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 5

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

Lampiran 6

Tabel F
(Pada Taraf Signifikansi 0,05)

Df2	Df1				
	1	2	3	4	5
1	161	199	216	225	230
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53

Lampiran 7

Dokumentasi Responden







