



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT  
INDONESIA KCP SIBUHAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Dalam Bidang Ekonomi Syariah  
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**OLEH**

**SITI KHOLIJAH NASUTION  
NIM. 13 230 0126**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

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



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT  
INDONESIA KCP SIBUHUAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Dalam Bidang Ekonomi Syariah  
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

**OLEH**

**SITI KHOLIJAH NASUTION**  
NIM. 13 230 0126

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**Pembimbing I**

**Dr. Darwis Harahap) S.HI., MSI**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**Pembimbing II**

**Delima Sari Lubis, SEI., MA**  
NIP. 19840512 201403 2 002

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

2018



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

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **Siti Kholijah Nasution**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpunan, 22 Desember 2017  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Padangsidimpunan  
Di-  
Padangsidimpunan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

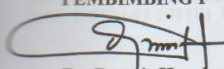
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Siti Kholijah Nasution** yang berjudul "**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpunan.

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

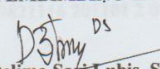
Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

PEMBIMBING I

  
Dr. Darwis Harahap, SHL., MSI  
NIP.19780818 200901 1 015

PEMBIMBING II

  
Delima Sari Lubis, SEL., MA  
NIP.19840512 201403 2 002

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Kholijah Nasution  
NIM : 13 230 0126  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.**

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.

Padang sidempuan, 22 Desember 2017  
Pembuat Pernyataan,



**SITI KHOLIJAH NASUTION**  
**NIM. 13 2300126**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti kholijah Nasution  
Nim : 13 230 0126  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan**". 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 pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan  
Pada tanggal : 22 Desember 2017  
Yang menyatakan,



Siti Kholijah Nasution  
NIM. 13 230 0126



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

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : SITI KHOLIJAH NASUTION  
NIM : 13 230 0126  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
MUAMALAT INDONESIA KCP SIBUHUAN

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag  
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota

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

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag  
NIP. 19750103 200212 1 001

Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 1 003

Budi Gautama Siregar, S.Pd.,MM  
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah :  
Di : Padangsidempuan  
Hari/Tanggal : Selasa, 17 April 2018  
Pukul : 09.00 WIB s/d 11.00 WIB  
Hasil/ Nilai : Lulus/ 73,5 (B)  
IPK : 3,21  
Predikat : Amat Baik

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

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK  
MUAMALAT INDONESIA KCP SIBUHUAN**

**NAMA : SITI KHOLIJAH NASUTION**  
**NIM : 13 230 0126**

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

Padangsidimpuan, 30 Mei 2018  
Dekan,



**Dr. Darwis Harahap S.HI., MSI**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN**

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan

## ABSTRAK

**Nama** : Siti Kholijah Nasution  
**NIM** : 13 230 0126  
**Judul Skripsi** : **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan**

PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan, yang berada di JL. Sudirman No. 31 Link. 1 Pasar Sibuhuan Kec. Barumun Kab. Pdang Lawas. Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan?” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.

Pembahasan peneliti berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi yang positif akan mempengaruhi prestasi seorang karyawan, pemberian motivasi dapat dilakukan secara interensik dan ekstrensik. Di samping itu, kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan tentu akan semakin bagus bagi kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan jumlah sampel 15. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi  $R^2$ .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,083 > 1,771$ ). Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,733 < 1,771$ ). Secara simultan (uji-f) motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $3,004 > 2,901$ . Sedangkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil 0,334 atau 33,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 33,4% dan sisanya 66,6% dipengaruhi faktor lain.

**Kata Kunci:** Motivasi dan Kepuasan kerja, Prestasi kerja.



## 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 peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

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

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., MSI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan di Bidang Akademik, Dr.Kamaluddin, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, SEI., MA selaku Ketua Prody Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap SHI.,MSI, selaku pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis, SEI., MA selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
6. Bapak Sumper Mulia Harahap, M. Ag selaku pembimbing akademik peneliti yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa keluarga tercinta (Muhammad Yasin Nasution, Ibunda Nursam Lubis, kepada kakak linda sari, Mas niar, Seri hayati, kepada abanganda Landong martua, Rahmat hidayat) yang paling berjasa dan paling peneliti sayangi dalam hidup ini karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi peneliti. Ketika peneliti berada dalam kesulitan keluarga

selalu ada dan menjadi pertama untuk menguatkan serta selalu mendoakan. Serta telah menjadi penyemangat peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga keluarga peneliti selalu berada dalam lindungan Allah SWT. *Amin Yaa Rabbal Alamin.*

8. serta sahabat peneliti, Ulfa, Yuli, Afrina, Elsa, Bulan, Nicen, Lisa, kak Melda , kak Saroh, bg Sisul, Novri, Rahmat, Yusuf, Riski,. Dan buat ade kos dan kakak yang tercinta. Yang selalu menjadi teman terbaik peneliti dan sebagai pendorong yang luar bisa dari yang “pecundang” menjadikan seorang “pemenang”. Meski terkadang selalu menyebalkan, akan tetapi kita tetap menjadi teman hidup selamanya. Semoga kita dapat berkumpul lagi.
9. Buat semua teman-teman Alumni Smk Kampus Padangsidimpuayang sedang berjuang dalam meraih cita-citanya, kita selalu berjuang untuk sama-sama meraihnya. Semoga tetap semangat dan terus berjuang demi tujuan awal kita semua.
10. Buat teman-teman ES-3 angkatan 2013 dan rekan-rekan mahasiswa, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

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.

Padangsidimpuan, Desember 2017  
Peneliti,

**SITI KHOLIHAH NST**  
**NIM. 13 230 0126**

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.

<b>Huruf Arab</b>	<b>Nama Huruf Latin</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Nama</b>
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	Śa	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es
ص	Sad	ş	Es dan ye
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	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 vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

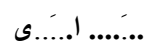


- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	a
	<i>Kasrah</i>	I	i
	<i>Dommah</i>	U	U

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>Fathah</i> dan ya	Ai	a dan i
	<i>Fathah</i> dan wau	Au	a dan u

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	<i>Kasrah</i> dan ya	ī	i dan garis di bawah
	<i>Dommah</i> dan wau	ū	u dan garis diatas

## 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

- a. *Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dummah, 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 sistem 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:

ﻻ . 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 didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal 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 dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

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

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

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak 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.



## DAFTAR ISI

Halaman Judul/Sampul	
Halaman Pengesahan Pembimbing	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Halaman Pengesahan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi	
Abstrak.....	i
Kata Pengantar .....	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin .....	v
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel .....	8
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Manfaat Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan .....	11

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori.....	13
1. Pengertian prestasi kerja.....	13
a. Unsur-unsur yang dinilai dalam produktivitas .....	13
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	14
a. Pengukuran prestasi kerja.....	15
3. Tujuan penilaian pekerja ... ..	15
4. Metode-metode penilaian prestasi kerja.....	17
5. Prestasi kerja menurut pandangan Islam.....	18
6. Motivasi.....	19
a. Elemen-elemen motivasi.....	20
b. Model-model motivasi dalam organisasi.. ..	22
c. Tujuan motivasi.....	26
a. Alat-alat motivasi.....	26
b. Jenis-jenis motivasi.....	27
c. Motivasi kerja menurut pandangan Islam .....	29
7. Kepuasan kerja .....	30
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	31
b. Pengukuran kepuasan kerja.....	33

c. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam adalah bekerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Berpikir .....	37
D. Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
B. Jenis Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Sumber Data .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Analisis Data .....	44
1. Uji Validitas... ..	44
2. Reliabilitas Instrumen... ..	45
3. Analisi Deskriptif .....	46
4. Uji Normalitas.....	46
5. Uji Asumsi Klasik.....	46
6. Koefisien Determinasi.....	47
7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
8. Uji Hipotesa.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan .....	50
B. Hasil Penelitian .....	54
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 4. 1 Uji Validitas .....	55
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4. 5 Uji Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Simornov</i> .....	58
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif .....	59
Tabel 4. 7 Uji Asumsi Klasik.....	59
Tabel 4. 8 Uji Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4. 9 Hasil Analisi Regresi Berganda .....	62
Tabel 4. 10 Uji t .....	63
Tabel 4. 11 Uji F .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir Secara Simultan dan Parsial .....	37
Gambar 4. 1 Uji heterokadastitas .....	60

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 2 T Tabel Statistik
- Lampiran 3 F Tabel Statistik
- Lampiran 4 Tabel R
- Lampiran 5 Struktur Organisasi
- Lampiran 6 Surat Ijin Riset
- Lampiran 7 Surat Ijin Meneliti

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi seperti saat ini, permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan semakin kompleks, sehingga mengharuskan perusahaan-perusahaan tersebut mengambil langkah untuk mengatasi dan mengantisipasi berbagai masalah karyawan. Salah satu masalah tersebut terkait dengan kualitas dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya terletak pada alat atau teknologi yang digunakan, tetapi juga manusia yang berada dibalik teknologi tersebut. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. SDM merupakan pelaksana segala aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan penggerak faktor produksi lainnya. Kualitas SDM akan dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, dimana prestasi tersebut sesuai dengan harapan perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, kesungguhan dan waktu. Indikator utama yang menunjang prestasi kerja adalah kemampuan dan minat seorang pekerja, serta peranan dan tingkat

motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan.<sup>1</sup>

Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan, yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi kerja yang direncanakan. Prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, sehingga penampilan kerja tersebut tidak terbatas pada karyawan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu perusahaan, sehingga dalam hal ini perlu dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja SDM. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran atau penilaian prestasi kerja para karyawannya supaya tidak menimbulkan suatu masalah.<sup>2</sup>

Dalam hal penilaian prestasi kerja karyawan, atasan harus mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan karyawan dan memberikan umpan balik terhadap kesesuaian tingkat prestasi kerjanya. Penilaian prestasi kerja merupakan proses berkelanjutan dalam menilai kualitas karyawan dan usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam organisasi. Melalui penilaian tersebut, atasan dan perusahaan dapat mengetahui apakah kinerja karyawan tersebut sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Sehingga pada perusahaan prestasi kerja sangat penting ditujukan kepada SDM yang berkualitas. Dengan menyadari betapa pentingnya SDM

---

<sup>1</sup> Malayu,S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2010), hlm. 94.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm.121-129

Maka perusahaan harus memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawannya.

Masalah utama yang dihadapi sebuah perusahaan adalah peningkatan produktivitas dan prestasi dari tenaga kerja, baik yang sudah lama maupun yang baru serta ketimpangan penyebarannya. Usaha peningkatan produktivitas dan prestasi kerja ini terutama dilakukan melalui kegiatan intensifikasinya dari dalam perusahaan, untuk memperbaiki strategi dan sistem kerja tenaga kerja. Dalam meningkatkan prestasi kerja, pihak perusahaan perlu memotivasi kerja karyawannya agar timbul semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi dapat mempengaruhi peningkatan prestasi atau kepuasan kerja sehingga seorang karyawan atau tenaga kerja tidak semata-mata mencapai keuntungan demi keuntungan, tetapi karena adanya keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan hanya merupakan suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan tersebut telah dilakukan. Prestasi kerja merupakan hal yang paling penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam penempatan staf. Biasanya manajemen prestasi kerja merupakan salah satu wilayah manajemen SDM yang paling sensitif sebab menyangkut suasana kerja, dan pemberian kompensasi serta berbagai kerja itu sendiri. Pada hakikatnya, manajemen prestasi kerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi, tim dan individu, yang diarahkan dan didorong oleh para manajer atau pimpinan unit dalam suatu organisasi.



Beberapa hal yang perlu menjadi bahan pemikiran bagi para manajer dalam upaya meningkatkan prestasi kerja adalah :

1. Menetapkan sasaran prestasi kerja yang realistik dan spesifik
2. Melatih sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik
3. Memberikan umpan balik yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja
4. Memberikan insentif yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya SDM dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja. Masalah mendasar yang dihadapi oleh manajer adalah bagaimana seorang bawahan mau berusaha mengarahkan segenap kemampuan, sesuai dengan kepentingan perusahaan. Suatu penilaian bisa dikatakan objektif bila semua faktor yang ada dimasukkan dalam pertimbangan penilaian. Pastinya mempunyai banyak faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penilaian prestasi kerja, mau tak mau penilaian prestasi kerja harus tetap dibuat. Banyak keputusan yang relevan dibuat berdasarkan penilaian prestasi kerja, diantaranya seleksi, promosi dan demosi, pegawai dipertahankan atau dikeluarkan, dan transfer.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm.160-163.

Setiap karyawan menginginkan prestasi pada setiap bidang pekerjaan yang dibidangnya dalam suatu perusahaan, akan tetapi naik dan turunnya prestasi seorang karyawan dapat diakibatkan oleh pekerjaan yang diberikan pimpinan. Seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya guna meningkatkan prestasi kerja harus memperhatikan faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi teknologi, metode pekerjaan, peralatan dan pemimpin cukup memberikan hal-hal yang baru tentang teknologi sehingga karyawan lebih mudah bekerja. Faktor internal pemimpin memberikan motivasi dan sistem manajemen yang baru antara lain *skill* dan *training*. Pemberian motivasi pada karyawan akan memberi dorongan kepada karyawan sehingga dengan adanya motivasi dapat mengerjakan tugas-tugas lebih baik, sedangkan pemberian *skill* dan *training* pemimpin cukup memberikan pelatihan sehingga karyawan akan dapat bertambah *skill* dari sebelumnya.

Demikian juga dengan karyawan, mereka mempunyai pola pikir sendiri bagaimana cara memperoleh prestasi kerja yang bagus dan optimal. Oleh karena itu setiap karyawan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan prestasi dalam pekerjaannya. Prestasi kerja tidak lepas dari motivasi sebuah perusahaan, apabila perusahaan tidak memberikan motivasi pasti akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Sebagai hasil wawancara dengan bapak R. Surkhalid Nst pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan atau anggotanya agar berprestasi, dan dapat menyelesaikan semua beban kewajiban

yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, namun banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan sebagainya. Dalam menjalankan pekerjaan sering kali karyawan dalam keadaan tekanan emosional baik dari dalam maupun luar pekerjaan, sehingga akan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada menyelesaikan tugas di perusahaan. Jika karyawan mempunyai prestasi yang baik, maka akan berdampak pada prestasi yang baik.<sup>4</sup>

PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan adalah sebuah organisasi yang bergerak dibidang perbankan, yang melakukan kegiatan bisnisnya dibidang perbankan, perusahaan mengharapkan agar karyawannya tetap menjaga prestasi kerja pada bidang masing-masing, dan dapat mengatasi berbagai tekanan baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan, sehingga dapat menjadi kinerja yang baik dan dapat berprestasi pada setiap karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan wawancara di atas bahwa perusahaan masih kurang memperhatikan lingkungan kerja yang efektif dan efisien dapat diakibatkan dari sarana dan prasana penunjang operasional perusahaan, baik itu alat perkantoran, fasilitas, dan bangunan atau gedung, dan ruang kecil karyawan kurang memadai dan sebagainya. Sehingga dapat menyebabkan kurang efektifitas dalam perusahaan akan menghambat jalan operasi perusahaan dan akan menghambat tujuan perusahaan. Kurangnya pemberian kompensasi bagi

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan bapak R. Surkhalid Nst, selaku *Costumer Service*, pada hari Selasa tanggal 27 Agustus 2017.

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, pemberian kompensasi sangat memberi pengaruh prestasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga ada keseimbangan antara prestasi kerja dan kompensasi yang diberikan sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti, mengidentifikasi masalah dalam peneliti ini antara lain:

1. Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap fasilitas menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan.

## **C. Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya kesalahan terhadap masalah yang terjadi dan mengingat luasnya cakupan masalah mengenai faktor-faktor prestasi kerja maka peneliti membatasi masalah penelitian pada 3 variabel yaitu variabel

bebas, motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ).

#### D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian, maka akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Motivasi ( $X_1$ )	Motivasi adalah semangat atau dorongan yang diterima/ dirasakan oleh karyawan.	1.Pemberian bonus 2.Keinginan 3.Penghargaan	Ordinal
Kepuasan kerja ( $X_2$ )	Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya	1.Kedisiplinan 2.Prestasi kerja 3.Moral Kerja.	Ordinal
Prestasi kerja karyawan ( $Y$ )	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	1.Hasil kerja 2.Pencapaian tugas 3.Tingkah laku	Ordinal

### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara simultan?

### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- A. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial.
- B. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial.
- C. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara simultan.

## **G. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, untuk mengetahui pertimbangan kedudukan dengan adanya prestasi kerja karyawan yang sudah memiliki keahlian masing-masing setiap individu seberapa besar motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan berupa tambahan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan
3. Bagi kampus, semoga dengan adanya penelitian dengan bertambahnya ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk melaksanakan sebuah penelitian tentunya berangkat dari sebuah masalah yang akan di bahas. Maka untuk mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut.

BAB I, merupakan pendahuluan yang meliputi terdiri dari Latar Belakang Masalah PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan memiliki karyawan mempunyai pola pikir sendiri bagaimana cara mendapatkan prestasi kerja yang bagus dan optimal mungkin, setiap karyawan pasti akan berlomba-lomba untuk mendapatkan prestasi dalam pekerjaannya. Prestasi kerja tidak

lepas dari motivasi sebuah perusahaan, apabila perusahaan tidak memberikan motivasi pasti akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Lingkungan kerja masih kurang efektif dan efisien juga dapat diakibatkan dari sarana dan prasana penunjang operasional perusahaan tersebut baik itu alat perkantoran, fasilitas, dan bangunan atau gedung, dan ruang kecil karyawan kurang memadai dan sebagainya. Hal ini akan dapat menyebabkan kurang efektifitas dalam perusahaan akan menghambat jalan operasi perusahaan dan akan menghambat tujuan perusahaan. Dengan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan, jika dilihat dari karyawan yang bekerja pada perusahaan itu dapat memberikan ide-ide yang kreatif bagi perusahaan dan mempunyai prestasi kerja yang baik, akan tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dimana, motivasi, kepuasan kerja, yang diberikan perusahaan masih kurang terhadap karyawan mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kcp Sibuhuan. Dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah dijelaskan sebelumnya. Hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk peneliti, pihak perusahaan, dan pihak kampus.



BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori (tinjauan umum) permasalahan yang diteliti yakni teori-teori yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat. Dimulai dengan variabel terikat yaitu motivasi dan kepuasan kerja (X) kemudian dilanjutkan dengan variabel bebas yakni prestasi kerja (Y) dan untuk mendukung teori-teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III, membahas tentang metode penelitian. Pada Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Muamalat Indonesia KCP. Sibuhuan, yang berada di Jl. Sudirman No. 31 Link. I Pasar Sibuhuan Kec. Barumun Kab. Padang Lawas. Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2017 sampai Desember 2017. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi dan teknik pengumpulan data, analisis data (menggunakan SPSS versi 22).

BAB IV, membahas tentang hasil penelitian yang berisikan sejarah, struktur organisasi dan perkembangan Prestasi kerja karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.

BAB V, merupakan Bab Penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah disertai dengan saran-saran kemudian dilengkapi literature.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

Kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan adanya produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input*. Dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan nilai guna dari *input* yang digunakan.

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>1</sup>

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam produktivitas adalah:

- a. Kesetiaan, kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan karyawan.

---

<sup>1</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm.160-163.

- c. Kedisiplinan, disiplin karyawan diwujudkan aturan untuk dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- d. Kepemimpinan, kepemimpinan seseorang mampu memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Unsur-unsur prestasi kerja karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.<sup>2</sup>

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko ada banyak yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah “motivasi, kepuasan kerja, stress kerja, sistem kompensasi serta berperilaku lainnya.”<sup>3</sup> Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.<sup>4</sup> Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang relatif.<sup>5</sup> Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup>Malayu,S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2010), hlm. 94.

<sup>3</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE,1989), hlm. 193.

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 216.

<sup>5</sup>Lijian Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 302

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 218.

Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan fokus bagi perusahaan yang bersangkutan dengan bidang yaitu:

a. Hasil kerja.

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

b. Tingkah laku

Sekumpulan tingkah laku yang ditunjukkan oleh manusia dan dipengaruhi oleh budaya, sikap, nilai, etika, autoriti hubungan baik.<sup>7</sup>

c. Pencapaian tugas

Pencapaian tugas adalah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kecerdasan emosional merupakan determinan penting bagi hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.<sup>8</sup>

d. *Inisiatif*

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

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm 45.

<sup>8</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta, Salemba Empat, 200) hl. 266-270

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian di atas maka diketahui bahwa prestasi kerja harus dilihat dari dua sudut pandang, yaitu:<sup>9</sup>

- a. Aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- b. Prilaku individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

### **3. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagainya juga perlu dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi,

---

<sup>9</sup>H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Kencana: 2009)*, hlm. 151-152.

pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.<sup>10</sup>

#### **4. Metode-Metode Penilaian Pekerjaan**

Penilaian pekerjaan haruslah didasarkan atas faktor-faktor objektif, yang mudah dapat diukur. Namun, menentukan kriteria-kriteria bersangkutan, yang secara objektif dapat diukur, adalah sulit bagi banyak pekerjaan. Banyak sulit-kesulitan, yang bersangkutan paut dengan penggunaan ukuran-ukuran yang lebih subjektif mengenai keberhasilan. Sebagian dari metode-metode penilaiin kerja yang paling biasa digunakan, mencakup:

a. Penilaian percobaan

Metode ini hanya mengharuskan sipenilai untuk menuliskan serangkaian pernyataan-pernyataan mengenai kekuasaan, kelemahan, pekerjaan dahulu, serta kemungkinan kenaikan pangkat pegawai itu.

b. Skala penilaian grafik

Dengan teknik ini sipenilai menilai seorang menurut faktor-faktor seperti inisiatif, dapat tidak dipercayai, pandai bekerja sama, sikap dan mutu pekerjaan.

c. Penilaian menurut pilihan terpaksa

Banyak coraknya metode penilaian menurut pilihan terpaksa ini, tetapi yang paling biasa digunakan mengharuskan sipenilai untuk

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, hlm. 153.



memilih beberapa kelompok pernyataan-pernyataan yang tampaknya sama.

d. Pendekan menurut ukuran-ukuran kerja

Menurut metode ini ditetapkan ukuran-ukuran yang mencerminkan tingkat pencapaian kerja yang dapat diterima. Kemudian pegawai dinilai secara relatif bagaimana cara mereka bekerja dibandingkan dengan ukuran itu.<sup>11</sup>

## 5. Prestasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Manusia adalah makhluk yang paling mulia dimuka bumi ini. Walaupun begitu, manusia harus berlomba-lomba untuk menunjukkan bahwa dia lebih baik daripada orang lain. Dengan begitu akan terlihat manusia yang berprestasi dan berkualitas dalam bekerja. Seperti firman Allah SWT, dalam Suroh *Al-An'am* ayat : 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang akan dikerjakannya, dan Tuhanmu tidak lengah dari apa mereka kerjakan.<sup>12</sup>

Maksud ayat di atas adalah setiap manusia di muka bumi sudah diberikan derajat yang sama dengan apa yang dia lakukan dimuka bumi

---

<sup>11</sup>G.R. Terry dan L.W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 222-223.

<sup>12</sup>Departemen Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2009), hlm.102.

ini. Apapun yang dikerjakan manusia dimuka bumi ini bisa berdampak pada derajatnya. Jika manusia bisa berprestasi dalam bekerja, Allah SWT akan memberikan derajat yang pantas dan juga sebaliknya.

Kerja dalam perspektif Islam mengarah pada kebaikan (*thoyib*) yang meliputi materi itu sendiri, yang diperoleh dengan cara halal. Ayat tentang kerja yang terdapat dalam *Q.S An-Naba* ayat 11.

وَجَعَلْنَا الْيَوْمَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya: Dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan.<sup>13</sup>

Berdasarkan ayat di atas dapat ditafsirkan kata *ma'asya* yaitu penghidupan yang menunjukkan bahwa beristirahat berlepas lelah, dan disaat pagi badan dan jiwa sudah segar mulailah bekerja dengan giat mencari bekal buat kehidupan, rezeki, makan dan minum di dalam dunia.<sup>14</sup>

## 6. Motivasi

### a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invesibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm 321.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm 554.

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi disimpulkan dari perilaku orang yang nampak.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih jika menemui hambatan dalam meralisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebis konsisten pada tujuan kerja. Semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai tujuan kerja tanpa mengharapakan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Menurut Afin Murtin motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuanya.<sup>15</sup> Ada tiga elemen yang mendasari adanya motivasi yaitu sebagai berikut:<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Afin Murtin, *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC*, (Jakarta: Laskar Aksara, 2012), hlm. 63.

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm. 456.

- a. Elemen: motivasi berkaitan erat dengan intensitas seorang individu, seberapa besar intensitasnya berbanding lurus dengan motivasi kemudian ada dalam dirinya.
- b. Arah: motivasi memiliki arah yang jelas pencapaian seseorang, apakah ia akan menjadi seorang yang berhasil dalam bidangnya atautkah ingin bertualang mencari bidang lainnya, sehingga mengetahui berbagai macam keadaan memperkaya pengalaman hidup.
- c. Ketekunan : motivasi memerlukan ketekunan dari seseorang, apabila seseorang itu tekun dan menjalani apa yang ingin ditujunya dengan berputus asa maka lambat laun pencapaian tujuan yang ia cadangkan semakin tampak di depan mata.

Dorongan terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.<sup>17</sup>

Jika perusahaan dapat mengetahui kebutuhan, harapan, bakat dan minat para karyawannya, maka akan lebih mudah untuk menetapkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan

---

<sup>17</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo,2004), hlm.456.

tersebut harus disertai dengan penyusunan dan prosedur yang efektif. Untuk melakukan hal ini bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang bersungguh-sungguh dari manajemen.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang (2) jenis pekerjaan (3) kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan atas standar keberhasilan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.<sup>18</sup>

b. Adapun model-model motivasi dalam organisasi yaitu:<sup>19</sup>

a. Model tradisional

Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakan

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 457.

<sup>19</sup> T. Hani Handoko, *Op. Cit.* 252.

sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja lebih banyak memproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja dasarnya malas, dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan meningkatkan efesien, karyawan yang dibutuhkan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi berdasarkan besar upah intentif. Pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerjaan akan mencari keamanan/jaminan kerja dari pada hanya kenaikan upah kecil sementara.

b. Model hubungan manusia

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan kontak-kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, para karyawan diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok –kelompok kerja organisasi formal. Lebih banyak informasi disediakan untuk karyawan tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

c. Model sumber daya manusia

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor. Tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para karyawan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi, para karyawan dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas.

Para manajer dapat menggunakan model motivasi hubungan manusia dan sumberdaya manusia secara bersamaan. Dengan bawahannya, manajer cenderung menerapkan model hubungan manusiawi: mereka mencoba untuk mengurangi penolakan bawahan dengan perbaikan moral dan kepuasan. Bagi dirinya sendiri, manajer lebih menyukai model sumber daya manusia: mereka merasa kemampuannya tidak digunakan secara penuh oleh sebab itu mereka mencari tanggung jawab yang lebih besar dari atasan-atasannya.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 252-255.

Kebutuhan berprestasi merupakan motif yang secara kontras dapat dibedakan dengan kebutuhan akan rasa disertakan, cinta, merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk duduk pada posisi paling dominan atau mengatur dalam kelompoknya. Seseorang dapat dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. Ada sejumlah karakteristik orang yang berprestasi tinggi yaitu:<sup>21</sup>

a) Berani mengambil risiko moderat

Cara kerja yang dilakukan oleh partisipan yang dorongan berprestasi tinggi adalah sangat berhati-hati dalam mengukur jarak, di mana posisi melemparnya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu jauh. Orang-orang yang motif berprestasinya tinggi berani mengambil risiko moderat. Risiko moderat artinya adalah risiko yang berada di antara risiko tertinggi dan risiko terendah.

b) Menghendaki umpan balik segera

Pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi segera menghendaki umpan balik dari hasil pekerjaannya. Informasi yang dia dapatkan digunakan untuk meningkatkan prestasinya menjadi lebih baik.

c) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti

Tipe pekerja seperti ini lebih mementingkan pencapaian tugas yang dibebankan kepadanya tanpa memperhitungkan secara berlebihan

---

<sup>21</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 32-34.



imbalan apa yang akan diperoleh. Dia lebih puas dengan segi-segi intrinsik pekerjaan dari pada imbalan materi atau hadiah istimewa.

- c. Adapun tujuan motivasi sebagai berikut:
  - a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
  - b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
  - c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
  - d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Alat-alat Motivasi
  - a. Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar. Jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain sebagainya
  - b. Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain sebagainya.
  - c. Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) nonmaterial (medali piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggan rohani.

d. Jenis-jenis motivasi sebagai berikut

- a. Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum: tetapi jangka panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>22</sup>

#### Teori Hierarchy Motivasi Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hierarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan. Adapun hierarki kebutuhan itu dapat digambarkan dengan uraian sebagai berikut:<sup>23</sup>

##### a) Pemberian bonus

Pemberian bonus adalah uang yang dapat diberikan dalam beberapa macam, pekerjaan yang telah dilaksanakan,

---

<sup>22</sup> S.P. Melayu, OP.Cit., hlm.221

<sup>23</sup> Komaruddin, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, (Jakarta:Bumi Aksara,1994), hlm.35.

diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

b) Keinginan

Segala sesuatu yang dibutuhkan oleh seseorang, dan apabila tidak terpenuhi tidak mempengaruhi kehidupan orang lain.<sup>24</sup>

c) Penghargaan

Kebutuhan penghargaan mencakup kebutuhan akan pengakuan masyarakat pernyataan diri, dan harga diri. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan mendorong rasa percaya diri, beberapa dan berkemampuan.<sup>25</sup>

d) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan terakhir ini menggambarkan kebutuhan akan pengakuan dari orang-orang sekitarnya bahwa dirinya itu mempunyai kemampuan dan tertentu. Demikian pula hanya ia pun akan merasa puas dan kata hasratnya untuk mengembangkan kemampuan dengan penuh mendapat kesempatan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi dan merupakan prioritas yang terendah. Kebutuhan tersebut tidak akan menjadi pendorong perilaku hingga dan kecuali kebutuhan cinta, penghargaan,

---

<sup>24</sup> Winaridi, *Motivai Pemotivasion*, (Jakarta: Rajawali Pers, 001), hlm 6.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm 81.

pengakuan dan pernyataan diri sedikit banyak terpenuhi lebih baik.<sup>26</sup>

e. Motivasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, ada sebagian orang yang lebih giat daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih jika menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, Semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai tujuan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.<sup>27</sup> Al'qur'an memotivasi setiap muslim bekerja, Allah SWT berfirman Q.S. At-Taubah : 105.

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

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

---

<sup>26</sup> Ibid., hlm. 36

<sup>27</sup> Ummi Kulsum, "Skripsi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja" <http://www.co.au>, diakses 25 April 2018 pukul 14.15 WIB.

Maksud dari ayat di atas adalah manusia dituntut untuk selalu bersyukur kepada karunia yang telah diberikan Allah SWT. Perwujudan rasa syukur adalah dengan bekerja berdasarkan kepentingan berproduksinya. Walaupun manusia bekerja, tetap saja harus meminta pertolongan dan ridho Allah SWT. Agar pekerjaan tersebut lancar dan baik.

Dalam dunia pekerjaan, manusia akan bersungguh-sungguh dalam bekerja jika kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik. Maka akan timbul motivasi dalam dirinya untuk lebih baik dalam bekerja.

## **7. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.<sup>28</sup>

Kepuasan kerja sifatnya sangat pribadi dan sulit diukur, karena pada masing-masing subjek berbeda standar atau ukurannya. Kepuasan kerja juga berbeda pada setiap orang dan tidak dapat diukur dengan

---

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm. 295.

standar materi yang diperoleh dari hasil pekerjaan. Kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antara personel, prilaku, pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi. Penghargaan, yang sering disebut upah, adalah harapan setiap manusia bekerja, meskipun dapat saja berbeda pada setiap kelompok kerja diperusahaan atau di lembaga-lembaga sekolah. Pemberian insentif pada setiap orang disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. <sup>29</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terdapat kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik menyangkut pribadi dan tugas.<sup>30</sup>

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

a) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya..

---

<sup>29</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 10-13.

<sup>30</sup>Edi Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 77.

b) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.<sup>31</sup>

c) Moral kerja

Kecenderungan atau karakter sikap kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari suatu individu atau kelompok yang dapat mempengaruhi aktivitas manusia oleh organisasi.<sup>32</sup>

d) *Turnover*

Kepuasan kerja yang tinggi dapat dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya tingkat *turnover* lebih tinggi.

e) Tingkat ketidkhadiran (absen) kerja

Karyawan yang tinggi kepuasannya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Seorang karyawan yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang menyebabkan ia mangkir. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas atau tidak puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Op., Cit* hlm. 94-96.

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm 4

<sup>33</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaann* (Bandung:PT Remaja Rokhsada, 2000), hlm. 117.

a. Pengukuran Kepuasan Kerja Sebagai Berikut:

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buru, dalam skala mengukr sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *conwoker*.
- 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah, skala ini terdiri dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, netral, cemberut.<sup>34</sup>

b. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam adalah bekerja

Kerja diartikan sebagai semua bentuk aktivitas kita yang mmbawa benefit baik materi maupun nonmateri. Hanya saja, telah terjadi penyempitan makna atas kerja inyang dihasilkan. Namun Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang bersifat duniwi tetapi juga memiliki nili transedensi. Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki tedapat dalam al-Qur'an ura al-Jumu'ah ayat 10.

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 126-127.



فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٦﴾

Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Maksud ayat di atas adalah salah satu ajaran yang menjadi ciri khas dan prinsip ekonomi Islam yaitu ke se-imbangan antara kepenuhan kehidupan akhirat dan dunia. Inti dari ayat yang akan dibahas adalah masalah pembagian waktu shalat dan waktu bekerja. Pada ayat al-Jumu memberikan keleluasan dalam mencari penghidupan dengan jalan perniagaan yang ridhai-Nya, “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah.” Diriwayatkan oleh Ibnu Abi Hatim bahwa Irak bin Malik ra bila telah selesai shalat jum’at dia segera bangkit Pulang dan di depan pintu dia berhenti untuk berdoa, “Ya Allah, sesungguhnya aku telah memenuhi panggilan-Mu, telah aku laksanakan shalat yang menjadi kewajiban darimu dan aku pun jadi bertebaran di muka bumi sebagaimana Engkau perintahkan. Maka, anugerahkan rezeki kepadaku dari karuni-Mu dan engkau ebaik-baik pemberi rezeki.”<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Dui Suwiknyo, Ayat-ayat Ekonomi Islam, (Pustaka pelajar, 2010), hlm. 76.

## **B. Penelitian Terdahulu**

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
-----------	----------------------	-------------------------	-------------------------

1	Sariyathi tahun (2006) Jenisnya skripsi, tempat di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala	Beberapa faktor yang berasosiasi dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.	Hasil penelitian menunjukkan (1) dari hasil perhitungan terbukti bahwa secara bersama-sama maupun secara individual faktor motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan berasosiasi signifikan dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Dari hasil perhitungan juga terbukti bahwa faktor kemampuan memiliki asosiasi paling kuat dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.
2	Rahmisyari pada tahun (2007) Jenisnya Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Koefisien Determinasi R Square = 0,8599 Yang Artinya Bahwa Ada Sekitar 86% Prestasi Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Saran Kerja, Koefisien Korelasi Ganda 0,6252 Yang Menunjukkan Bahwa Tingkat Hubungan Antara Faktor Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Sarana kerja sangat kuat yakni sebesar 93% diantara tiga faktor yang berpengaruh sangat dominan secara berurutan adalah kompensasi dan kepuasan kerja sangat signifikan (0,6900) dan (0,59330) kemudian sarana dimana kerja (0,0463), pada tingkat kepercayaan 95% dimana kompensasi, kepuasan kerja dan sarana kerja secara statistik berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo Baik menunjukkan hihoptesis secara parsial maupun simultan.
3	Hesti Suprihatin ingrum (2011) Jenisnya Skripsi, Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah)	Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa, menurut hasil uji f ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 81,769 dan F tabel sebesar 3,232 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

	Widya Manggala		dapat disimpulkan ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama sama.
--	----------------	--	--

Adapun persamaan dan perbedaan peneliti dengan peneliti terdapat antara lain:

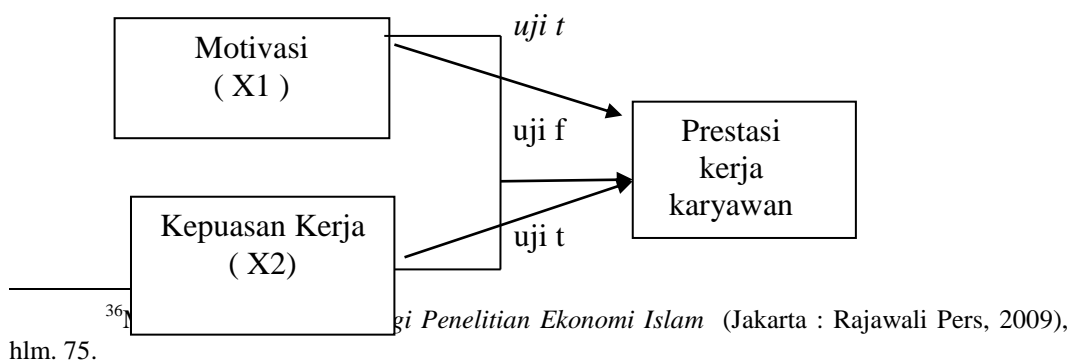
1. Penelitian Sariyathi itu yang mana menjelaskan persamaan pada indikator variabelnya menggunakan motivasi, dan kepuasan kerja, dan variabel (Y) sama-sama menggunakan prestasi kerja. Perbedaan dengan penelitian pada indikator variabel menggunakan variabel kondisi fisik pekerjaan.
2. Penelitian Rahmisyari menjelaskan indikator variabel sama-sama kepuasan kerja (X), dan variabel prestasi kerja (Y), dan memakai uji determinasi ( $R^2$ ) dan perbedaan pada indikator variabel menggunakan saran kerja, dan tempat penelitian.
3. Peneliti Hesti Suprihatiningrum yang menjelaskan indikator sama-sama motivasi dan kepuasan kerja, dan prestasi kerja variabel (Y), dan memiliki analisis regresi linear berganda, perbedaan terletak pada tempat peneliti, dan variabel tidak menggunakan kompensasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan.

### 3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka pikir logis.<sup>36</sup> Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi berdampak terhadap pekerjaan yang dihadapi dalam dunia kerja, artinya bahwa kepuasan pekerjaan adalah keadaan emosional dan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berasal dari motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, sehingga karyawan mampu melakukan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan, dengan efisien, efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan itu sangat diperlukan karena itu adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga datang dari adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar II.1**

**Kerangka Pikir**



#### 4. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan dan jawaban itu masih diuji secara empirik kebenarannya. Atas dasar kerangka pemikiran teoritik dan model penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

a.  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial.

b.  $H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial.

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara parsial.

c.  $H_0$  = Motivasi dan kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara simultan.

$H_a$  = Motivasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan secara simultan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Muamalat Indonesia KCP. Sibuhuan, yang berada di Jl. Sudirman No. 31 Link. I Pasar Sibuhuan Kec. Barumon Kab. Padang Lawas. Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Maret 2017 sampai Desember 2017.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik yang disertai dengan tabel, gambar, atau tampilan lain.<sup>1</sup> Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif (*descriptive research*). Penelitian deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif penelitian hanya bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala. Penelitian jenis ini dilakukan pada taraf atau kadar kajian dan analisis semata-mata ingin mengungkapkan suatu gejala/pertanda dan keadaan sebagaimana adanya yang terjadi pada saat ini.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006 ), hlm. 12.

<sup>2</sup>*Ibid.*, hlm. 274.



## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini 15 orang karyawan.<sup>3</sup>

### 2. Sampel

Burhan Bungin mengatakan bahwa tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sarana penelitian pada penelitian tertentu dengan skala kecil, yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek populasi kecil, biasanya penggunaan sampel penelitian tidak diperlukan.<sup>4</sup> Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi sampel yaitu bagian tertentu.<sup>5</sup>

Menentukan besarnya sampel penulis pedoman kepada pernyataan Suharismi Arikunto: yaitu jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka dapat diambil semua. Jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15%. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang yaitu seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006 ), hlm. 55.

<sup>4</sup>M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta : Prenada Media, 2005), hlm.101

<sup>5</sup>Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:PT. Grafindo Persada, 2005), hlm. 135.

<sup>6</sup>Suharismi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 211.

#### **D. Sumber Data**

Adapun yang menjadi sumber data penelitian ini adalah data primer, adalah data-data yang yang diperoleh dari sumber utama. Data yang dikumpulkan kemudian dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung objeknya. Dalam penelitian ini data primer bersumber dari karyawan yang menjadi data primernya yang dilakukan peneliti terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP. Sibuhuan.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengumpul data. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian sangat penting sebab dapat menjamin pengambilan data yang akurat. Sedangkan dalam dalam pengumpulan data maka perlu dilakukan dengan beberapa teknik pengumpulan data. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang merupakan data yang langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun cara untuk mendapatkan data primer ini melakukan peninjauan langsung yang menjadi objek penelitiannya melakukan cara angket (kuesioner).<sup>7</sup> Teknik angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

<sup>8</sup> Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah dengan

---

<sup>7</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 34.

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung; CV Alfabeta, 2005), hlm. 199

metode kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>9</sup>

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.<sup>10</sup> Angket ini menggunakan skala likert yaitu sebagai berikut::

Kategori	Positif	Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Dengan menggunakan skala likert 5 kategori dengan nilai positif dan negatif, caranya dengan menghadapkan responden pada sejumlah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban atas tingkat pelaksanaan yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

---

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 135.

<sup>10</sup>Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian cetakan ke-7* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 12.

**Tabel III.I**  
**Kisi-kisi Angket**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	a. Pemberian bonus b. Keinginan c. Penghargaan	1, 2 dan 3 4,dan 5, dan 6 7, 8, 9 dan 10
2	Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	a. Kedisiplinan b. Prestasi kerja c. Moral Kerja.	1,2 dan 3 6 dan 7 4 dan 5
3	Prestasi kerja karyawan (Y)	a. Hasil kerja b. Kualitas kerja c. Kreatif	1,2 dan 3 ,6 5, 4,7 dan 8 9,10, dan 11, 12

## F. Analisis Data

Peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 sebagai alat bantu dalam pengelola data. Adapun tahapan analisis data sebagai berikut:

### 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.<sup>11</sup> Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Pengujian validitas dilakukan terhadap 15 orang

---

<sup>11</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 172.

responden, untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

## **2. Realibilitas Intrumen**

Uji realibilitas adalah menunjukkan konsisten dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Realibilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.<sup>12</sup> Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan peneliti lain. Pengujian dilakukan untuk memperoleh pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r \text{ alpha positif atau} > r \text{ tabel}$ , maka pernyataan reliabel.
2. Jika  $r \text{ alpha negative atau} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan reliabel.

## **3. Analisis Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah metode statistik yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data.<sup>13</sup> Seperti seberapa rata-ratanya, seberapa jauh data-data bervariasi, dan beberapa standar deviasinya, nilai maksimum dan minimum data.

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm. 175.

<sup>13</sup> Sugiono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 383.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak.<sup>14</sup> Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan lebih dari 5% atau 0.05.

#### 5. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

Istilah Multikolinearitas mula-mula dikembangkan oleh Gagnar Frisch. Pada mulanya multikolinearitas ini berarti adanya hubungan linier yang “sempurna” atau “pasti”, diantara atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi, atau singkatnya dapat diartikan sebagai hubungan linear antara variabel eksplanatoris dari suatu model regresi adalah sempurna. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1.

##### b. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka terjadi heteroskedastitas. Jika berada, maka disebut heteroskedastitas, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastitas. Suatu regresi dikatakan terdeteksi

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 174.

heteroskedastitasnya apabila diagram pencar residual membentuk pola tertentu.<sup>15</sup>

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R_2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R_2$  sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.<sup>16</sup>

### 4. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (independen) yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap variabel terikat (dependen) yaitu prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan ( $Y$ ). Dan persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$PK = \partial + b_1M + b_2kk + e$$

Dimana :

PK = Prestasi kerja

---

<sup>15</sup>Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta; CV. ANDI Offset, 2012), hlm. 154.

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm. 79.

$b_1$ $b_2$	= Koefisien regresi
M	= Motivasi
KK	= Kepuasan kerja
e	= <i>Standar error</i>

## 5. Uji Hipotesa

### a. Uji t (parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas. Dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5% jika nilai signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t hitung juga dapat dibandingkan dengan nilai t tabel. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$ .<sup>17</sup>

### b. Uji F (simultan)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama uji F yaitu untuk menguji simultan dari regresi secara keseluruhan. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{\text{tabel}}$  ( $F_t$ ).

Kriteria uji F adalah:

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 239.



Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan**

PT. Bank Muamalat Indonesia. Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H (1 Nopember 1991), Pendirian Bank yang diprakarsai oleh beberapa tokoh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan beberapa cendekiawan Muslim yang tergabung dalam Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) serta Pemerintah ini mendapat dukungan dari tokoh-tokoh dan pemimpin Muslim terkemuka, beberapa pengusaha Muslim, serta masyarakat. Bentuk dukungan dari masyarakat yaitu berupa komitmen pembelian saham senilai Rp 84 milyar pada saat penandatanganan Akta Pendirian Perseroan. Selanjutnya, dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor, diperoleh tambahan modal dari masyarakat Jawa Barat sebesar Rp 22 milyar sehingga menjadi Rp 106 milyar sebagai wujud dukungannya serta mendapat dukungan langsung dari Presiden dan mulai beroperasi pada 27 Syawal 1412 H (1 Mei 1992). Setelah dua tahun beroperasi, Bank Muamalat berhasil menyalang predikat sebagai Bank Devisa pada 27 Oktober 1994. Pengakuan ini semakin memperkuat posisinya sebagai bank syariah pertama di Indonesia dengan beragam jasa dan produk yang terus dikembangkan<sup>1</sup>

Pada tahun 2008 merupakan tahun yang sangat berat sekali untuk dunia perbankan, Krisis finansial menghantam Indonesia dan berdampak luas

---

1. Bank Muamalat, *The Great Leap Forward, Laporan Tahunan Annual Report*, ( PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, hlm. 127.

terhadap bisnis, termasuk sektor perbankan dikarenakan kondisi bisnis yang tidak kondusif, sejumlah Bank di Indonesia *collapse*, dengan memakai sistem syariah menjadikan Bank Muamalat terjaga dari negatif spread pada saat terjadi krisis moneter pada tahun 1997-1998, sehingga membuat Bank Muamalat tetap bertahan dalam kategori A dan dalam hal ini Bank Muamalat tidak membutuhkan pengawasan BPPN (Badan Penyehatan Perbankan Nasional) maupun rekapitalisasi modal dari pemerintah. Namun, Bank Muamalat tetap berupaya mencari pemodal potensial guna memperkuat permodalannya dengan menyelenggarakan *Right Issue* I pada tahun 1999 dan dalam kegiatan ini berhasil mendapatkan pemegang saham baru yaitu *Islamic Development Bank* (IDB).<sup>2</sup>

Hasil kinerja Bank Muamalat dari tahun 1998 hingga 2008 tersebut dibuktikan dengan meningkatnya total aktiva Bank Muamalat sebesar 25,3 kali lipat menjadi Rp 12,60 triliun, jumlah ekuitas tumbuh sebesar 23,6 kalilipat menjadi Rp 966 milyar, dan perkembangan jumlah nasabah hingga menjadi 2,9 juta nasabah. Bank Muamalat menutup tahun krisis finansial global 2008 dengan peningkatan laba bersih 43% menjadi Rp 207 milyar, dikala laba sektor perbankan konvensional nasional secara agregat menurun sebesar 13%, dan laba agregat perbankan syariah pun turun 20%.

Pada tahun 2009, PT. Bank Muamalat Indonesia. berubah nama menjadi PT Bank Muamalat Indonesia. Tbk sesuai dengan akta No. 104 tanggal 12 Nopember 2008 dari notaris Arry Supratno, S.H., notaris di Jakarta.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 132.

Akta pernyataan tersebut disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan No. AHU-98507.AH.01.02.TH.08 tanggal 22 Desember 2008 dan dicatat dalam tata usaha pengawasan Bank Indonesia sejak 4 September 2009.<sup>3</sup>

Pada tahun yang sama, Bank Muamalat pertama kalinya membuka cabang internasional di Kuala Lumpur Malaysia dan melaksanakan pergantian manajemen pada bulan Juli 2009. Berdasarkan laporan keuangan (audited), pada akhir 2009 total aset Bank Muamalat mencapai Rp16.027,18 milyar atau tumbuh 27,09% yang sebagian besarnya berasal dari Dana Pihak Ketiga (DPK) yaitu sebesar Rp 13.316,90 milyar. Dan dari Dana Pihak Ketiga yang terkumpul tersebut sebesar Rp 11.428,01 milyar disalurkan pada aktivitas Pembiayaan serta investasi syariah lainnya.<sup>4</sup>

PT. Bank Muamalat Indonesia. Tbk KCP Sibuhuan berdiri pada tanggal 22 Desember Tahun 2010 dengan nama PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Kas yang dibuka oleh Muhammad Amin Lubis. Dan berubah nama menjadi PT. Bank Muamalat Indonesi. Tbk KCP Sibuhuan yang dipimpin oleh Dzul Fadhliah Dalimunthe. Adapun Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia :<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm .140.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hlm. 145.

<sup>5</sup>Bank Muamalat, *Managing The Challenge Of Growth Laporan Tahunan Annual Report* (PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, hlm 133).

### Visi

VISI menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

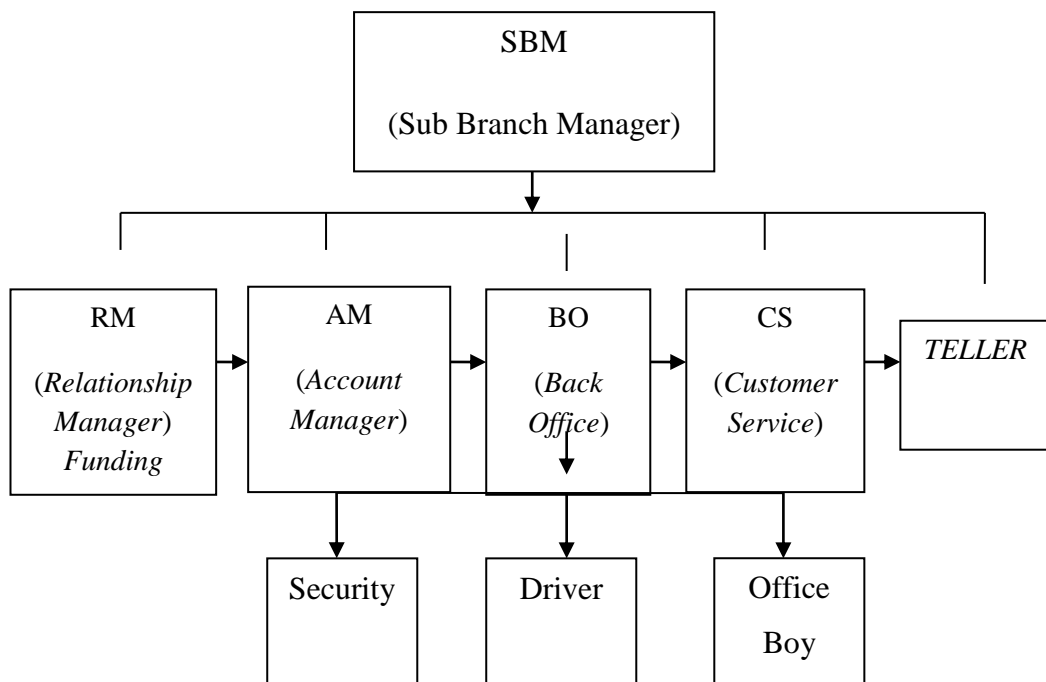
### Misi

MISI menjadi *Role Model* Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi stakeholder.

Struktur Organisasi Pada Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhua

**Gambar III.1**

### Struktur Organisasi



## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesohihan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 yaitu 0,514. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid. Berikut ini uji validitas variabel motivasi:

**Tabel IV. 1**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi**

Nilai $r_{tabel}$	Corrected Item-Total Correlation	Inerprestasi
Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,514	0,933	Valid
	0,796	Valid
	0,856	Valid
	0,818	Valid
	0,616	Valid
	0,578	Valid
	0,905	Valid
	0,614	Valid
	0,917	Valid
	0,531	Valid

Sumber: *output* SPSS versi 22

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel Motivasi ( $X_1$ ) ada 10 Item pernyataan yang semua dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian. Sedangkan uji variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1V.2**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Nilai $r_{tabel}$	Corrected Item-Total Correlation	Inerprestasi
Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf singnifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,514	0,950	Valid
	0,772	Valid
	0,686	Valid
	0,440	Tidak Valid
	0,950	Valid
	0,907	Valid
	0,865	Valid

Sumber: *output* SPSS versi 22

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) ada 6 Item pernyataan yang valid diantaranya nomor 1,2,3,,5,6,dan 7 dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian. Sedangkan yang tidak valid pernyataan no 4 yaitu  $0,440 < 0,514$ . Untuk variabel prestasi kerja uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 1V.3**  
**Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Nilai $r_{tabel}$	Corrected Item-Total Correlation	Inerprestasi
Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf singnifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,514	0,750	Valid
	0,680	Valid
	0,626	Valid
	0,566	Valid
	0,569	Valid
	0,500	Tidak Valid
	0,815	Valid
	0,902	Valid
	0,758	Valid
	0,719	Valid
	0,595	Valid
	0,690	Valid

Sumber: *output* SPSS versi 22

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel prestasi kerja (Y) ada 10 Item pernyataan yang valid diantaranya nomor 1,2,3,4,5,dan 7,8,9,10,1,12 dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan pernyataan pernyataan no 6 yaitu  $0,500 < 0,514$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan menggunakan formula *cronbach's alpha*  $> 0,60$  . Criteria *cronbach's alpha* bahwa 0,6 dinyatakan tidak reliabel sedangkan 0,6-0,69 kurang baik, untuk dinyatakan 0.7-0,79 dinyatakan dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Berikut hasil uji reliabilitas pada dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1V.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0,906	10
Kepuasan kerja	0,931	6
Prestasi kerja	0,894	11

Sumber: *output* SPSS versi 22.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  Dari itu hasil uji reabilitas pada variabel motivasi menunjukkan bahwa *cronbach's alpha*  $0.906 > 0,60$ . dan hasil uji variabel kepuasan kerja *cronbach's alpha*  $0,931 > 0,60$  dan pada variabel prestasi kerja nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,894 > 0,60$ .



### 3. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1V.7**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	15
Normal Mean	.0000000
Param Std. Deviation	3.47514835
eters <sup>a,b</sup>	
Most Absolute	.130
Extrem Positive	.104
e Negative	
Differe	-.130
nces	
Test Statistic	.130
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: *output* SPSS versi 22.

Dari hasil *output* tabel 1V.7 di atas dapat dilihat hasil absolute untuk motivasi sebesar  $0,130 > 0,05$  dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal. Sedangkan hasil absolute motivasi sebesar  $0,104 > 0,05$  dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Sedangkan hasil absolute kepuasan kerja  $0,130 > 0,05$  data berdistribusi normal.

### 4. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, minimum, maximum dan lain-lain. Dalam pembahasan ini hanya akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, mean, dan standar deviasi.

**Tabel 1V.8**  
**Uji Analisis Desriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
MOTIVASI	15	34	50	611	40.73	5.561	30.924
KEPUASAN_KERJA	15	16	30	369	24.60	4.239	17.971
PRESTASI_KERJA	15	35	49	638	42.53	4.257	18.124
Valid N (listwise)	15						

Sumber: *output* SPSS versi 22.

Dari hasil deskriptif terlihat bahwa motivasi ( $X_1$ ) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 40,73 kemudian mempunyai maksimum 50 dan minimum 34 dan standar devation 5,561. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai jumlah rata-rata (mean) 24,60 kemudian mempunyai maksimum 30 dan minimum 16 dan standar devation sebesar 4,239. Prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) 42,53 kemudian mempunyai nilai maksimum 49 dan minimum 35 standar devation sebesar 4,257.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

**Tabel 1V.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

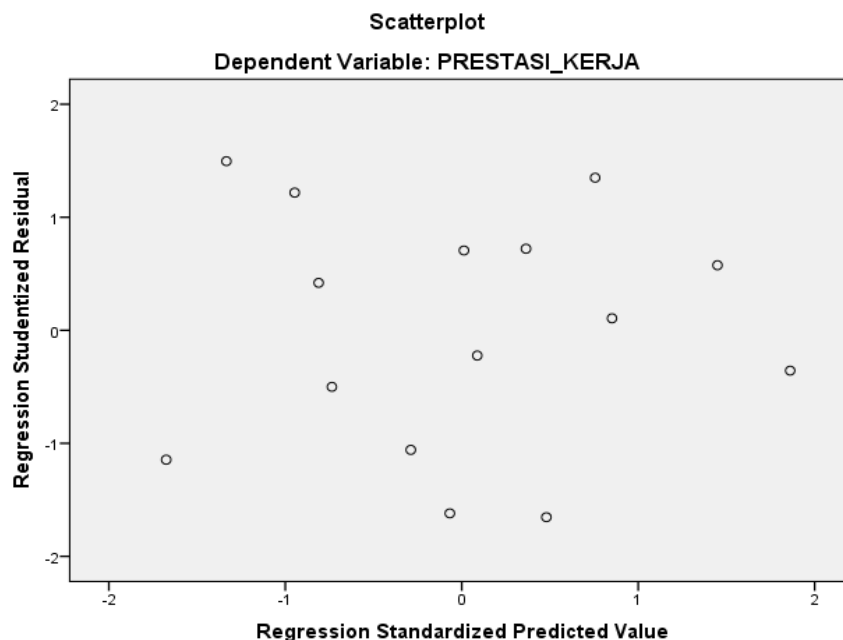
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.158	8.547		5.050	.000		
Motivasi	.506	.243	.504	2.083	.059	.948	1.055
Kepuasan_kerja	-.321	.185	-.420	-1.733	.109	.948	1.055

Berdasarkan tabel 1V.9. diketahui nilai VIF untuk variabel motivasi adalah  $1,055 < 10,00$ . Sementara nilai VIF kepuasan kerja  $1,055 < 10,00$ . Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil (VIF  $10,00$ ).

Sementara itu nilai Tolerance untuk variabel motivasi  $0,948 > 0,10$  dan variabel kepuasan kerja  $0,948 > 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan nilai tolerance dari kedua variabel adalah lebih besar dari  $0,10$  (Tolerance  $> 0,10$ ). Berdasarkan penilaian di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1V.1  
Uji Heterokadastitas



Berdasarkan *output* di atas, maka dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di

atas dan di bawah sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokadastisitas pada model regresi ini.

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat sejauh mana besar keragaman yang dapat diterangkan oleh parameter bebas terhadap parameter tidak bebas.

**Tabel 1V.10**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.223	3.754

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah nilai R Square. Berdasarkan tabel 1V.10 maka hasil koefisien determinasi (R Square) adalah 0,334% hal ini berarti bahwa motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 0,334 atau 33,4%. Dan sisanya 66.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

## 7. Teknik Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih. Berikut hasil analisis regresi linear penelitian ini.

**Tabel 1V.11**  
**Hasil uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.158	8.547		5.050	.000
	Motivasi	.506	.243	.504	2.083	.059
	Kepuasan_kerja	-.321	.185	-.420	-1.733	.109

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$PK = \theta + b_1 (\text{Motivasi}) + b_2 (\text{Kepuasan kerja}) + e$$

$$PK = 43,158 + (0,506 \text{ Motivasi}) + (-0,321 \text{ kepuasan kerja}) + 8,547$$

Keterangan

PK = Prestasi Kerja

a = Konstanta ( nilai Y apabila X1, X2) =

b<sub>1</sub> = Koefisien untuk variabel Motivasi

b<sub>2</sub> = Koefisien untuk variabel kepuasan kerja

e = Standar *Error*

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta 43.158 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan kepuasan kerja dianggap konstan atau ditiadakan, maka prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan sebesar 43.158 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,506.artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan berkurang sebesar 506 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar -0,321 artinya jika kepuasan kerja meningkat 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 321 satuan.

## 8. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (motivasi, kepuasan kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

**Tabel 1V.12**  
**Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.158	8.547		5.050	.000
Motivasi	.506	.243	.504	2.083	.059
Kepuasan_kerja	-.321	.185	-.420	-1.733	.109

Sumber output spss versi 22.

Berdasarkan tabel 1V.12 dapat dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 2,083 dan  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dari jumlah sampel 15 dan dikurangi variabel bebas 2 variabel, sehingga menjadi 13, dan dapat diperoleh sebesar 1,771 ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,083 > 1,771$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja  $t_{hitung}$  sebesar -1,733 dan  $t_{tabel}$  1,771 ini berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,733 < 1,771$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja).

**Tabel 1V.13**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	84.660	2	42.330	3.004	.088 <sup>b</sup>
Residual	169.073	12	14.089		
Total	253.733	14			

Berdasarkan tabel 1V.13 di atas diperoleh nilai sig < (0,088 < 0,05) dan  $f_{hitung} 3,004 > F_{tabel} 2,901$   $F_{tabel}$  dapat diperoleh dari jumlah keseluruhan sampel 15, maka dapat diperoleh sebesar 2,901. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan. Motivasi merupakan bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk faktor internal prestasi kerja, kepuasan kerja, faktor eksternal organisasi tempat bekerja, sistem imbalan. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik itu menyenangkan dan tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dipahami dilingkungan kerjanya. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut. Menurut Staurus dan Sayles, kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan



kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berjudul “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan” dengan jumlah responden 15 orang berdasarkan uji validitas untuk variabel  $X_1$  semua pernyataan yang dinyatakan valid. Dan variabel  $X_2$  uji validitas pernyataan yang valid 6 dan 1 yang tidak valid. Sedangkan variabel Y dinyatakan 11 pernyataan yang valid, dan 1 tidak valid. Sedangkan uji reliabel, dan uji normalitas yang dilakukan melalui uji *kolmogrov simirnov* dinyatakan normal melalui nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  dan prestasi kerja berdistribusi normal dengan nilai  $0,200 > 0,05$ . Berdasarkan hasil  $R^2$  motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 54,15% dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi faktor dari luar variabel seperti, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan sebagainya. Sedangkan hasil dari regresi linear berganda menunjukkan jika motivasi

meningkatkan 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat 0,506. Dan variabel kepuasan kerja jika meningkatkan 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat -0,321. Hal ini berarti motivasi dan kepuasan kerja yang dialami karyawan Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan dalam kondisi motivasi dan kepuasan kerja yang terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan karyawan tetap merasa puas hasil pekerjaannya. Oleh karena itu motivasi dan kepuasan kerja yang terjadi diakibatkan oleh prestasi kerja, hal ini dilihat dari adanya pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dilihat berdasarkan hasil uji t variabel motivasi nilai signifikan  $0,059 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar  $0,109 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hesti Suprihatiningrum dengan judul Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah. Dengan Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,285 signifikan pada 0,000 dan t hitung  $>$  t tabel ( $4,193 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antar motivasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sariyathi (2006) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 1,152 signifikan pada 0,000 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15,712 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan penelitian yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti mengupayakan agar keterbatasan dihadapi

tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras dan bantuan pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang digunakan yaitu regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada motivasi dengan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.083 > 1,771$ ) hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan. Berdasarkan uji parsial (uji-t) pada kepuasan kerja dengan taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $-1,733 < 1,771$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan dengan hasil  $F_{hitung}$  adalah  $3,004 > F_{tabel}$   $2,091$  dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,088 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan yang sudah dibuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi

kerja karyawan, karena dari determinasi penelitian ini diketahui 66,6% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Dengan melihat kesimpulan, maka peneliti menyarankan kepada Bank Muamalat Indonsia KCP Sibuhuan dapat mempertahankan maupun meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan diharapkan agar motivasi dan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Dan perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang berlaku sudah dijalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Serta yang paling penting adalah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua karyawan terhadap pentingnya motivasi dan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afin Murtin, *Menciptakan SDM Yang Handal Dengan TMC*, : Laskar Aksara, 2012.
- Anwar Prabu Mangku negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahann*, Bandung:PT Remaja Rokasada, 2000.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005.
- Bank Muamalt, *The Great Leap Forward, Laporan Tahunan Annual Report*, PT. Bank Muamlat Indonesi Tbk.
- Departemen Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2009.
- Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: CV. ANDI Offset, 2012.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- G.R. Terry dan L.W. Rue,*Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana: 2000.
- Komaruddin, *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, Jakarta:Bumi Aksara, 1994
- Lijian Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Malayu,S.P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2010.
- M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Prenada Media, 2005.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Muhammmad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta : Rajawali Pers, 2009.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian cetakan ke-7*, Bandung: Alfabeta, 2010.

- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat, 2008.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; CV Alfabeta, 2005.
- Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE,1989.
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ummi Kalsum, *Skripsi Pengaruh Motivai Kerja Terhadap Presti Kerja*”  
<http://www.co.au>, diakse 25 April 2018 pukul 14.15WIB.
- Winrdi, *Motivasi pemotivasion*, Jakarta: Rjawali Pers, 2011.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.







## **CURUCULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Siti Kholijah Nasution  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, tanggal lahir : Sosa, 23 November 1994  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : Tran Pir Sosa 1B Kecamatan Huta Raja Tinggi, Kabupaten Padang Lawas Utara, Provinsi Sumatera Utara.  
Telepon/No. HP : 085359858412

### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2001-2007 : SD Negeri No 0718 Tran Pir Sosa 1B  
Tahun 2007-2010 : Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Khoir, (SOSA)  
Tahun 2010-2013 : SMK Swasta Kampus Padangsidempuan  
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidempuan

### **PRESTASI AKADEMIK**

IPK : 3,21  
Karya Tulis Ilmiah : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.

## **SURAT VALIDASI**

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DELIMA SARI LUBIS, MA

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket Bagi Hasil untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan** Yang disusun oleh:

Nama :SITI KHOLIJA NASUTION

Nim : 12 230 0126

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah/ ES-3MB

Adapun masukan yang saya berikan adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penialaian yang saya berikan dapat digunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket Bagi Hasil yang baik.

Padangsidimpuan, 08 November 2017

**DELIMA SARI LUBIS, MA**  
**NIP.1984051220032 002**

## LEMBAR VALIDASI

### ANGKET MOTIVASI

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya bapak/ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	No. SOAL	V	VR	TV
Pemberian bonus				
Keinginan				
Penghargaan				

**LEMBAR VALIDASI**  
**ANGKET KEPUASAN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya bapak/ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Cheklis* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	No. SOAL	V	VR	TV
a. Kedisiplinan				
b. Prestasi kerjaa				
c. Moral kerja				

## LEMBAR VALIDASI

### PRESTASI KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *Checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

INDIKATOR	No. SOAL	V	VR	TV
a. Hasil kerja				
b. Pencapaian tugas				
c. Tingkah laku				

**FAKOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KCP SIBUHUAN**

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang penulis butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi pada Program Sarjana Ekonomi dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis dengan judul “ FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MUAMALAT INDONESIA KCP SIBUHUAN”
3. Untuk mencapai maksud tersebut, penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawan yang telah disediakan
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu penulis mengucapkan Terima Kasih



A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
4. Jabatan dalam perusahaan:
5. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.

Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar dengan keterangan

- SS : Sangat setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang setuju  
TS : Tidak setuju  
STS : Sangat tidak setuju

### C. Daftar Pernyataan

#### 1. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	TST
1.	Bonus yang diberikan perusahaan mampu memotivasi karyawan					
2.	Gaji karyawan dibayarkan tepat waktu					
3.	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada					
4.	Bekerja diperusahaan ini membuat saya menjadi seorang profesional					
5.	Saya mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
7.	Saya merasa senang apabila diberikan penghargaan					
8.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan					
9.	Perusahaan senang memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan					
10.	Perusahaan senang memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan					

#### 2. Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	TST
1.	Kehadiran merupakan salah satu pendukung kinerja karyawan pada sebuah perusahaan					
2.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan karyawan					
3.	Disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja saya					
4.	Rekan kerja sangat menghargai pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Keakraban dengan rekan kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

6.	Karyawan mampu untuk menghasilkn ide-ide yang berguna bagi perusahaan					
7.	Karyawan memiliki kemauan untuk terus berkembang bagi perusahaan					

1. Prestasi kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering dapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja					
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
3.	Saya selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik					
4.	Kenaikan jabatan karyawan dilihat dari prestasi kerja					
5.	Inovasi yang saya berikan bisa memajukan perusahaan					
6.	Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan					
7.	Pelayanan adalah sebuah keharusan dalam bekerja					
8.	Sesama karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain					
9.	Saya mendapatkan sering penghargaan dari perusahaan atas kualitas kerja pekerjaan					
10	Kreatif yang saya berikan bias memajukan perusahaan					

11.	Saya sering mendapat bonus dari perusahaan atas hasil kerja saya yang memuaskan					
12	Saya senang dengan pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawab					



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-219/In.14/G.6a/PP.009/09/2016 Padangsidimpuan, 23 September 2016  
Tempiran : -  
Perihal : *Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi*

Kepada Yth :  
Dr. Darwis Harahap, SHI, MSI  
Delima Sari Lubis, MA

- Padangsidimpuan  
Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Siti kholijah nasution  
NIM : 132300126  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MUAMALAT KCP SIBUHUAN

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan pembimbing II penulisan penelitian skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasamanya yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Mengetahui:  
Dekan

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

Wakil Dekan Bidang Akademik

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

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

~~BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA~~  
PEMBIMBING I

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA  
PEMBIMBING II



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-1241/ln.14/G/TL.00/9/2017  
p. : -  
: Mohon Izin Riset

19 September 2017

kepada Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia  
Kantor Sibuhuan

Padang Lawas

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan  
menyampaikan bahwa:

Nama : Siti Kholijah Nasution  
NIM : 12 230 0126  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul  
**Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank  
Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan ”.**

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

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

Assalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

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



Bank Muamalat

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 312/BMI-SBH/X/2017

Yang Bertanda tangan di bawah ini, Sub Branch Manager Bank Muamalat Capem Sibuhuan menerangkan bahwa:

Nama : Siti Kholijah Nasution  
Nim : 122300126  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Nama tersebut di atas benar telah menyelesaikan penelitian (Riset) di Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Pembantu Sibuhuan.

**Dengan Judul:**

**“ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan ”**

Demikian hal ini kami sampaikan, Untuk dapat digunakan sebaik-baiknya.

CABANG PEMBANTU SIBUHUAN

  
Bank Muamalat

**DZUL FADHLI H**  
SUB BRANCH MANAGER