



**ANALISIS DETERMINAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu
Perbankan Syariah*

Oleh:

**DIANA LESTARI HARAHAP
NIM: 15 401 00144**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2019



Scanned with
CamScanner



**ANALISIS DETERMINAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
CABANG PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu
Perbankan Syariah*

Oleh:

**DIANA LESTARI HARAHAHAP
NIM: 15 401 00144**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2019



Scanned with
CamScanner



**ANALISIS DETERMINAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
CABANG PADANGSIDIMPUN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang Ilmu
Perbankan Syariah*

Oleh:

**DIANA LESTARI HARAHAHAP
NIM: 15 401 00144**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


**DELIMA SARI LUBIS, M. A
NIP: 198405122014032002**


JA'FAR NASUTION, LC., MEI



Scanned with
CamScanner

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **DIANA LESTARI HARAHAHAP**
Lampiran : 7(Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, Desember 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

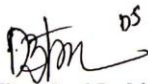
Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n.**DIANA LESTARI HARAHAHAP** yang berjudul "**Analisis Determinan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Padangsidempuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

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

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I


Delima Sari Lubis, M. A
NIP.198405122014032002

PEMBIMBING II


Ja'far Nasution., LC., MEI



Scanned with
CamScanner

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DIANA LESTARI HARAHAHAP
NIM : 15 401 00144
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisi Determinan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 29 Desember 2019
Saya yang Menyatakan,



DIANA LESTARI HARAHAHAP
NIM. 15 401 00144



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : DIANA LESTARI HARAHAP
NIM : 1540100144
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Analisis Determinan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selamat tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 29 Desember 2019
Yang menyatakan,



DIANA LESTARI HARAHAP
NIM. 1540100144





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

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

**NAMA : DIANA LESTARI HARAHAP
NIM : 15 401 00144**

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

Padangsidimpuan, 4 Februari 2020



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



Scanned with
CamScanner



**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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : DIANA LESTRAI HARAHAP
NIM : 15 401 00144
FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Analisis Determinan Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H Arbanur Rasyid, MA
NIP. 197307251999031002

Sekretaris

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 198405122014032002

Anggota

Dr. H Arbanur Rasyid, MA
NIP. 197307251999031002

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 198405122014032002

Hamni Fadliah Nasution, M.Pd
NIP. 19830317 201801 2 001

Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jumat/ 10 Januari 2020
Pukul : 14.00 WIB s/d 17.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/73,25 (B-)
Index Prestasi Kumulatif : 3,37
Predikat : SANGAT MEMUASKAN



Scanned with
CamScanner

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul Analisis determinan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program studi Perbankan Syariah, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan

dan Keuangan, dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap S.HI., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Adminitrasi Umum, Bapak Drs. Kamaluddin, M. Ag selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, MA, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Nofinawati SEI. M.A, selaku Ketua prodi Perbankan Syariah, dan Ibu Hamni Fadilah, M.Pd, selaku sekretaris prodi Perbankan Syariah, serta Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai Administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution., LC.,MEI, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi Peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi Peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada Ayah tercinta Landong Harahapa dan Ibu Nur Hamida Hasibuan yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan

materil serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya. Semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan syurga firdausnya.

8. Teristimewa abang dan kakak saya (Ali Basri Harahap, Fitri Yanti Harahap dan Ida Laila Harahap) yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada Peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Penghargaan dan terima kasih yang tak ternilai kepada sahabat saya Sahrina Deni, Rezeki Lubis, Ainun Azizah, Asmita Eliyani Rangkuti, Murni Hayati Sinaga, Nur Hasanah, Nur Hafni, Nella Sari Siregar, Ahmad Rosy, Putri Maya Sari, Annisa Yuliana Hutasuhut, dan Jupadli Harahap yang telah memberikan motivasi dan nasihat yang tiada henti selama menempuh pendidikan hingga sampai ketahap penyelesaian skripsi ini.
10. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah-4/ angkatan 2015, yang selama ini telah berjuang bersama-sama.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu Peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi masih banyak kekurangan.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Desember 2019
Peneliti,

DIANA LESTARI HARAHAP
NIM. 15 401 00144

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ha	h	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	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
— /	fathāh	A	a
— /	Kasrah	I	i
— ُ	ḍommah	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
.....يْ	fathāh dan ya	Ai	a dan i
وُ.....	fathāh 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
.....اَ.....يْ	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....يِ.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....وُ.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

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

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

4. Syaddah (Tasydid)

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

5. Kata Sandang

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

اَل . 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 diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan 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 Puslit bang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Diana Lestari Harahap

Nim : 15 401 00144

Judul Skripsi : Analisis Determinan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu SDM yang berada di perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan harus benar-benar kompeten dibidangnya dan karyawan juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja seseorang yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja. Dalam sistem imbalan karyawan masih banyak mengharapkan imbalan penuh, dari partisipasi antara karyawan masih kurang begitu juga dengan lingkungan kerja yang ada di bank tersebut juga masih kurang nyaman karena lokasi nya yang sempit. Tujuan dari penelitian ini ada untuk melihat pengaruh sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia tentang sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan regresi linear berganda, pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, dengan jumlah populasi seluruh karyawan dan sampel sebanyak 20 orang. Kemudian pengolahan data menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil penelitian ini secara signifikan dan parsial variabel sistem imbalan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Partisipasi kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Imbalan, Partisipasi, Lingkungan, Kinerja

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
HALAMAN PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Definisi Operasional Variabel	4
E. Rumusan Masalah	5
F. Tujuan Penelitian	6
G. Kegunaan Penelitian	7
H. Sistematika Pembahasan	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	11
1. Kinerja karyawan	11
2. <i>Quality of work life</i>	13
3. Sistem imbalan	16
4. Patisipasi kerja	18
5. Lingkungan kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
B. Jenis Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	30

D. Sumber Data.....	30
E. Instrumen Pengumpulan Data	31
1. Pengamatan	31
2. Wawancara	31
3. Dokumentasi.....	32
4. Kuesioner (Angket)	32
F. Analisis Data	33
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	33
2. Statistik Deskriptif	34
3. Asumsi dasar	35
a. Uji Normalitas	35
b. Uji Linearitas	35
4. Asumsi Klasik	36
a. Uji Multikolinearitas.....	36
b. Uji Heteroskedastisitas	37
c. Uji Autokorelasi.....	37
5. Uji Hipotesis	38
a. Uji Koefisien Determinasi	38
b. Uji t	39
c. Uji f.....	39
d. Analisis Regresi Berganda.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum	42
1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan	42
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan.....	45
3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Padangsidimpuan.....	45
B. Karakteristik Responden Penelitian	46
C. Analisis Data	49
1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	49
2. Asumsi Dasar.....	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Linearitas	54
3. Asumsi Klasik	56
a. Uji Multikolinearitas.....	56
b. Uji Heteroskedastisitas	57
c. Uji Autokorelasi.....	58
4. Uji Hipotesis	58
a. Koefisien Determinasi	58
b. Uji Parsial (t).....	59
c. Uji Simultan (f).....	60
d. Regresi Linear Berganda	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	63
E. Keterbatasan Penelitian	65

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Definisi Operasional Variabel.....	4
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	23
Table IV.1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Angket Sistem Imbalan.....	49
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Angket Partisipais Kerja	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.7 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel IV.8 Hasil Uji Linearitas.....	55
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel IV.10 Hasil Heteroskedastisitas.....	57
Tabel IV.11 Hasil Uji Autokorelasi	58
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel IV.13 Uji t.....	59
Tabel IV.14 Uji f.....	61
Tabel IV.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir	27
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Padangsidempuan	46

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup

Permohonan Kesiediaan Menjadi Pembimbing

Mohon Izin Prariset

Penerimaan Izin Prariset

Mohon Izin Riset

Penerimaan Izin Riset

Lampiran 1 : Hasil Validasi Angket

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Hasil Angket

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas

Lampiran 7 : Hasil Uji Linearitas

Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran 9 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 10: Hasil Uji Autokorelasi

Lampiran 11: Koefisien Determinasi

Lampiran 12: Hasil Uji t

Lampiran 13: Hasil Uji t

Lampiran 14: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 16: Dokumentasi Responden

Lampiran 17: R tabel

Lampiran 18: Titik Persentase Distribusi t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank adalah lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama, yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan memberikan jasa pengiriman uang.¹ Bank syariah merupakan salah satu bentuk dari perbankan nasional yang mendasarkan operasionalnya pada syariat hukum Islam. Sudarsono mengatakan bahwa bank syariah merupakan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa- jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip- prinsip syariat.² Bank syariah sebagai sebuah lembaga keuangan mempunyai mekanisme dasar, yaitu menerima deposito dari pemilik modal dan mempunyai kewajiban untuk menawarkan pembiayaan kepada investor pada sisi asetnya, dengan pola dan skema pembiayaan yang sesuai dengan syariat Islam.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan.³ Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas- tugas yang diberikan perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah *quality of work life*, sistem imbalan, partisipasi kerja, dan lingkungan kerja. *Quality of work life* adalah program

¹ Adiwarman Karim, *Bank Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 18.

² Juhaya, *Manajemen Perbankan Syariah* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 15.

³ Zainuddin, *Hukum Perbankan Syariah* (Jakarta: Sinar Grafindo, 2008), hlm. 1.

yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Berbagai faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program *quality of work life* antar lain yaitu partisipasi kerja dan lingkungan kerja. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan.⁴

Hasil wawancara dengan Bapak Risky Fahlevi, dimana *quality of work life* itu perusahaan tersebut tidak menjanjikan kepada setiap karyawan dan tidak menjamin untuk hidup mewah hanya bisa untuk kelangsungan hidup sederhana saja. Sedangkan Menurut Gitosudarmo sistem imbalan adalah imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan diberikan kepada karyawan dan diterima secara penuh. Hasil wawancara dengan Bapak Risky Fahlevi bahwa sistem imbalan didalam PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan diberikan kepada karyawan ada penambahan tunjangan cuti tahunan satu kali satu tahun sebesar gaji pokok dan tunjangan Idul Adha dan THR di Idul Fitri sebesar gaji pokok.⁵

Sedangkan Menurut Hatifah Partisipasi Kerja adalah keterlibatan orang secara sukarela tanpa tekanan dan jauh dari pemerintahan kepentingan eksternal. Hasil wawancara dengan Bapak Risky Fahlevi bahwa partisipasi kerja didalam PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan sangatlah baik. Dimana setiap karyawan satu dengan yang lain saling

⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. (Jakarta, 2002), hlm. 10.

⁵Wawancara dengan Bapak Risky Fahlevi pada jam 11.00 WIB pada tanggal 23 Mei 2019.

membantu dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Hasil wawancara dengan Bapak Risky Fahlevi lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan luas dan memadai. Dimana setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa nyaman dan damai dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi atau suksesnya perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan adalah apakah kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana **"Analisis Determinan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Pimpinan perusahaan menyampaikan motivasi kepada karyawan tetapi kinerja karyawan tidak meningkat.
2. Sistem imbalan yang didapatkan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan tidak sama dengan kantor cabang lainnya.

3. Ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu.
4. Belum tersedianya parkir khusus karyawan sehingga masih menyatu dengan pengunjung/nasabah.
5. Masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan berkelompok.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah di fokuskan pada variabel independen/bebas sistem imbalan, (X_1) partisipasi kerja dan (X_2) lingkungan kerja (X_3) serta variabel dependen/terikat (Y) kinerja karyawan, pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.

D. Defenisi Operasional

Table 1.1
Defenisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Sistem Imbalan (X_1)	Pemberian salah satu bentuk peghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada perusahaan dari prestasi karyawan.	a. Kebutuhan hidup b. Jaminan kelangsungan bekeja c. Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab d. Keseuaian gaji dengan kebutuhan pekerja	Ordinal

2	Partisipasi kerja (X_2)	Suatu kesempatan karyawan dalam memberikan suatu kontribusi terhadap perusahaan dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab didalam pekerjaannya.	a. Pengambilan keputusan b. Komunikasi c. koordinasi	Ordinal
3	Lingkungan kerja (X_3)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang sedang dikerjakan.	a. Keamananan lingkungan kerja b. Jaminan kebersihan dan kesehatan c. Kondisi dan kenyamanan	Ordinal
4	Kinerja karyawan (Y)	Pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan.	a. Kualitas pekerja b. Ketepatan waktu c. Kehadiran d. Kemampuan kerja sama	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan?

2. Apakah ada pengaruh partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Padangsidimpuan?
4. Apakah ada pengaruh sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan secara simultan?

F. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu tujuan penelitian agar tidak kehilangan arah dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini antara lain.

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Padangsidimpuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari peneliti ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi pihak Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsimpuan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau masukan yang dapat membantu perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh sistem imbalan, partisipasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menambah keputusan di bidang perbankan syariah dan dijadikan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan, dan sebagai bahan referensi ataupun data perbandingan sesuai dengan bidang yang diteliti, dan wawasan bagi pembaca.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan bagi orang lain maupun peneliti selanjutnya dan dapat berguna bagi masa yang akan datang, sehingga dapat digunakan juga sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan menjadi tiga bab, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, didalamnya memuat tentang latar belakang masalah yaitu berisi uraian yang mengarahkan pada masalah dan juga menunjukkan adanya masalah yang menjadi objek penelitian. Identifikasi masalah yaitu berisi uraian penelusuran seluruh aspek yang berhubungan dengan masalah yang menjadi objek penelitian, batasan masalah yaitu membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada beberapa aspek atau sub masalah yang dipandang lebih dominan, definisi operasional variabel yaitu memuat tentang indikator-indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, rumusan masalah yaitu memuat penjabaran hal-hal yang menjadi pertanyaan dan yang akan dijawab dalam penelitian, beberapa rumusan masalah yang bersifat khusus agar arah penelitian lebih jelas dan lebih fokus, tujuan penelitian merupakan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dibuat dan berupa pernyataan yang mengungkapkan hal-hal yang akan diperoleh pada akhir penelitian, kegunaan penelitian yaitu menjelaskan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian, dan sistematika pembahasan yaitu susunan sistematis yang dibuat oleh penulis agar memudahkan penulis dalam menyusun kerangka penelitian.

Bab II landasan teori, didalamnya memuat tentang kerangka teori yaitu memuat pembahasan dan uraian-uraian tentang objek penelitian sesuai dengan teori atau konsep yang diambil dari referensi dalam penelitian, penelitian terdahulu yaitu mencantumkan beberapa hasil penelitian dari orang lain yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka pikir yaitu berisi pemikiran peneliti tentang variabel atau masalah penelitian yang ingin diselesaikan pemecahannya, ini menyangkut tentang hubungan variabel dan solusinya atau terkait dengan permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan pada teori atau konsep para ahli yang kemudian dinyatakan dalam sebuah pemikiran penulis, dan hipotesis yaitu menjelaskan jawaban sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan pada hasil kajian kerangka teori.

Bab III metode penelitian, didalamnya memuat ruang lingkup penelitian yaitu memuat tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi yaitu objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya dan sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi, jenis penelitian yaitu penelitian yang hendak dilakukan bersifat kuantitatif atau kualitatif, teknik pengumpulan data yaitu disesuaikan dengan bentuk dan sumber data serta jenis pendekatan penelitian, dan teknik analisis data yaitu mengolah dan menganalisis dengan menggunakan statistik.

Bab IV hasil penelitian, di dalamnya memuat tentang deskripsi data penelitian yaitu memuat tentang penjabaran dari data yang digunakan dalam

penelitian, hasil analisis penelitian yaitu memuat tentang hasil dari pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, data diolah dengan menggunakan alat bantu agar lebih memudahkan peneliti dalam mengolahnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan *software* SPSS versi 22, dan pembahasan penelitian yaitu memuat penjabaran tentang hasil *output* SPSS versi 22.

Bab V penutup, di dalamnya memuat tentang kesimpulan yaitu memuat jawaban-jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah, dan saran yaitu memuat pokok-pokok pikiran peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah atau objek penelitian untuk menjadi bahan pertimbangan dan tindakan mereka.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹ Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.²

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁴

¹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 98.

² Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 50.

³ Lina Anata dan Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis* (Bandung: Alfabet, 2007), hlm. 68.

⁴ Anwar Pribumi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis* (Bandung: Alfabet 2007), hlm. 68.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga apa yang diharapkan bank tersebut dapat tercapai. Allah mencintai orang-orang yang bekerja keras dan berusaha, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Anfaal ayat 27

﴿تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ مُنْتَجِبُونَ وَأَلَّا يَخُونُوا إِلَّا أَمْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتُوا﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.⁵

Berdasarkan tafsiran M. Quraish Shihab maksud Q. S Al-Anfal ayat 27, segala sesuatu yang berada di genggamannya manusia adalah amanat Allah SWT. Agama adalah amanat Allah bumi dan segala isinya adalah amanat-Nya, keluarga dan anak-anak adalah amanat yang melekat pada dirinya adalah amanat Allah. Semua harus dipelihara dan dikembangkan.⁶

Dari ayat di atas kita dapat menyimpulkan bahwa dalam bekerja seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah mengetahui. Jadi dalam proses pengajaran tugasnya seseorang karyawan harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab telah diberikan kepadanya. Itu merupakan suatu amanahnya harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil kinerja yang bagus.

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu, 2013), hlm. 180.

⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran Volume 10* (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hlm. 510.

2. *Quality Of Work Life*

Quality of work life adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap aktivitas kerja, dimana pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.⁷

Menurut Wiliam B. Werther dan Keith Davis *Quality of work life* adalah memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, pekerjaan menantang dan memberi penghargaan yang menarik.⁸ Menurut Hadari Nawawi, *Quality of work life* yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.⁹

Quality of work life merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkeselimbangan. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu dalam mencapai kebutuhan mereka secara pribadi selama mereka masih dipekerjakan. Perusahaan terikat untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara umum mencoba untuk menanamkan kepada

181. ⁷Kossen, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi, Edisi 3* (Jakarta: Erlangga, 1986), hlm.

⁸Wirawan, *Op.,Cit*, hlm. 97.

23. ⁹Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), hlm.

pegawai akan nyaman, keadilan, kebanggaan keluarga, demokrasi, kepemilikan, otonom, dan tanggung jawab.

Adapun manfaat *quality of work life* antara lain dibawah ini:¹⁰

- a. Meningkatkan modal kerja, menguramgi stres, dan *trun over* moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stres menurun dan *trunover* dapat ditekan dengan mengembangkan program- program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat.
- b. Meningkatkan motivasi, faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktek manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.
- c. Meningkatkan kebanggaan kerja, dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan- hambatan pengembangan karir mereka. Untuk diperlukan program yang mendorong kearah tujuan.
- d. Meningkatkan kepuasan, akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepad peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja.
- e. Meningkatkan komitmen, Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaanya, karena menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan

¹⁰Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 154-155.

dengan sebaik- baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen hidupnya.

- f. Meningkatkan produktivitas, mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan.

Adapun aktivitas-aktivitas *quality of work life* antara lain dibawah ini:¹¹

- a. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Namun *quality of work life* berusaha menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen parsitifatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja, pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
- b. Sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem kerja, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan individual dan struktur- struktur sosial di tempat kerja.
- c. Menciptakan sistem *reward* inovatif yang akan memberikan iklim yang bereda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama yang memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

¹¹Lina Anatan dan Ellitan *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 68.

- d. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang meliputi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan- aturan yang berlaku.

Quality of work life memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:

a. Sistem Imbalan

Menurut Sondang P. Siagian Sistem Imbalan adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa sistem imbalan merupakan motivasi dasara bagi kebanyakan orang dalam suatu organisasi untuk mencari nafkah.¹² Apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya dalam suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu dari perusahaan tersebut.

Apabila suatu organisasi/perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, perusahaan bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan tidak akan mampu menghasilkan produk yang mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.¹³

Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan kerja/penghasilan.Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan penghasilan yang diperoleh karyawan.Dan setiap karyawan berharap

¹²Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 252.

¹³*Ibid.*,254.

mendapatkan sistem imbalan dari pimpinan. Adapun sistem imbalan yang efektif adalah berikut:

- 1) Melakukan analisis pekerjaan
- 2) Melakukan survai berbagai sistem imbalan yang berlaku untuk memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 3) Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.
- 4) Menentukan harga setiap pekerjaan.

Kemudian dalam mencari dan menetapkan suatu sitem imbalan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya sebagai berikut:¹⁴

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Tingkat upah dan gaji yang berlaku tidak bisa diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi. Kebiasaan tersebut harus dikaitkan dengan faktor lain diantaranya pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh suatu organisasi yang bersangkutan.

- 2) Tuntutan serikat bekerja

Serikat pekerja sangat berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku, tuntutan serikat pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor misalnya, dalam usaha serikat pekerja untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 265-267.

3) Produktivitas

Suatu organisasi agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras, artinya tingkat produktivitas mereka akan rendah.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan tersebut.

5) Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan karyawan pun diatur dalam berbagai perundang-undangan.

b. Partisipasi kerja

Menurut Keith Devis partisipasi kerja adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbangkan pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab terhadap hal tersebut.¹⁵

¹⁵Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaiian*(Yogyakarta: Tim LeutikaPrio, 2012), hlm. 99.

Aspek partisipasi kerja ada tiga yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Keterlibatan emosi dan mental pegawai

Berpartisipasi berarti melibatkan emosi dan mental dari pada kegiatan fisik. Kegiatan psikologi pegawai lebih besar dari pada secara fisik.

2. Aspek motivasi untuk menyumbang (kontribusi)

Motivasi untuk menyumbangkan ide-ide kreatif dan membangun merupakan aspek yang sangat penting. Pegawai-pegawai perlu diberikan kesempatan untuk merealisasikan ide, inisiatif, dan kreativitasnya dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Aspek penerimaan tanggung jawab

Partisipasi kerja menuntut pegawai untuk mampu menerima tanggung jawab dalam kegiatan kelompok. Partisipasi merupakan proses sosial yang melibatkan diri pegawai dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan. Pegawai yang dapat menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok akan dapat bekerja sama dalam satu tim kerja. Kesatuan dalam tim kerja merupakan kunci keberhasilan dalam bekerja.¹⁶

Persyaratan partisipasi kerja ada enam yaitu sebagai berikut:

1. Waktu yang memadai untuk berpartisipasi

Harus ada waktu sebelum partisipasi dilakukan. Karena partisipasi kerja dapat berhadapan dengan situasi yang berbahaya.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 100.

2. Potensi keuntungan harus lebih besar dari pada biaya yang diperlukan

Partisipasi dalam pekerjaan yang tidak dipahami oleh pegawai akan mengeluarkan biaya yang lebih dari pada mereka yang telah menguasai pekerjaan.

3. Ada relevansi dengan minat pegawai

Partisipasi harus berhubungan dengan minat dan lingkungan bidang pekerjaannya.

4. Kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi

Partisipasi harus mempunyai kemampuan integritas yang cukup dan pengetahuan mengenai subjek partisipasi harus memadai pula.

5. Kemampuan timbal balik mengomunikasikan

Partisipasi harus mampu mengomunikasi secara timbale balik.

6. Tidak merasa terancam oleh pihak tertentu

Partisipasi harus menghindarkan dari perasaan rasa terancam, tertekan, dan rasa terpaksa.¹⁷

c. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun

¹⁷*Ibid.*, hlm. 101

sebagai kelompok. Beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan tanpa ada rasa yang terbebani.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkontraksi dan menurunnya produktivitas kerja. Islam memandang bahwa budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pimpinan, jika pemimpin perusahaan menyikapi seorang pekerjaan telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreaktivitasnya. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diuar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Jenis lingkungan kerja terbagi menjai dua, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagaiman telah dikutip oleh Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Keberhasilan Rasulullah saw, dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Imran ayat 159.

تَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ حَوْلَكَ مِنْ لَا نَفْضُ وَالْقَلْبِ غَلِيظًا كُنْتَ وَلَوْ لَهُمْ لَنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا
 ۞ الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرِ فِي وَشَاوَرَهُمْ هُمْ وَأَسَٰ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹⁸

3. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat judul penelitian, maka peneliti menampilkan penelitian terdahulu berkaitan dengan analisis kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Vifira Rambe (Jurusan Administrasi Negara, Universitas UIN Suska, Riau). 2013. Skripsi	Pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja.
2.	Nining Wahyuningsi (2016)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kepuasan kerja dosen	Terdapat pengaruh antara faktor <i>quality of work life</i> terhadap kepuasan kerja, faktor yang berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja,

¹⁸Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 71.

			pengembangan karir dan kebanggaan.
3.	Muh, Ryan Rizaldhy Iksan (2013)	Analisis pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tapsen KCU Makasar	faktor partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, restrukturisasi kerja, dan perbaikan lingkungan secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Gadis Ayu Putri (STIA LAN Makasar). 2018 Jurnal	Analisis Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk, Cabang Cendrawasih Makasar.	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam pelaksanaan tugas dengan target atau sasaran dan criteria suatu kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat diperlukan dalam lingkungan pekerjaan untuk meningkatkan pekerjaan yang berkualitas.
5.	Diah Indriani Suwondo (Universitas Petra Siwalankerto). 2015 Jurnal	Hubungan Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Dwi Agung Nugroho Arianto (Universitas Islam Nadhtul Ulama, Jepara Indonesia) 2013 Jurnal	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.	Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dicantumkan sebagai gambaran umum setiap penelitian, dan penelitian terdahulu biasanya memiliki perbedaan dan persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah:

- a. Vifira Rambe perbedaannya adalah menggunakan variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian menggunakan variabel *quality of work life*, sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta lokasi penelitian yang berbeda. Persamaannya adalah menggunakan variabel lingkungan kerja.
- b. Nining Wahyuningsi perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya membahas *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian menggunakan variabel *quality of work life*, sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Muh. Ryan Rizaldhy Ikhsan perbedaannya adalah *quality of work life* dan partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tapsen KCU Makasara. Sedangkan peneliti menggunakan variabel *quality of work life*, sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Persamaannya adalah *quality of work life* dan partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- d. Gadis Ayu Putri membahas tentang analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Cendrawasi Makasar. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu membahas tentang *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Persamaannya sama- sama menggunakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Diah Indriani Suwondo perbedaannya adalah menggunakan variabel yang mencakup lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Dan persamaannya sama- sama menggunakan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan.
- f. Dwi Anggung perbedaannya adalah menggunakan variabel kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel *quality of work life*, sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaannya adalah sama- sama menggunakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

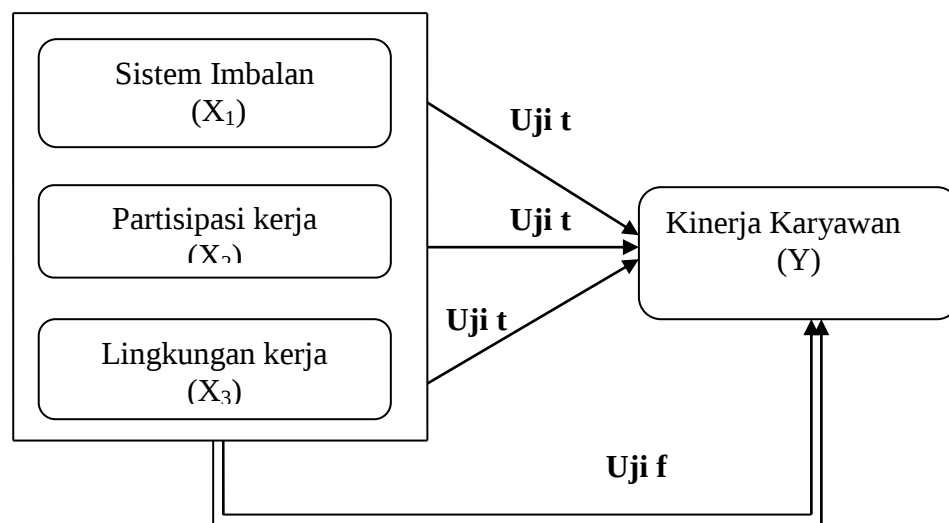
4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah teridentifikasi sebagai masalah yang penting.¹⁹ Kerangka pikir juga merupakan alur yang akan peneliti lakukan sebagai dasar penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengawali kerangka berfikir dari sistem imbalan, partisipasi kerja dan

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 88.

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

Gambar II. 1
Kerangka pikir



Keterangan:

Uji parsial (uji t) adalah uji yang digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial.²⁰ Uji simultan (uji f) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dari kerangka pikir diatas bertujuan untuk mengetahui bahwa sistem imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk

²⁰Nur Asnawi & Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Pers, 2011), hlm. 182.

Cabang Padangsidimpuan. Partisipasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus diuji secara empiris. Menurut Sumadi Suryabrata, hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara sistem imbalan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H₂: Terdapat pengaruh signifikan antara partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H₃: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

H₄: Terdapat pengaruh signifikan sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan, Jl. Baginda Oloan No. 8, Kelurahan, Wek II, Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara 22718. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Februari 2019 s/d November 2019.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.¹

Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk melanjutkan hubungan antarvariabel, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal.²

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam metode penelitian kata populasi sangat populer, digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karena itu populasi penelitian merupakan seluruh dari objek

¹ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Paradigam kuantitatif* (Jakarta: PT. Grasindo, 2009), hlm, 19.

² Subana & Sudrajat, *asar-Dasar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm, 25.

penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.³

Populasi (Population atau *universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakter tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan sebanyak 20 orang karyawan.

2. Sampel

Unit analisis atau sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik tertentu. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus benar-benar *representative*. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sampel jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan yaitu sebanyak 20 orang.

D. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: kencana, 2006), hlm 99.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer yaitu melalui survei dengan cara membagikan angket atau kuesioner kepada para konsumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan. Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan dari sumber-sumber yang telah ada. Selain itu data ini biasanya dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari sampel penelitian, dilakukan dengan metode tertentu sesuai dengan tujuannya. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (Observasi)

Metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang disaksikan selama penelitian bisa dengan melihat, mendengar dan dirasakan kemudian dicatat.⁴

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka.

⁴ W. Gulo, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: PT. Grasindo, 2010), hlm. 116.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

4. Kuesioner (Angket)

Menurut Bambang Prasetyo dalam buku Suharsimi Arikunto kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang mengukur variabel-variabel, hubungan diantara variabel yang ada, atau juga pengalaman atau opini dari responden. Jadi, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden hanya memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau tempat yang sesuai.

Penyebaran instrumen dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu secara langsung dan berantai. Secara langsung yaitu peneliti mendatangi langsung responden, bisa diisi saat peneliti datang sehingga pengisiannya didampingi oleh peneliti, bahkan peneliti bisa bertindak sebagai pembaca pertanyaan dan responden tinggal menjawab berdasarkan jawaban yang disediakan.⁶ Sedangkan penyebaran secara berantai yaitu

⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 103.

⁶Rachmat Krisyanto, *Teknik Praktis Riset Komunikasi* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 95

menggunakan jasa orang lain dalam menyebarkan kuesioner, peneliti hanya menunggu hasil riset.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu.⁷

Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS 22 untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan/pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan/pernyataan. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:⁸

⁷Duwi priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 51.

⁸Juliansyah Noor, *Op. Cit.*, hlm. 132.

- 1) Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.⁹

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala likert adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan program SPSS 22, dalam pengujian reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach's alpha* yang dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila *cronbach's alpha* $> 0,600$.¹⁰

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk penggambaran tentang statistik data seperti rata-rata, maximum, minimum, dan lain sebagainya.¹¹ Rata-rata merupakan alat pengukuran rata-rata yang paling populer untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok

⁹Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 55.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 54.

¹¹Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 30.

data.¹²Keuntungan dari menghitung rata-rata adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati.Sedangkan maximum ialah nilai tertinggi dan minimum adalah nilai terendah.

3. Asumsi Dasar (Uji Prasyarat)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel indepenpen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.Uji normalitas dimasukkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan dari Uji Normalitas yang menggunakan metode Uji *Kolmogorov-Smirnov* maka kriteria pengujiannya sebagai berikut:¹³

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,10$, maka H_0 ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,10$, maka H_0 diterima.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,10.

¹²Singgih Santoso, *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel Dan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm. 99.

¹³Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 78.

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,10$, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,10$, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

4. Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil. Perlu dilakukan pengujian dengan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:¹⁴

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriteria pengambilan keputusan dalam multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.¹⁵

¹⁴Nur Asnawi dan Masyhuri, *Op. Cit.*, hlm. 176-179.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 103.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu jika kondisi variansi erornya (Y) tidak identik. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kriteria suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram residualnya membentuk pola tertentu.¹⁶

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada variabel satu dengan kesalahan pada variabel lain. Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Jika terjadi Autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *durbin watson* (dw), dengan ketentuan sebagai berikut:¹⁷

- 1) $d < d_l$ = ada autokorelasi negative
- 2) $d < 4 - d_l$ = ada autokorelasi negative
- 3) $d_u < d < 4 - d_u$ = tidak ada autokorelasi

¹⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005), hlm. 104

¹⁷Imam Ghozali, *Op. Cit.*, hlm. 104.

4) $dl < d < du$ = tidak dapat disimpulkan

5) $(4-du) < d < (4-dl)$ = tidak dapat disimpulkan

5. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2),

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat variabel yaitu regresi Y terhadap X_1 , X_2 , dan X_3 hal ini ingin diketahui bahwa seberapa besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama. Besarnya persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda dengan simbol R^2 .¹⁸

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0 \leq R^2 \leq 1$ dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- 2) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.¹⁹

¹⁸Muhammad Firdaus, *Op. Cit.*, hlm. 77.

¹⁹Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hlm. 64.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu, dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas dengan tingkat kepercayaan tertentu. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka pengambilan kesimpulan dengan cara berikut:²⁰

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X (independen) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Y (dependen) secara signifikan. Atau untuk mengetahui besarnya peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:²¹

- 1) Apabila nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ($\alpha = 0,1$).
- 2) Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ($\alpha = 0,1$).

²⁰Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 83-84.

²¹*Ibid*, hlm. 63-64.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai langkah yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Yang menjadi pembeda antara kedua terletak pada variabel yang dimiliki peneliti. Analisis regresi adalah kelanjutan setelah uji validitas, realibilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen produk (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:²²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan

Y	= Variabel Dependen
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi atau yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen.
X ₁ , X ₂ , X ₃	= Variabel Independen

²²Sugyanto Mangkuatmodjo, *Statistik Lanjutan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 258.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, maka model yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KN = \beta_0 + \beta_1 SI + \beta_2 PK + \beta_3 LK$$

Dimana:

Kn = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel Independen

SI = Sistem Imbalan

PK = Partisipasi Kerja

LK = Lingkungan Kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan

Bank syariah adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam (syariah). Pembentukan sistem ini berdasarkan adanya larangan dalam agama Islam untuk meminjamkan atau memungut pinjaman dengan mengenakan bunga pinjaman (riba), serta larangan untuk berinvestasi pada usaha- usaha berkategori terlarang (haram). Gagasan pendirian Bank Muamalat berawal dari lokarya bunga bank dan perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia pada 18- 20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide II berlanjut dalam musyawarah nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 yang diteruskan dengan pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan Bank Murni Syariah di Indonesia.¹

Realisasinya dilakukan pada 1 November 1991 yang ditandai dengan penandatanganan akte pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Hotel Sahid Jaya berdasarkan Akte Notaris Nomor 1 tanggal 1 November yang dibuat Notaris Yudo Paripurn, S.H dengan izin Menteri kehakiman Nomor C2. 2413. T.01. 01 tanggal 21 Maret 1992/ berita Negeri Republik Indonesia Tanggal 28 April 1992 Nomor 34. Pada saat penandatanganan akte pendiri ini

¹Bank Muamalat Indonesia. *Annual Report*. (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia. 2013). Hlm. 16-20

diperoleh komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp. 84 Miliar. Kemudian dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat Jawa Barat senilai Rp. 106 Miliar sebagai wujud dukungan mereka. Dengan modal awal tersebut dari berdasarkan surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK.013/1991 tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/KMK. 013/1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412 H. Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat mendapatkan kepercayaan dari Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.

Beberapa tahun yang lalu Indonesia dari beberapa Negara di Asia Tenggara pada mengalami krisis moneter yang berdampak terhadap perbankan nasional yang menyebabkan timbulnya kredit macet pada segmen koperasi. Bank Muamalat pun ikut terimbas dampak tersebut. Tahun 1998, angka *non performin financing* (NPF) Bank Muamalat sempat mencapai lebih dari 60% perseroan mencatat kerugian sebesar Rp. 105 miliar dan ekuitas mencapai titik terendah hingga Rp 39,3 miliar kurang dari sepertiga modal awal.

Kondisi tersebut telah mengantarkan Bank Muamalat memasuki era baru dengan keikutsertaan *Islamic Development Bank* (IDB), yang berkedudukan di Jeddah Saudi Arabia, sebagai salah satu luar negeri yang resmi diputuskan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada 21 Juni 1999. Dalam kurun waktu 1999-2002 Bank Muamalat tersebut berupaya

dan berhasil membalikkan keadaan rugi menjadi laba. Hasil tersebut tidak lepas dari upaya dan dedikasi segenap karyawan dengan dukungan kepemimpinan yang kuat, strategi yang tepat, serta kepatuhan terhadap pelaksanaan perbankan syariah dengan murni.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk membuka cabang di kota Padangsidempuan pada tanggal 03 Juli 2003. Untuk peresmian pada saat itu dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari Kantor Pusat Jakarta bersama Bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan, dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementrian Agama, Pejabat setempat, dan seluruh karyawan yang ada pada saat itu berjumlah 16 orang. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan terletak di Jalan Baginda Oloan No. 28 Kelurahan Wek II Sidempuan Utara, lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat kota Padangsidempuan yang terletak disamping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres Padangsidempuan, pengadilan Negeri kota Padangsimpuan serta perkantoran lainnya. Adapun jumlah karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan sebanyak 20 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan kantor cabang dan kantor cabang pembantu seluruhnya 66 orang karyawan.

2. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan

a. Visi

*The Best Islamic Bank and Top10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence.*²

b. Misi

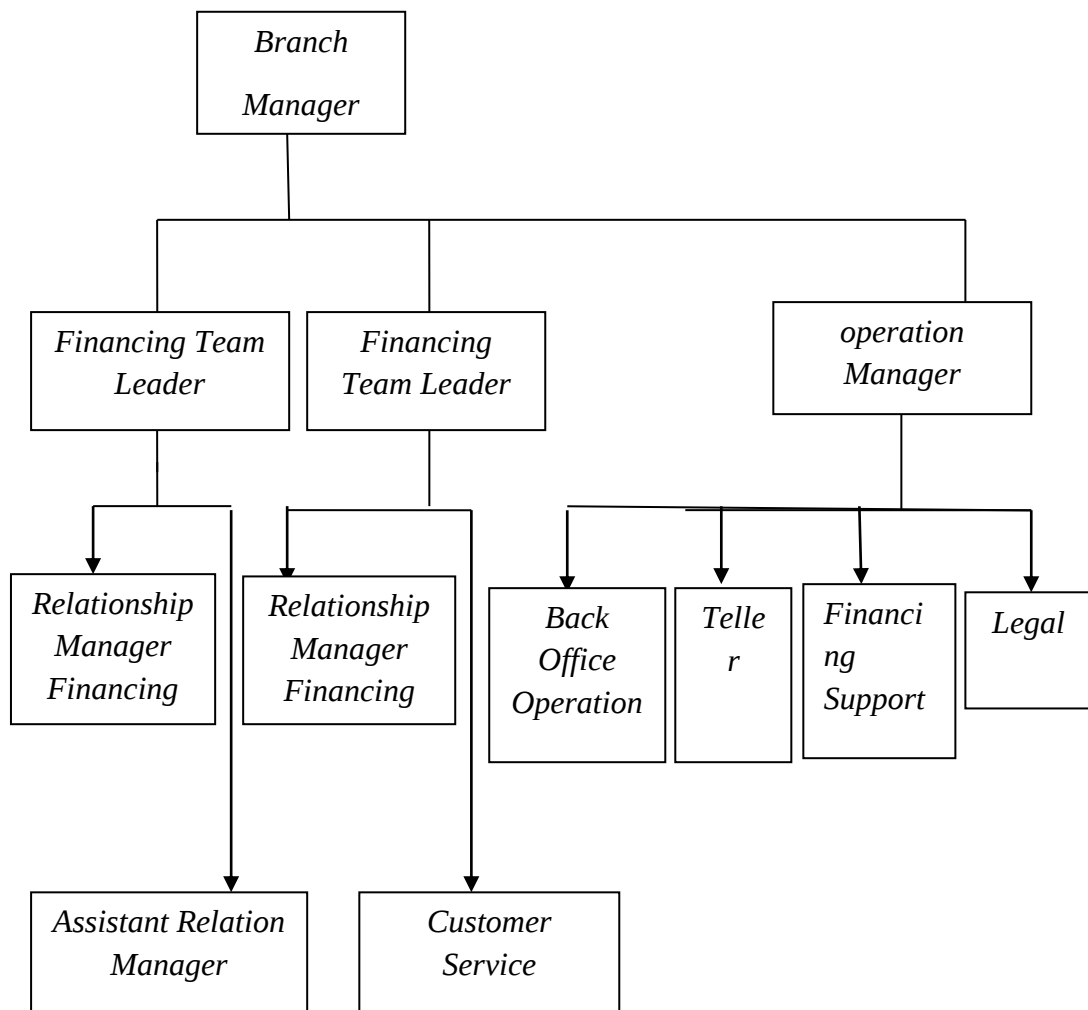
Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkeeseimbangan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan *professional* serta orintasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangkum kepentingan.

3. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalt Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan wewenang masing-masing entitas untuk bersama mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya untuk mengkoordinasikan suatu kelompok yang terdiri dari berbagai staf serta mendayagunakan kemampuan yang ada secara keseluruhan untuk diarahkan kepada tujuan tertentu. Adapun struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan antara lain:

²*Ibid.*

Gambar IV.1
Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan

B. Karakteristik Responden

Repsponen dalam penelitian ini aalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan, sampel yang ditariksebanyak 20 orang dengan pertimbangan yang telah di tentukan. Dari

data yang diperoleh dan di klasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:³

Tabel IV.1
Identitas Responden

Karakteristik		Jumlah
Jenis Kelamin	Laki- laki	12
	Perempuan	8
Usia	<20	-
	20-30	9
	31-40	10
	41-50	1
	>50	-
Tingkat pendidikan	SMP	-
	SMA	3
	DIPLOMA	1
	S1	16
	S2	-
Masa kerja	<5	7
	5-10	7
	11-15	2
	>15	4

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sebanyak 12 orang responden. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang responden. Adanya perbedaan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.

2. Usia

Usia karyawan berpengaruh terhadap kondisi fisik, mental, kemampuan kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan

³ Wawancara dengan Rizky Fahlevi (*Branch sales support* PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan) tanggal 04 September 2019.

dengan usia yang lebih muda cenderung mempunyai kondisi fisik yang lebih kuat dan kreatif, tetapi merasa cepat bosan menjangkau pekerjaan yang berulang-ulang.⁴

Karyawan yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi fisik yang lebih lemah, tetap mempunyai semangat yang lebih tinggi dan bekerja lebih teliti. Karakteristik responden berdasarkan kategori usia dibagi menjadi empat kelompok yaitu dibawah 20 tahun, 20-30 tahun, 41-50 tahun, dan diatas 50 tahun.

3. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh dalam pemberian gaji, penentuan jabatan, dan pengetahuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki. Tingkat pendidikan juga berpengaruh dan mengatasi permasalahan dalam bekerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, karakteristik responden dibagi menjadi empat kelompok yaitu: SMP, SMA, DIPLOMA, S1 dan S2. sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 16 orang.⁵

4. Masa Kerja

Masa kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan berhubungan dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan kategori masa kerja dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu kurang dari 5 tahun, 5-10 tahun, 11-15 tahun dan lebih dari

⁴*Ibid.*,

⁵*Ibid.*,

15 tahun. Kelompok responden masa kerja terbesar selama 5-10 tahun sebanyak 7 orang dan <5 sebanyak 7 orang responden.

C. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Data ukuran instrumen angket tentang sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh dari 20 responden karyawan Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Dari hasil yang telah dilakukan peneliti dari keseluruhan instrumen sistem imbalan yang terdiri dari 15 butir pertanyaan dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel sistem imbalan (X_1) semuanya valid. Untuk mengetahui validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 20$ yaitu sebesar 0,1734 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Angket Sistem Imbalan (X_1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,753	0,1734	Valid
2	0,807	0,1734	Valid
3	0,551	0,1734	Valid
4	0,464	0,1734	Valid
5	0,848	0,1734	Valid
6	0,807	0,1734	Valid
7	0,753	0,1734	Valid
8	0,464	0,1734	Valid
9	0,701	0,1734	Valid
10	0,848	0,1734	Valid
11	0,760	0,1734	Valid

12	0,738	0,1734	Valid
13	0,797	0,1734	Valid
14	0,752	0,1734	Valid
15	0,760	0,1734	Valid

Pertanyaan untuk variabel partisipasi kerja (X_2) berjumlah 16 pertanyaan semuanya valid. Untuk mengetahui validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Angket Partisipasi Kerja (X_2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,466	0,1734	Valid
2	0,560	0,1734	Valid
3	0,856	0,1734	Valid
4	0,545	0,1734	Valid
5	0,614	0,1734	Valid
6	0,560	0,1734	Valid
7	0,717	0,1734	Valid
8	0,856	0,1734	Valid
9	0,742	0,1734	Valid
10	0,638	0,1734	Valid
11	0,754	0,1734	Valid
12	0,759	0,1734	Valid
13	0,742	0,1734	Valid
14	0,639	0,1734	Valid
15	0,382	0,1734	Valid
16	0,754	0,1734	Valid

Pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_3) berjumlah 17 pertanyaan semuanya valid. Untuk mengetahui validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja (X₃)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,863	0,1734	Valid
2	0,256	0,1734	Valid
3	0,534	0,1734	Valid
4	0,444	0,1734	Valid
5	0,863	0,1734	Valid
6	0,221	0,1734	Valid
7	0,647	0,1734	Valid
8	0,684	0,1734	Valid
9	0,534	0,1734	Valid
10	0,863	0,1734	Valid
11	0,683	0,1734	Valid
12	0,483	0,1734	Valid
13	0,741	0,1734	Valid
14	0,771	0,1734	Valid
15	0,863	0,1734	Valid
16	0,683	0,1734	Valid
17	0,630	0,1734	Valid

Pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) berjumlah 15 pertanyaan semuanya valid. Untuk mengetahui validitas dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat dari nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 5
Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0.449	0,1734	Valid
2	0,433	0,1734	Valid
3	0,679	0,1734	Valid
4	0,705	0,1734	Valid
5	0,471	0,1734	Valid
6	0,168	0,1734	Valid
7	0,497	0,1734	Valid
8	0,701	0,1734	Valid
9	0,679	0,1734	Valid

10	0,471	0,1734	Valid
11	0,528	0,1734	Valid
12	0,583	0,1734	Valid
13	0,402	0,1734	Valid
14	0,748	0,1734	Valid
15	0,471	0,1734	Valid

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf sig 10%. Jika nilai $r_{xy} >$ nilai r_{tabel} maka item yang diuji valid. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel sistem imbalan (X_1), partisipasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) semua item pertanyaan valid. Dikaitkan valid karena nilai koefisien korelasi atau r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} dengan $n = 20$ adalah 0,1734.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan suatu uji statistik dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikaitkan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Nilai reliabel dan sistem imbala, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terlihat pada tabel berikut

Tabel IV. 6
Hasil Uji Reabilitas Sistem Imbalan, Partisipasi Kerja,
Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

<i>No of Item</i>	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
15	Sistem Imbalan	0,934
16	Partisipasi Kerja	0,917
17	Lingkungan Kerja	0,896
15	Kinerja Karyawan	0,803

Berdasarkan hasil uji realibilitas sistem imbalan dengan 15 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel sistem imbalan adalah 0,934 sehingga dari output di atas dapat disimpulkan bahwa variabel sistem imbalan adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas sistem imbalan dengan 16 item pernyataan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel partisipasi kerja adalah 0,917 sehingga dari output di atas dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi kerja adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas sistem imbalan dengan 17 item pernyataan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,896 sehingga dari output di atas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas sistem imbalan dengan 15 item pernyataan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,803 sehingga dari output di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

2. Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Table IV. 7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83663639
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.110
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada normalitas sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi > dari 0,10, maka dapat disimpulkan antara variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara

signifikan. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,10. Satu variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,10. Adapun uji linearitas dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Signifikan
1	Sistem Imbalan	0,720 > 0,10
2	Partisipasi Kerja	0,683 > 0,10
3	Lingkungan Kerja	0,950 > 0,10

Berdasarkan hasil uji linearitas terhadap variabel sistem imbalan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,720. Karena nilai signifikansi > dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa 0,720 lebih besar dari 0,10 maka antara variabel sistem imbalan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear. Hasil uji linearitas terhadap variabel partisipasi kerja dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,683. Karena nilai signifikansi > dari 0,10, maka dapat disimpulkan antara variabel partisipasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear. Hasil uji linearitas terhadap variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,950. Karena nilai signifikansi > dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa 0,950 lebih besar dari 0,10 maka antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah “jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.1 ”.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	89.785	14.093		6.371	.000		
x1	-.543	.129	-.696	-4.210	.001	.960	1.042
x2	.212	.119	.293	1.787	.093	.979	1.022
x3	-.084	.125	-.112	-.674	.510	.958	1.044

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai VIF dari variabel sistem imbalan adalah 1,042, variabel partisipasi kerja adalah 1,022, dan variabel lingkungan kerja adalah 1,044, jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari ketiga variabel di atas < 10 %. Sementara itu nilai *tolerance* untuk variabel sistem imbalan adalah 0,960 untuk variabel partisipasi kerja adalah 0,979 dan untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,958, jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel di atas > 0.1 .

berdasarkan penilaian dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam sebuah model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Heterokedastisitas Sistem Imbalan, Partisipasi Kerja, dan Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.168	8.042		.021	.984
x1	.081	.074	.271	1.105	.286
x2	-.016	.068	-.059	-.241	.812
x3	-.029	.071	-.101	-.413	.685

Berdasarkan tabel di atas bahwa diketahui variabel sistem imbalan diperoleh nilai signifikansi $> 0,10$ yaitu $0,286 > 0,10$, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Partisipasi Kerja diperoleh nilai signifikansi $> 0,10$ yaitu $0,812 > 0,10$ hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikasni $> 0,10$ yaitu $0,685 > 0,10$, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Autokolerasi

Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada variabel satu dengan kesalahan pada variabel lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi kolerasi.

Tabel IV. 11
Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.501	3.091	2.497

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai DW adalah sebesar 0,2497, pada tabel DW dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika $du < dw < 4-du$, nilai du adalah sebesar 0,1434 sehingga nilai DW yaitu $0,1434 < 0,2497 < 0,2566$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel IV. 12
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.501	3.091

Berdasarkan hasil tabel *Model Summary* di atas menampilkan nilai *Adjusted R Square* yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada tabel diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,501 atau 50,1 persen dikategorikan sebagai hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 50, 1 persen dan sisanya 49,9 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian yang tidak dilakukan oleh peneliti.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun hasil analisis regresi output sebagai berikut:

Tabel IV. 13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	89.785	14.093		6.371	.000
x1	-.543	.129	-.696	-4.210	.001
x2	.212	.119	.293	1.787	.093
x3	-.084	.125	-.112	-.674	.510

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel sistem imbalan (X_1) sebesar 0,001 hal ini berarti nilai signifikansi $< 0,10$ yaitu $0,001 < 0,10$ maka H_{a1} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ada pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Padangsidimpuan. Nilai signifikansi untuk variabel partisipasi kerja (X_2) sebesar 0,093 hal ini berarti nilai signifikansi $> 0,10$ yaitu $0,093 > 0,10$ maka H_{a2} diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk Variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,510, maka H_{a3} ditolak dan H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t di atas dapat dilihat bahwa variabel sistem imbalan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,210 > 1,734$. Partisipasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,787 > 1,734$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,674 < 1,734$.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat

Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,10. Adapun hasil *output* dari regresi sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.866	3	70.289	7.356	.003 ^b
Residual	152.884	16	9.555		
Total	363.750	19			

Berdasarkan tabel di atas hasil uji f sebesar 7,356 hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $7,356 > 2,42$ artinya sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Kemudian dilihat dari nilai signifikansinya bahwa sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,10$ yaitu $0,003 < 0,10$.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang

Padangsidimpuan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 22 untuk mencari pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Tabel IV.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	89.785	14.093		6.371	.000
Sistem imbalan	-.543	.129	-.696	-4.210	.001
Partisipasi kerja	.212	.119	.293	1.787	.093
Lingkungan kerja	-.084	.125	-.112	-.674	.510

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$KK = 89,785 + (0,543)SI + 0,212 PK + (0,084)LK$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta dari *unstandarized coefficients* dalam penelitian ini adalah 89,785. Artinya jika sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan 0 maka kinerja karyawan sebesar 89,785 satuan.
- 2) Angka koefisien regresi sistem imbalan adalah 0,543. Artinya jika sistem imbalan diasumsikan naik 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,543 satuan.

- 3) Angka koefisien partisipasi kerja adalah 0,212. Artinya jika partisipasi kerja diasumsikan naik 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,212 satuan.
- 4) Angka koefisien lingkungan kerja adalah 0,084. Artinya jika lingkungan kerja diasumsikan menurun 1 satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,084 satuan.

D. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk ada tindakanya analisis variabel sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan, maka pembahsan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis sistem imbalan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan

Sistem imbalan adalah imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan diberikan kepada karyawan dan diterima oleh karyawan. Adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikan 10 persen (0,10) diperoleh hasil 0,001 yaitu $0,001 < 0,10$ maka H_{a1} diterima. Semakin tinggi skor faktor sistem imbalan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan. Sedangkan Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa variabel sistem imbalan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,210 > 1,734$.

Jadi kesimpulannya sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan, dengan demikian semakin tinggi pengaruh sistem imbalan akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan.

2. Analisis partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan

Menurut Keith Devis partisipasi kerja adalah keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbangkan pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab terhadap hal tersebut.

Berdasarkan hasil regresi bahwa partisipasi kerja nilai signifikansi sebesar 0,093 hal ini berarti nilai signifikansi $>0,10$ yaitu $0,093 < 0,10$ maka H_{a2} diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji t ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulannya partisipasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan dengan demikian semakin baik kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidimpuan maka semakin baik juga partisipasi kerjanya. Kemudian dilihat dari uji t bahwa Partisipasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,787 > 1,734$.

3. Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,510, maka H_{a3} ditolak dan H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari uji t bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,674 < 1,734$.

Hal ini berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan. Jadi kesimpulannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan, dengan demikian semakin baik kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan maka semakin baik juga lingkungan kerjanya.

4. Pengaruh sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan

Berdasarkan tabel di atas hasil uji f sebesar 7,356 hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $7,356 > 2,42$ artinya sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan. Kemudian dilihat dari nilai signifikansinya bahwa sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,10$ yaitu $0,003 < 0,10$.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan penelitian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpaun. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan dan terkadang tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi kuesioner.

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai analisis sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan, adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 10persen (0,10) diperoleh 0,001. Hal ini berarti sistem imbalan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari nilai signifikansi $< 0,10 = 0,001 < 0,10$ begitu juga dilihat dari t_{hitung} bahwa sistem imbalan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $4,210 > 1,734$, hal ini menunjukkan bahwa sistem imbalan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.
2. Partisipasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan, adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 10 persen (0,10), partisipasi kerja mempunyai nilai signifikansi $> 0,10$ yaitu $0,093 < 0,10$ begitu juga dilihat dari t_{hitung} bahwa partisipasi kerja memiliki pengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan dengan nilai $1,787 > 1,734$, Hal ini berarti partisipasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan, adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikan 10 persen (0,10) diperoleh hasil nilai signifikansi $< 0,10$ yaitu $0,510 < 0,10$ begitu juga dilihat dari t_{hitung} bahwa sistem imbalan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,674 > 1,734$, Hal ini berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan
4. Dari hasil pengujian simultan aspek variabel berpengaruh signifikan terhadap sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan dengan hasil F_{hitung} adalah $7,356 > F_{tabel} 2,46$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan

Bagi karyawan Bank Muamalat Indonesia Padangsidempuan menjadi wawasan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja supaya pekerjaan yang dilakukan tetap berjalan dengan lancar dan dikerjakan sesuai dengan apa yang dikatakan oleh pimpinan perusahaan.

Bagi pimpinan perusahaan agar tetap mengarahkan karyawan supaya tetap menjalankan kerja dengan baik dan saling membantu antara yang satu dengan yang lainnya.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang memengaruhi sistem imbalan, partisipasi kerja dan lingkungan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dirancang sedemikian rupa dengan bahasan yang mudah dipahami agar dapat dibaca oleh orang awam. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan penambahan wawasan kita semua.

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap kinerja karyawan yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi dari buku:

- Adiwarman Karim, *Bank Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Anwar Pribumi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*, Bandung: Alfabet 2007.
- Asep Hermawan, *Peneitian Bisnis Paradigam Kuantitatif*, Jakarta: PT. Grasindo, 2009.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: kencana, 2006.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu, 2013.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Harsono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005.
- Juhaya, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Kossen, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi, Edisi 3*, Jakarta: Erlangga, 1986.
- Lina Anata dan Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*, Bandung: Alfabet, 2007.
- Lina Anatan dan Ellitan *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian Al-Quran Volume 10*, Jakarta: Lentera Hati, 2012.
- Rachmat Krisyanto, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.

Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.

Singgih Santoso, *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi Dengan Microsoft Excel Dan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.

Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Subana & Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaiian*, Yogyakarta: Tim LeutikaPrio, 2012.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

W. Gulo, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010.

Wawancara dengan Bapak Risky Fahlevi pada jam 11.00 WIB pada tanggal 23 Mei 2019.

Wawancara dengan Rizky Fahlevi, *Branch sales support* PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan tanggal 04 September 2019.

Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Zainuddin, *Hukum Perbankan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2008.

Web:

Bank Muamalat Indonesia.*Annual Report*, Jakarta: Bank Muamalat Indonesia. 2013.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Nama : Diana Lestari Harahap
NIM : 15 401 00144
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)/ Perbankan Syariah PS-4
Tempat/Tanggal Lahir : Sisundung, 02 Agustus 1997
Alamat : Sisundung
No. Hp : 0852 6176 2494

B. Nama Orang Tua
Ayah : Landong Harahap
Pekerjaan : Wiraswasta
Ibu : Nur Hamida Hasibuan
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Sisundung

C. Pendidikan
1. SD Negeri 1120 Sisundung, Kec. Angkola Barat
2. MTs YPKS Padangsidempuan
3. SMA Negeri 4 Padangsidempuan
4. Tahun 2015 melanjutkan Pendidikan Program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan Jurusan Perbankan Syariah PS-4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Ali Hardana M. Si

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

“Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan”

Yang disusun oleh:

Nama : Diana Lestari Harahap

Nim : 15 401 00144

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Oktober 2019
Validator

H. Ali Hardana M. Si
NIDN. 2013018301

LEMBAR VALIDASI
ANGKET SISTEM IMBALAN

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beritanda *checklist* (✓) pada kolom SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (TidakSetuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) 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
Gaji	1 dan 2			
Insentif	3 dan 4			
Tunjangan	5 dan 6			
Asuransi Kesehatan	7 dan 8			
Penghargaan	9 dan 10			

Catatan:

Padangsidimpuan, Oktober 2019
Validator

H. Ali Hardana M. Si
NIDN. 2013018301
LEMBAR VALIDASI

ANGKET PARTISIPASI KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beritanda *checklist* (√) pada kolom SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) 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
Pendapatan	1			
Kerjasama	2			
Pendidikan	3			
Hal- hal Baru	4			
Pengalaman	5			

Catatan:

Padangsidimpuan, Oktober 2019
Validator

H. Ali Hardana M. Si
NIDN. 2013018301
LEMBAR VALIDAS

ANGKET LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beritanda *checklist* (✓) pada kolom SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) 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
Suhu Udara	1 dan 2			
Suara Bising	3 dan 4			
Keamanan Kerja	5 dan 6			
Hubungan Karyawan	7 dan 8			
Kebersihan	9 dan 10			

Catatan:

Padangsidimpuan, Oktober 2019
Validator

H. Ali Hardana M. Si
NIDN. 2013018301

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beritanda *checklist* (✓) pada kolom SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) 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
Sikap	1 dan 2			
Hasil Kerja	3 dan 4			
Pengetahuan	5 dan 6			
Inisiatif	7 dan 8			
Kecekatan Mental	9 dan 10			

Catatan:

Padangsidimpun, Oktober 2019
Validator

H. Ali Hardana M. Si
NIDN: 2013018301

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Padangsidimpun, Oktober 2019

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth,

Bapak/ Ibu

Di

Tempat

Saya yang bernama:

Nama : Diana Lestari Harahap

Nim : 1540 1001 44

Jurusan : Perbankan Syariah

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesedian Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan-pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/ Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul“ **Analisis Determinan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan**”.Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti, mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Diana Lestari Harahap

a. Angket Variabel Sistem Imbalan (X_1)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggap Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan lamanya bekerja					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan					

3.	Insentif yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan					
4.	Karyawan mendapatkan insentif sesuai dengan kontribusi di dalam tim					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan					
6.	Tunjangan tidak tetap yang diterima sesuai dengan jabatan					
7.	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dengan rasa aman dalam bekerja					
8.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa betah					
9.	Karyawan puas dengan penghargaan yang diberikan					
10.	Pemberian penghargaan mampu meningkatkan kinerja karyawan					
11.	Saya menerima gaji pokok tetap setiap bulan					
12.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
13.	Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan kerja yang telah dimiliki					
14.	Karyawan mendapatkan tunjangan transportasi					
15.	Perusahaan membuat peraturan dalam pemberian gaji kepada karyawan.					

b. Angket Variabel Partisipasi Kerja (X_2)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggap Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan selalu berusaha untuk berpartisipasi memberikan pendapat berdasarkan fakta yang saya ketahui dalam setiap rapat					

2.	Karyawan memiliki jiwa kerja sama yang baik dalam tim di lingkungan pekerjaan					
3.	Tingkat pendidikan karyawan sangat mendukung partisipasi kerja					
4.	Karyawan selalu berusaha mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan					
5.	Pengalaman yang karyawan miliki sangat mendukung partisipasi kerja					
6	Karyawan menggunakan metode sendiri untuk melakukan pekerjaannya					
7	Karyawan menetapkan tujuan kerja untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan					
8	Karyawan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan untuk melakukan pekerjaan					
9	Pimpinan perusahaan memerhatikan semua aktivitas yang dilakukan karyawan saat bekerja					
10	Pimpinan melakukan evaluasi secara rutin kepada karyawannya					
11	Pimpinan memberikan metode yang relevan kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat					
12	Setiap karyawan mendapatkan tujuan untuk melaksanakan suatu pekerjaannya					
13	Karyawan memberikan suasana yang nyaman dalam suatu ruangan agar kinerja karyawan meningkat					
14	Karyawan berusaha agar melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin					
15	Pimpinan perusahaan mengarahkan kepada karyawan agar melakukan pekerjaan					

	dengan baik sesuai dengan yang diarahkannya					
16	Karyawan harus meningkatkan kinerja kerja agar perusahaan tetap baik dan meningkat.					

c. Angket Varaibel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggap Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan merasa nyaman dengan penerangan cahaya yang normal pada ruangan kerja					
2.	Penerangan cahaya dalam ruangan menyilaukan					
3.	Sirkulasi udara dalam ruangan kerja karyawan beroperasi dengan baik, sehingga karyawan merasa nyaman					
4.	Suhu udara dalam ruangan kurang nyaman untuk bekerja					
5.	Suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja					
6.	Karyawan merasa terganggu dengan suara gaduh dan suara mesin					
7.	Tempat karyawan bekerja kurang baik/ kondisional					
8.	Perusahaan memberikan keamanan kerja pada karyawan					
9.	Suasana ditempat kerja sangat harmonis dan menyenangkan					
10.	Ada sebagian karyawan saling membentuk kelompok/ grup					
11	Tempat karyawan yang menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.					
12	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromoskan.					
13	Saya ikut serta menjaga					

	kebersihan ditempat kerja					
14	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
15	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
16	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik					
17	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					

d. Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Tanggap Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saat bekerja karyawan mampu mendapatkan hasil yang baik dan tepat waktu					
2.	Karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik					
3.	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik					
4.	Hasil kerja karyawan tidak sesuai/ tidak baik					
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6.	Karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja/ perusahaan					
7.	Karyawan datang terlambat ke tempat kerja/ perusahaan					
8.	Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
9.	Karyawan mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku					
10.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk selalu mengembangkan diri dalam kegiatan- kegiatan					

	perusahaan					
11	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas					
12	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya.					
13	Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas					
14	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
15	Saya sering menjaga sarana prasarana yang digunakan dalam bekerja.					

Padangsidimpuan, Oktober 2019

Responden

1. Validitas Variabel Sistem Imbalan

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	total_x 1
x1	Pearson Correlation	1	.599**	.408	.229	.440	.599**	1.000**	.229	.440	.440	.599**	.549*	.514*	.535*	.599**	.753**
	Sig. (2- tailed)		.005	.074	.332	.052	.005	.000	.332	.052	.052	.005	.012	.020	.015	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2	Pearson Correlation	.599**	1	.594**	.455*	.546*	1.000**	.599**	.455*	.546*	.546*	.451*	.447*	.749**	.435	.451*	.807**
	Sig. (2- tailed)	.005		.006	.044	.013	.000	.005	.044	.013	.013	.046	.048	.000	.055	.046	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x3	Pearson Correlation	.408	.594**	1	.793**	.180	.594**	.408	.793**	.180	.180	.245	.473*	.327	.218	.245	.551*
	Sig. (2- tailed)	.074	.006		.000	.449	.006	.074	.000	.449	.449	.299	.035	.160	.355	.299	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x4	Pearson Correlation	.229	.455*	.793**	1	.226	.455*	.229	1.000**	.226	.226	.308	.178	.216	-.031	.308	.464*
	Sig. (2- tailed)	.332	.044	.000		.337	.044	.332	.000	.337	.337	.186	.453	.361	.898	.186	.039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x5	Pearson Correlation	.440	.546*	.180	.226	1	.546*	.440	.226	.677**	1.000**	.734**	.577**	.729**	.823**	.734**	.848**
	Sig. (2- tailed)	.052	.013	.449	.337		.013	.052	.337	.001	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x6	Pearson Correlation	.599**	1.000**	.594**	.455*	.546*	1	.599**	.455*	.546*	.546*	.451*	.447*	.749**	.435	.451*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.006	.044	.013		.005	.044	.013	.013	.046	.048	.000	.055	.046	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x7	Pearson Correlation	1.000**	.599**	.408	.229	.440	.599**	1	.229	.440	.440	.599**	.549*	.514*	.535*	.599**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.074	.332	.052	.005		.332	.052	.052	.005	.012	.020	.015	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x8	Pearson Correlation	.229	.455*	.793**	1.000**	.226	.455*	.229	1	.226	.226	.308	.178	.216	-.031	.308	.464*
	Sig. (2-tailed)	.332	.044	.000	.000	.337	.044	.332		.337	.337	.186	.453	.361	.898	.186	.039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x9	Pearson Correlation	.440	.546*	.180	.226	.677**	.546*	.440	.226	1	.677**	.358	.443	.729**	.431	.358	.701**
	Sig. (2-tailed)	.052	.013	.449	.337	.001	.013	.052	.337		.001	.121	.050	.000	.058	.121	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x10	Pearson Correlation	.440	.546*	.180	.226	1.000**	.546*	.440	.226	.677**	1	.734**	.577**	.729**	.823**	.734**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.052	.013	.449	.337	.000	.013	.052	.337	.001		.000	.008	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x11	Pearson Correlation	.599**	.451*	.245	.308	.734**	.451*	.599**	.308	.358	.734**	1	.525*	.308	.663**	1.000**	.760**

2. Validitas Variabel Partisipasi Kerja

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	total x2
x1	Pearson Correlation	1	.905**	.469*	.360	.082	.905**	.166	.469*	.237	.063	.117	.158	.237	.158	-.288	.117	.466*
	Sig. (2-tailed)		.000	.037	.119	.730	.000	.485	.037	.315	.793	.622	.507	.315	.507	.218	.622	.038
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2	Pearson Correlation	.905**	1	.572**	.168	.121	1.000**	.266	.572**	.348	.218	.133	.284	.348	.284	-.231	.133	.560*
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.478	.612	.000	.257	.008	.133	.355	.576	.224	.133	.224	.328	.576	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x3	Pearson Correlation	.469*	.572**	1	.360	.259	.572**	.569**	1.000**	.593**	.467*	.508*	.608**	.593**	.608**	.290	.508*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.037	.008		.119	.271	.008	.009	.000	.006	.038	.022	.004	.006	.004	.215	.022	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x4	Pearson Correlation	.360	.168	.360	1	.409	.168	.388	.360	.254	.220	.669**	.208	.254	.208	.072	.669**	.545*
	Sig. (2-tailed)	.119	.478	.119		.073	.478	.091	.119	.281	.350	.001	.380	.281	.380	.762	.001	.013

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x5	Pearson Correlation	.082	.121	.259	.409	1	.121	.443	.259	.558*	.386	.603**	.495*	.558*	.284	.429	.603**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.730	.612	.271	.073		.612	.050	.271	.011	.093	.005	.026	.011	.224	.059	.005	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x6	Pearson Correlation	.905**	1.000**	.572**	.168	.121	1	.266	.572**	.348	.218	.133	.284	.348	.284	-.231	.133	.560*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.478	.612		.257	.008	.133	.355	.576	.224	.133	.224	.328	.576	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x7	Pearson Correlation	.166	.266	.569**	.388	.443	.266	1	.569**	.255	.406	.695**	.595**	.255	.425	.443	.695**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.485	.257	.009	.091	.050	.257		.009	.278	.076	.001	.006	.278	.062	.050	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x8	Pearson Correlation	.469*	.572**	1.000**	.360	.259	.572**	.569**	1	.593**	.467*	.508*	.608**	.593**	.608**	.290	.508*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.037	.008	.000	.119	.271	.008	.009		.006	.038	.022	.004	.006	.004	.215	.022	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x9	Pearson Correlation	.237	.348	.593**	.254	.558*	.348	.255	.593**	1	.467*	.383	.616**	1.000**	.616**	.390	.383	.742**
	Sig. (2-tailed)	.315	.133	.006	.281	.011	.133	.278	.006		.038	.095	.004	.000	.004	.089	.095	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x10	Pearson Correlation	.063	.218	.467*	.220	.386	.218	.406	.467*	.467*	1	.491*	.499*	.467*	.499*	.285	.491*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.793	.355	.038	.350	.093	.355	.076	.038	.038		.028	.025	.038	.025	.223	.028	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x11	Pearson Correlation	.117	.133	.508*	.669**	.603**	.133	.695**	.508*	.383	.491*	1	.518*	.383	.218	.415	1.000**	.754**

[illegible]

3. Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations																		
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	total x3
x1 Pearson Correlation	1	.236	.252	.333	1.000**	.115	.471*	.408	.252	1.000**	.707**	.424	.787**	.594**	1.000**	.707**	.429	.863**
Sig. (2-tailed)		.317	.283	.151	.000	.628	.036	.074	.283	.000	.000	.063	.000	.006	.000	.000	.059	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2 Pearson Correlation	.236	1	-.321	.236	.236	.408	.250	.177	-.321	.236	.042	.257	.385	.210	.236	.042	-.193	.256
Sig. (2-tailed)	.317		.168	.317	.317	.074	.288	.454	.168	.317	.862	.274	.094	.374	.317	.862	.415	.275
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x3 Pearson Correlation	.252	-.321	1	.151	.252	-.087	.321	.299	1.000**	.252	.321	.009	.357	.420	.252	.321	.549*	.534*
Sig. (2-tailed)	.283	.168		.524	.283	.714	.168	.200	.000	.283	.168	.969	.122	.066	.283	.168	.012	.015
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x4 Pearson Correlation	.333	.236	.151	1	.333	.346	.471*	.345	.151	.333	.236	.061	.182	.198	.333	.236	.039	.444*

x11	Pearson Correlation	.707**	.042	.321	.236	.707**	-.204	.167	.377	.321	.707**	1	.385	.471*	.490*	.707**	1.000**	.193	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.862	.168	.317	.000	.388	.482	.101	.168	.000		.094	.036	.028	.000	.000	.415	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x12	Pearson Correlation	.424	.257	.009	.061	.424	-.105	-.043	.416	.009	.424	.385	1	.319	.503*	.424	.385	.305	.483*
	Sig. (2-tailed)	.063	.274	.969	.800	.063	.660	.858	.068	.969	.063	.094		.171	.024	.063	.094	.192	.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x13	Pearson Correlation	.787**	.385	.357	.182	.787**	.105	.471*	.154	.357	.787**	.471*	.319	1	.575**	.787**	.471*	.404	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.122	.444	.000	.660	.036	.518	.122	.000	.036	.171		.008	.000	.036	.077	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x14	Pearson Correlation	.594**	.210	.420	.198	.594**	-.171	.315	.503*	.420	.594**	.490*	.503*	.575**	1	.594**	.490*	.742**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.006	.374	.066	.403	.006	.470	.176	.024	.066	.006	.028	.024	.008		.006	.028	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x15	Pearson Correlation	1.000**	.236	.252	.333	1.000**	.115	.471*	.408	.252	1.000**	.707**	.424	.787**	.594**	1	.707**	.429	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.317	.283	.151	.000	.628	.036	.074	.283	.000	.000	.063	.000	.006		.000	.059	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x16	Pearson Correlation	.707**	.042	.321	.236	.707**	-.204	.167	.377	.321	.707**	1.000**	.385	.471*	.490*	.707**	1	.193	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.862	.168	.317	.000	.388	.482	.101	.168	.000	.000	.094	.036	.028	.000		.415	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x17	Pearson Correlation	.429	-.193	.549*	.039	.429	-.068	.469*	.400	.549*	.429	.193	.305	.404	.742**	.429	.193	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.059	.415	.012	.870	.059	.777	.037	.081	.012	.059	.415	.192	.077	.000	.059	.415		.003

[illegible]

4. Validitas Variabel Y

[illegible]

x4	Pearson Correlation	.180	.564**	.443	1	.124	.257	.298	.575**	.443	.124	.180	.307	-.025	.415	.124	.705**
	Sig. (2-tailed)	.449	.010	.050		.604	.275	.202	.008	.050	.604	.449	.188	.916	.069	.604	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x5	Pearson Correlation	.688**	-.175	.326	.124	1	-.187	-.060	.135	.326	1.000**	.306	.254	.546*	.438	1.000**	.471*
	Sig. (2-tailed)	.001	.460	.161	.604		.429	.801	.572	.161	.000	.190	.281	.013	.053	.000	.036
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x6	Pearson Correlation	-.272	.242	-.061	.257	-.187	1	.499*	.203	-.061	-.187	-.272	-.123	-.057	-.082	-.187	.168
	Sig. (2-tailed)	.246	.303	.798	.275	.429		.025	.391	.798	.429	.246	.605	.811	.731	.429	.480
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x7	Pearson Correlation	-.087	.096	.242	.298	-.060	.499*	1	.311	.242	-.060	.349	.114	.135	.325	-.060	.497*
	Sig. (2-tailed)	.714	.686	.305	.202	.801	.025		.181	.305	.801	.131	.632	.572	.162	.801	.026
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x8	Pearson Correlation	.196	.371	.246	.575**	.135	.203	.311	1	.246	.135	.346	.531*	-.133	.331	.135	.701**
	Sig. (2-tailed)	.409	.107	.295	.008	.572	.391	.181		.295	.572	.135	.016	.577	.154	.572	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x9	Pearson Correlation	.224	.070	1.000**	.443	.326	-.061	.242	.246	1	.326	.224	.083	.387	.593**	.326	.679**
	Sig. (2-tailed)	.342	.770	.000	.050	.161	.798	.305	.295		.161	.342	.729	.092	.006	.161	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x10	Pearson Correlation	.688**	-.175	.326	.124	1.000**	-.187	-.060	.135	.326	1	.306	.254	.546*	.438	1.000**	.471*
	Sig. (2-tailed)	.001	.460	.161	.604	.000	.429	.801	.572	.161		.190	.281	.013	.053	.000	.036

N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x11 Pearson Correlation	.444*	.028	.224	.180	.306	-.272	.349	.346	.224	.306	1	.536*	.093	.302	.306	.528*
Sig. (2-tailed)	.050	.906	.342	.449	.190	.246	.131	.135	.342	.190		.015	.695	.196	.190	.017
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x12 Pearson Correlation	.369	.332	.083	.307	.254	-.123	.114	.531*	.083	.254	.536*	1	.183	.515*	.254	.583**
Sig. (2-tailed)	.110	.152	.729	.188	.281	.605	.632	.016	.729	.281	.015		.440	.020	.281	.007
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x13 Pearson Correlation	.327	.154	.387	-.025	.546*	-.057	.135	-.133	.387	.546*	.093	.183	1	.521*	.546*	.402
Sig. (2-tailed)	.160	.516	.092	.916	.013	.811	.572	.577	.092	.013	.695	.440		.019	.013	.079
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x14 Pearson Correlation	.302	.264	.593**	.415	.438	-.082	.325	.331	.593**	.438	.302	.515*	.521*	1	.438	.748**
Sig. (2-tailed)	.196	.260	.006	.069	.053	.731	.162	.154	.006	.053	.196	.020	.019		.053	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x15 Pearson Correlation	.688**	-.175	.326	.124	1.000**	-.187	-.060	.135	.326	1.000**	.306	.254	.546*	.438	1	.471*
Sig. (2-tailed)	.001	.460	.161	.604	.000	.429	.801	.572	.161	.000	.190	.281	.013	.053		.036
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total y Pearson Correlation	.449*	.433	.679**	.705**	.471*	.168	.497*	.701**	.679**	.471*	.528*	.583**	.402	.748**	.471*	1
Sig. (2-tailed)	.047	.057	.001	.001	.036	.480	.026	.001	.001	.036	.017	.007	.079	.000	.036	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

5. Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

6. Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	16

7. Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	17

8. Uji Reliabilitas Y

917Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	15

9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83663639
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.110
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

10. Uji linearitas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	227.750	8	28.469	2.303	.100
		Linearity	172.841	1	172.841	13.980	.003
		Deviation from Linearity	54.909	7	7.844	.634	.720
	Within Groups		136.000	11	12.364		
	Total		363.750	19			

11. Uji Linearitas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	227.083	13	17.468	.767	.678
		Linearity	21.241	1	21.241	.933	.372
		Deviation from Linearity	205.843	12	17.154	.753	.683
	Within Groups		136.667	6	22.778		
	Total		363.750	19			

12. Uji Linearitas X3

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x3	Between Groups	(Combined)	105.417	10	10.542	.367	.933
		Linearity	24.372	1	24.372	.849	.381
		Deviation from Linearity	81.045	9	9.005	.314	.950
	Within Groups		258.333	9	28.704		
	Total		363.750	19			

13. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	89.785	14.093		6.371	.000		
x1	-.543	.129	-.696	-4.210	.001	.960	1.042
x2	.212	.119	.293	1.787	.093	.979	1.022
x3	-.084	.125	-.112	-.674	.510	.958	1.044

14. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.168	8.042		.021	.984
x1	.081	.074	.271	1.105	.286
x2	-.016	.068	-.059	-.241	.812
x3	-.029	.071	-.101	-.413	.685

15. Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.501	3.091	2.497

16. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.580	.501	3.091

17. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.785	14.093		6.371	.000
	x1	-.543	.129	-.696	-4.210	.001
	x2	.212	.119	.293	1.787	.093
	x3	-.084	.125	-.112	-.674	.510

18. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.866	3	70.289	7.356	.003 ^b
	Residual	152.884	16	9.555		
	Total	363.750	19			

19. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.785	14.093		6.371	.000
	x1	-.543	.129	-.696	-4.210	.001
	x2	.212	.119	.293	1.787	.093
	x3	-.084	.125	-.112	-.674	.510

1. Penyebaran Angket Kepada Bapak Rizky Fahlevi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan



2. Penyebaran Angket Kepada Ibu Wilda Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan



3. Penyebaran Angket Kepada Bapak Rudi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan



4. Penyebaran Angket Kepada Ibu Hanifah Fitria Matondang Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan



5. Penyebaran Angket Kepada Bapak Agus Priono karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidempuan





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

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

Surat : 266/In.14/G.1/PP.00.9/11/2019
Nomor :
: **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

20 Nopember 2019

Yang

lima Sari Lubis
far Nasution

: Pembimbing I
: Pembimbing II

Yang terhormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan
hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi
siswa tersebut di bawah ini :

Nama : Diana Lestari Harahap
NPM : 1540100144
Judul Studi : Perbankan Syariah
Skripsi : Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank
Muamalat Indonesia Tbk cabang Padangsidimpuan.

Oleh itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa
dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila
diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Yang, Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Disampaikan :
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



Scanned with
CamScanner



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

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

Nomor
Hal

: 377/In.14/G.1/TL.00/11/2019
: Mohon Izin Riset

27 Nopember 2019

Yth; Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

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

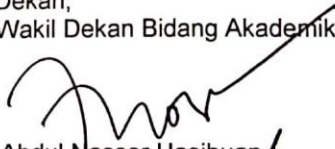
Nama : Diana Lestari Harahap
NIM : 1540100144
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " **Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan**".

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

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



Scanned with
CamScanner

Bank Muamalat



730 /B/KC PSP-SRT/XII/2019

Padangsidempuan, 5 Desember 2019
8 Rabi'ul Tsani 1441 H

la Yth:

1 FEBI IAIN Padangsidempuan
npat

al : Keterangan izin riset

amu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
ga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua
menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

ungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor
In.14/G.1/TL.00/11/2019 tanggal 27 Nopember 2019 perihal izin riset yang
rangkan:

Nama : Diana Lestari Harahap
NIM : 1540100144
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

an judul skripsi "**Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat
nesia Tbk Cabang Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima
erikan izin untuk melakukan **riset** serta pengambilan data pendukung yang diperlukan
selesaiannya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik
erahasaan Nasabah dan Bank.

kianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang
ngkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
lamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

ANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
ADANGSIDIMPUAN


Bank Muamalat
A YANTI SIREGAR
CH MANAGER



Scanned with
CamScanner



: /B/KC PSP-SRT/XII/2019

Padangsidempuan, 5 Desember 2019
8 Rabi'ul Tsani 1441 H

ada Yth:
an FEBI IAIN Padangsidempuan
empat

hal : Keterangan selesai riset

alamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
oga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua
m menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

ubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor
7/In.14/G.1/TL.00/11/2019 tanggal 27 Nopember 2019 perihal izin riset yang
erangkan:

Nama : Diana Lestari Harahap
NIM : 1540100144
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

an judul skripsi "**Analisis Determinan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat
nesia Tbk Cabang Padangsidempuan**" dengan ini kami sampaikan **telah selesai riset**
pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut
s dengan *ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan Nasabah dan Bank.*

kianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang
ngkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
alamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

ANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
PADANGSIDIMPUAN


Bank Muamalat
DA YANTI SIREGAR
CH MANAGER



Scanned with
CamScanner