PENGARUH PELAKSANAAN *TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalambidang Ilmu Perbankan Syariah

Oleh:

DIANI TANJUNG
NIM. 10 220 0047

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2015

PENGARUH PELAKSANAAN *TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah

Oleh:

DIANI TANJUNG
NIM. 10 220 0047

PEMBIMBING I

Pembimbing I

Aswadi Lubis, SE., M.Si
NIP. 19630107 199903 1 002

PEMBIMBING II

Pembimbing II

Rukiah Lubis, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PADANGSIDIMPUAN

2015

Hal	: Skripsi a.n	Padangsidimpuan, 04 Mei 2015
	DIANI TANJUNG	Kepada Yth:
Lampiran	: 6 (Enam) Eksamplar	Dekan IAIN Padangsidimpuan
		Di_
		Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. DIANI TANJUNG yang berjudul: **PENGARUH PELAKSANAAN *TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN** maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Ilmu PERBANKAN SYARIAH pada FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Untuk itu, dengan waktu yang tidak berapa lama, saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapakan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Aswadi Lubis, SE., M.Si	**Rukiah Lubis, SE., M.Si**
NIP. 19630107 199903 1 002	**NIP. 19760324 200604 2 002**

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama	: DIANI TANJUNG
NIM	: 10.220.00047
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul skripsi	:PENGARUH PELAKSANAAN *TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN

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

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

Padangsidimpuan, 04 Mei 2015
Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL
8340DADF09432277
6000
ENAM RIBU RUPIAH

DIANI TANJUNG
NIM: 10.220.0047

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA	**: DIANI TANJUNG**
NIM	**: 10 220 0047**
JUDUL SKRIPSI	**: PENGARUH PELAKSANAAN *TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN**

Ketua	**Sekretaris**
Ikhwanuddin Harahap, M.Ag	**Rosnani Siregar, M. Ag**
NIP : 19750103 200212 1 001	**NIP :19740626 200312 2 001**

Anggota

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag	**Rosnani Siregar, M.Ag**
NIP : 19750103 200212 1 001	**NIP: 19740626 200312 2 001**
Rukiah Lubis, SE.,M.Si	**Budi Gautama Siregar,S.Pd., MM**
NIP : 19760324 200604 2 002	**NIP : 19790720 201101 1 005**

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah	
Di	: Padangsidimpuan
Tanggal/Pukul	: 07Mei 2015/ 09.00 s.d 12.00 WIB
Hasil/Nilai	: 70,6 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)	: 3,20
Predikat	: Amat Baik

KEMENTERIAN AGAMA
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 : **PENGARUH PELAKSANAAN *TRAINING* TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, CABANG PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : **DIANI TANJUNG**
NIM : **10 220 0047**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 20 Mei 2015
Dekan

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM IAIN PADANGSIDIMPUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

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

ABSTRAK

Nama : Diani Tanjung
NIM : 10 220 0047
Judul: PengaruhPelaksanaan *Training* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan

Penelitian ini didasarkan dengan melihat perkembangan Perbankan Syariah khususnya di Padangsidimpuan, oleh sebab itu semua Perbankan Syariah tentunyaingin mendapatkan keuntungan dan ingin mengurangi resiko, dan pada tahun 2012-2014 jumlah nasabah mengalami fluktuasi oleh sebab itu perlu diadakan *training* (latihan)sangat dibutuhkan di PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh pelaksanaan *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan Perbankan Syariah, sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang mengenai *training* dan penilaian kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang diberikan kepada 31 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Koefisien Determinan, Uji Normalitas, Uji Korelasi, Uji Regresi dan Uji t.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,128 atau 12,8% artinya sebesar 12,8% *training*mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan. Sementara hasiluji t ada pengaruh pendi*training*terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan, hal ini dibuktikan bahwa terdapat pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan dimana $t_{hitung>}$ $t_{tabel=}$ 2,065>1,701, maka *training* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pelaksanaan *Training* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan"** disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Jurusan Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari banyak kekurangan, baik dari segi isi, susunan maupun tata bahasa. Oleh Karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Walaupun demikian, besar harapan penulis agar studi ini bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Selama perkuliahan sampai dengan tersusunnya skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat dukungan moral, material, dan spiritual yang tidak ternilai harganya. Melalui tulisan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan saleh Dalimunthe, M.A,selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, SE, M.Si, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada IAIN Padangsidimpuan dan Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Deka Bidang Administrasi Umum, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syari'ah yang telah memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan ibu Rukiah, S.E, M.Si selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Dosen/Staf di lingkungan IAIN Padangsidimpuan yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan terutama Bapak Pemimpin serta seluruh stafnya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat tercinta dan terdekat (Jeliana Lubis, S.E.I, Eliza Yusrina Tambunan, S.E.I, Rima Amelia Imanda Siregar, S.E.I, Robiatul Adawiyah, S.Pdi, Nizar Fazrina, S.Pdi, khususnya PS 2 stambuk'10, kos dingin-dingin dan Parlindungan, AMK serta seluruh keluarga besar KPA FORESTER TABAGSEL) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan bagi peneliti.
8. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Ahmad Tanjung, Ibunda Yusniar Hasibuan, Adinda Nurhamimah Tanjung, dan Mhd.Rijal Tanjung, Kakanda Panusunan Tanjung dan Komaruddin Tanjung, yang paling berjasa dan paling disayang dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil

demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan kekurangan, karena itu penulis berlapang dada menerima saran dan kritik membangun dari semua pihak guna penyempurnaannya. Semoga segala keterbatasan dan kekurangan yang ditemui di dalam skripsi ini, tidak mengurangi maksud dan tujuan awal penyusunannya : Semoga Allah swt senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin !!!

Padangsidimpuan, 04 Mei 2015

Penulis,

DIANI TANJUNG

NIM. 10. 220. 0047

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonemkonsonanbahasa Arab yang dalamsistemtulisanarabdilambangkandenganhurufdalamtransliterasiinisebagian dilambangkandenganhuruf, sebagiandilambangkandengantandadansebagian lain dilambangkandenganhurufdantandasekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	NamaHuruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥ a	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	kadan ha
د	dal	d	de
ذ	żal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es
ص	ṣ ad	ṣ	esdan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	‘ain	.‘.	komaterbalik 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

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

Tanda	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
َ	fatḥ ah	a	a
ِ	kasrah	i	i
ُ	ḍ ommah	u	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	fatḥ ahdanya	ai	a dan i
..... وْ	fatḥ ahdanwau	au	a dan u

c. Maddah

Maddahatauvokalpanjang yang lambangnyaberupaharkatdanhuruf, transliterasinyaberupahurufdantanda.

HarkatdanHuruf	Nama	HurufdanTanda	Nama
ى....اَ	fatḥ ahdanalifatauya	ā	a dangarisatas
ى.....ِ	kasrahdanya	ī	i dangaris di bawah
و....ُ	ḍ ommahdanwau	ū	u dangaris di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasiuntuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutahhidup

Ta marbutah yang hidupataumendapatharkatfatḥ ah, kasrah, danḍ ommah, transliterasenyaadalah /t/.

b. Ta marbutahmati

Ta marbutah yang matiataumendapatharkatsukun, transliterasenyaadalah /h/.

Kalaupadasuatu kata yang akhirkatanya ta marbutahdiikutioleh kata yang menggunakan kata sandang al, sertabacaankedua kata ituterpisahmaka ta marbutahituditransliterasikandengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddahatautasydid yang dalamsistemtulisan Arab dilambangkandengansebuahtanda, tandasyaddahatautandatasydid.Dalamtransliterasiinitandasyaddahtersebutdilambangkandenganhuruf, yaituhuruf yang samadenganhuruf yang diberitandasyaddahitu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalan system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال **.**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
   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 hurufqamariah
   Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakandi depanDaftarTransliterasi Arab-Latin bahwahamzahditransliterasikandenganapostrof. Namun, ituhanyaterletak di tengahdandiakhir kata.Bilahamzahitudiletakkandiawal kata, iatidakdilambangkan, karenadalamtulisan Arab berupaalif.

7. PenulisanKata

Padadasarnyasetiap kata, baikfi'il, isim, maupunhuruf, ditulisterpisah.Bagi kata-kata tertentu yang penulisannyadenganhuruf Arab yang sudahlazimdirangkaikandengan kata lain karenaadahurufatauharakat yang dihilangkanmakadalamtransliterasiinipenulisan kata tersebutbisadilakukandenganduacara: bisadipisah per kata danbisa pula dirangkaikan.

8. HurufCapital

Meskipundalamsistemkata sandang yang diikutihuruftulisan Arab hurufkapitaltidakdikenal, dalamtransliterasiinihuruftersebutdigunakanjuga.Penggunaanhurufkapitalseperti apa yang berlakudalam EYD, diantaranyahurufkapitaldigunakanuntukmenuliskanhurufawal, namadiridanpermulaankalimat. Bilanamadiriitudilaluioleh kata sandang, maka yang ditulisdenganhurufkapitaltetaphurufawalnamadiritesebut, bukanhurufawal kata sandangnya.

Penggunaanhurufawalkapitaluntuk Allah hanyaberlakudalamtulisanArabnyamemanglengkapdemikiandankalaupenulisan itudisatukandengan kata lainsehinggaadahurufatauharakat yang dihilangkan, hurufkapitaltidakdipergunakan.

9. Tajwid

Bagimereka yang menginginkankefasihandalambacaan, pedomantransliterasiinimerupakanbagiantakterpisahkandenganilmutajwid.Karenaitukeresmianpedomantransliterasiiniperludisertaidenganpedomantajwid.

Sumber: Tim PuslitbangLekturKeagamaan. *PedomanTransliterasi Arab-Latin.*CetekanKelima. 2003. Jakarta: ProyekPengkajiandanPengembanganLekturPendidikan Agama.

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	
Halaman Pengesahan	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Berita Acara Ujian Munaqasah	
Halaman Pengesahan Rektor IAIN	
Abstraksi	i
Kata Pengantar	ii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	v
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Definisi Operasional Variabel	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. KerangkaTeori	10
1. Pengertian *Training*	10
2. Metode *Training*	12
3. Jenis-jenis *Training*	13
4. Tujuan *Training*	18
5. Pengertian Kinerja	20
6. Penilaian Kinerja Karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berfikir	27
D. Hipotesis	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian 29
B. Jenis Penelitian 29
C. Populasi dan Sampel 30
   1. Populasi 30
   2. Sampel 31
D. Sumber Data 33
E. Instrumen Pengumpulan Data 34
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 35
   1. Uji Validitas 35
   2. Uji Reliabilitas 36
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data 37
   1. Uji Koefisien Determinan 37
   2. Uji Normalitas 37
   3. Uji Korelasi 38
   4. Uji Regresi 39
   5. Uji t 40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GambaranUmum 41
   1. Sejarah Berdirinya Bank BMI 41
   2. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia 45
   3. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan 45
B. Deskriptif Data Kuantitatif 46
C. Uji Validitas dan Reliabilitas 47
D. Uji Hipotesis 50
   1. Koefisien Determinan 50
   2. Uji Normalitas 51
   3. Uji Korelasi 52
   4. Uji Regresi Linear Sederhana 53
   5. Uji t 55
E. Pembahasan 56
F. Keterbatasan Penelitian 57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 59
B. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 :Jumlah Nasabah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan 4

Tabel 1.2 : Definisi Operasional Variabel 7

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu 26

Tabel 3.1 : Populasi Penelitian 31

Tabel 3.2 : Nama Karyawan dan Jabatan 32

Tabel 3.3 : Skala Likert 35

Tabel 4.1 : Deskriptif Data Kuantitatif 46

Tabel 4.2 :HasilUjiValiditasVariabel X 47

Tabel 4.3 : HasilUjiValiditasVariabel Y 48

Tabel 4.4 : HasilUjiReliabilitasVariabel X 49

Tabel 4.5 :HasilUjiReliabilitasVariabel Y 49

Tabel 4.6 : Koefisien Determinan 50

Tabel 4.7 : Uji Korelasi 52

Tabel 4.8 : Interpretasi Nilai r 53

Tabel 4.9 : Uji Regresi 54

Tabel 4.10 : Uji t 55

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 :Kerangka Berpikir 28
Gambar 4.1 :Uji Normalitas 51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Jawaban Angket

Lampiran 3 : *r* Tabel

Lampiran 4 : t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Maraknya perbankan yang muncul di era modren ini menyebabkan nasabah sulit untuk mencari lembaga keuangan yang dapat diyakininya sebagai lembaga penyimpan dananya. Selain bank konvensional sekarang juga muncul Bank Syariah sebagai lembaga keuangan yang dapat dijadikan lembaga penyimpan dana oleh masyarakat. Banyaknya perbankan saat ini, nasabah pastinya memiliki beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh bank agar si nasabah meyakini suatu bank itu sebagai lembaga keuangan penyimpan dana. Salah satunya adalah dengan memperhatikan sumberdaya manusia yang ada di perbankan itu sendiri, karena kita tahu bahwa pada dasarnya perbankan merupakan perusahaan jasa yang mengandalkan sumberdaya manusia yang ada di dalamnya disamping mengandalkan produk.

Kegiatan usaha bank secara umum merupakan usaha bank yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola atau pekerja yang berkecimpung di dalamnya merupakan keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Oleh karena itu, perlu disiapkan sumberdaya manusia (SDM) yang kompeten sehingga dapat bersaing, untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten maka diperlukan training kepada karyawan. Pelaksanaan *training* terhadap karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personel

perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. *Training* (latihan) ini dilakukan untuk para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.[1]

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.[2]

Tanggung jawab pengadaan tenaga berkualitas tersebut, merupakan tanggung jawab banyak pihak, seperti badan usaha pemakai tenaga kerja (dalam hal ini adalah perbankan).[3] Tanggung jawab itu perlu secara terkoordinasi dan terpadu oleh kerenanya timbul pemikiran konseptual untuk mengembangkan suatu sistem pengembangan terpadu yang mampu melaksanakan program orientasi terpadu guna menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan terampil agar tercipta tenaga kerja yang siap pakai.

Suatu perusahaan apabila ingin mendapatkan hasil memuaskan dan mengurangi resiko, maka perusahaan harus membekali para karyawannya dengan melaksanakan *training*. Bagi karyawan, setelah mengikuti *training* (latihan) diharapkan akan menambah keahlian karyawan pada jabatan atau bidang yang

---

[1]Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 68.

[2]*Ibid* , hlm.10.

[3]*Ibid*, hlm.22.

dipegangnya kerena *training* ini diberikan sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini memberikan rangsangan motivasi kerja yang lebih tinggi pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih baik lagi dari sebelumnya.

Sedangkan pengertian *training* (latihan) untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. *Training* (latihan) menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang dan ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggungjawab diwaktu masa yang akan datang.[4]Pelatihan ditempat kerja dalam industri dapat dipelajari dalam jangka waktu relatif singkat. Metode ini adalah metode yang paling banyak digunakan karena mempunyai kelebihan dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan.[5]

Adapun pengertian dari sumber daya manusia adalah manusia yang hidupnya bergantung dan dipengaruhi oleh lingkungan, yang berkepentingan dan memerlukan sumber dari lingkungan, bahkan berhak diperlakukan seadil-adilnya oleh lingkungan.[6]

Training (latihan) bertujuan dan bermafaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Dengan*training* (latihan) diharapkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, meningkatkan efesiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya

---

[4]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 1989), hlm. 104.

[5]Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 95.

[6]Taliziduhu Ndraha, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineke Cipta, 1999), hlm. 3.

mesin-mesin. Berkurangnya pemborosan, biaya produksi retatif kecil sehingga daya pesaing perusahaan semakin besar, serta dapat meningkatkan pelayanan terhadap konsumen.[7]

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan, bahwa pelaksanaan pengembangan terhadap karyawanmemang benar-benar dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Setelah diadakan pengembangan terhadap karyawan maka didapatkan data jumlah nasabah sebagaimana tertera di bawah ini:

Tabel 1.1
Jumlah Nasabah PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk,Cabang Padangsidimpuan

No	Tahun	Jumlah Nasabah
1	2012	2995
2	2013	1739
3	2014	1208

Sumber:PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan (2015)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2012 jumlah nasabah sebanyak 2995, pada tahun 2013 sebanyak 1739, dan pada tahun 2014 sebanyak 1208. Pada tahun 2012 ke tahun 2013 jumlah mengalami penurunan, dan tahun 2013 ke tahun 2014 mengalami hal yang sama mengalami penurunan, Oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam merekrut nasabah.Dengan demikian jelas bahwa*training* (latihan) merupakan perioritas utama bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja

[7]*Ob. Cit,* hlm. 70-71.

karyawan,yang menjadi aset penting perusahaan untuk mancapai tujuan perusahaan dan mendukung operasional bank yang dinamis dan terus berkembang. Dalam proposal ini penulis mencoba untuk menjabarkan hal tersebut dengan memilih judul:**"Pengaruh *Training* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan".**

B. Indentifikasi Masalah

1. Bagaimana pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diukur dari pertumbuhan nasabah di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan?
2. Apakah *training* dapat menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan yang diukur dari jumlah nasabah di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan?
4. Seberapa besar pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis hanya membahas pengaruh dan seberapa besar pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan anatara *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.
2. Seberapa Besar Pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

E. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1.2
Operasional Variabel X

Variabel X	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Training adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. *Training* (latihan) menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang dan ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggungjawab diwaktu masa yang akan datang.[8]	a. Prestasi kerja karyawan b. Kedisiplinan Karyawan c. Sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya	Skala Nominal
Variabel Y	**Indikator Variabel**	**Skala Pengukuran**
Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan,	a. Kemampuan dalam bekerja b. Keterampilan dalam bekerja c. Tanggungjawab terhadap pekerjaan	Skala Likert

[8] *Op. Cit*. hlm. 104

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti
   a. Sebagai alat dalam mengimplementasikan teori-teori yang diperolehselamakuliah.
   b. Menambahwawasandanpengetahuanbagipenulis.
2. BagiDuniaAkademis
   a. Penelitianinijugadiharapkanbergunabagi IAIN padaumumnyasebagaipengembangankeilmuan, khususnya di FakultasEkonomidanBisnis Islam.
   b. Serta bergunasebagaireferensitambahanbagipenelitiberikutnya, khususnya yang membahashal yang samadenganjudulpenelitianini.
   c. Penelitianinidiharapkandapatmenjadisalahsatusumbanganpemikirandanmasukanbagiinstansiterkaitdalammeningkatkankinerjakaryawan.

H. Sistematika Penulisan

Untuklebihmengarahkanpenulis, penelitianinidibagimenjadisebagaiberikut:

Bab I: Merupakanbab yang berisiuraiantentanglatarbelakangmasalah, identifikasi masalah, batasanpenelitian, rumusanmasalah, tujuanpenelitian, manfaatpenelitiandansistematikapenulisan.

Bab II: Merupakanbab yang berisiuraiansecararingkasmengenaiteori-teori yang menjelaskantentangpermasalahan yang akanditeliti.

Bab III: Merupakanbab yang berisipenjelasansecararincimengenaisemuaunsurmetodedalampenelitianini, yaitupenjelasanmengenaijenispenelitian, lokasidanwaktupenelitian, metodedanteknikpengumpulan data, jenisdansumber data, danmetodeanalisis data.

Bab IV: Merupakan bab yang berisi analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh pelaksanaan *training* terhadap peningkatan kinerja karyawandi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

Bab V: Merupakanbab yang berisikesimpulandan saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. KerangkaTeori

1. Pengertian *Training*

Setiap perusahaan tentunya mengiginkan para karyawan bekerja secara baik, sehingga mereka dapat memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan.[1] Selain merupakan aset organisasi yang paling dominan, juga sebagai pemasok internal dan pelanggan internal yang sangat berperan dalam kualitas suatu barang atau jasa yang dihasilkan.[2] Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah pihak perusahaan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Training adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. *Training* menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang dan ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggungjawab diwaktu masa yang akan datang. *Training* mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggungjawan lebih besar diwaktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja.

---

[1]Ahmad Hudori, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Universtas Syarif Hidayatullah Jakarta,2010).

[2]M N Nasution, *Manajemen Jasa Terpadu*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 173-174.

Manfaat latihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia.[3]

Pengembangaan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. *Training* ini dilakukan untuk para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.[4]

Training (latihan) ditempat kerja dalam industri dapat dipelajari dalam jangka waktu relatif singkat. Metode ini adalah metode yang paling banyak digunakan karena mempunyai kelebihan dalam memberikan kelebihan dalam memberi motivasi kepada peserta pelatihan. Keberhasilan pelatihan di tempat kerja ini tergantung pada instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman dan penelitian.[5]

Training (latihan) memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seorang masinis bagaimana mengoperasikan mesin barunya, seorang juru jualbaru bagaimana menjual

---

[3]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1989), hlm. 107.

[4]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manuasia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2008), hlm.68.

[5]Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 95.

produk perusahaannya, atau seorang penyelia baru baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan. Sementara pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pelatihan itu pada hakekatnya adalah proses pembelajaran. Oleh karena itu, untuk melatih karyawan dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar.[6] Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya.[7]

2. Metode *Training*

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain. Metode-metode latihan menurut Andrew F. Sikula:

1) On The Job Training

On the job training latihan dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain-lain. Kebaikan cara ini ialah para peserta belajar langsung pada kenyataan pekerjaan dan peralatan.

2) Vestibule

Vestibule adalah metode latihan dilakukan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk

[6]Gary dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*, (Jakarta: Prenhalinddo, 1997), hlm. 265-266.

[7]*Ibid*, hlm. 280.

memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3) *Demonstration and axample*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4) *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

5) *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), rapat, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.[8]

3. Jenis-jenis *Training*

a. Basic Syariah Banking

Sasaran primer *Training Basic Syariah Banking* adalah para karyawan baru agar dapat bekerja sesuai dengan prinsip syariah. Sedangkan sasaran

[8]Malayu S. P Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 77-78.

sekunder para karyawan baru dapat bekerja sesuai dengan prinsip syariah, dan para karyawan baru dapat mengetahui akad-akad pada setiap produk pada Bank Muamalat Indonesia.

Pokok bahasan dalam *training basic syariah banking*

1) *Basic Principle of*Fiqh Muamalah, sasarannya karyawan dapat mengetahui dan memahami dasar-dasar syariah antara halal dan haram. Sub bahasan dalam *training* ini adalah dasar kaidah , faktor-faktor yang menyebabkan transaksi menjadi terlarang. Metode yang digunakan *in class training* dan diskusi.
2) Syariah *Banking Mechanism*, sasarannya karyawan dapat memahami dan mengetahui bagaimana keuangan syariah di Indonesia dan perbedaan bank Syariah dan bank konvensional.. sub bahasan dalam *training* ini adalah *islamic banking,* cakupan perbankan Syariah, dan perbedaan bank syariah dan bank konvensional. Metode yang digunakan *in class training* dan diskusi.
3) *Anti Money Loundry,* sasarannya karyawan dapat memahami proses-proses *money loundry* sehingga dapat berhati-hati dalam pekerjaan. Sub bahasannya adalah pencucian uang dan terorisme, penerapan *costomer due dillgent,* dan pelaporan tindak pidana pencucian uang. Metode yang digunkan dalam *training in class training*dan diskusi.

b. *Basic Syariah Financing*

Sasaran primer *Basic Syariah Financing* karyawan dapat mengetahui produk pembiayaan dan mengetahui alur atau proses

pembiayaan.Sedangkan sasaran sekunder karyawan mengetahui produk dan akad dalam pembiayaan penanganan pembiayaan bermasalah.

Pokok bahasan dalam *Basic Syariah Financing*

1) *Product Knowledge*

Sasarannya karyawan dapat memahami dan mengetahui produk dalam perbankan baik untuk investasi, pembiayaan dan jasa bank lainnya. Sub bahasan adalah investasi, pembiayaan, dan jasa bank syariah. Metode yang digunakan *training in class training* dan diskusi.

2) *Financing* proses dan *overview*

Sasarannya karyawan adalah karyawan dapat mengetahui proses dalam pembiayaan. Sub bahasan adalah inisiasi, solitasi, proses evaluasi, dan proses aproval. Metode yang digunakan *training in class training* dan diskusi.

3) Analisis pembiayaan

Sasarannya karyawan dapat mengetahui analisi dalam pembiayaan. Sub bahasan adalah analisis pembiayaan *general concept*, aspek manjemen perusahaan, dan aspek kelayakan. Metode yang digunakan *training in class training* dan diskusi.

c. *Banking Operation*

Sasaran primer *Banking Operation* adalah para *font liners* dab *back office* mampu memahami dan menerapkan SOP terkait sistem dan prosedur *operation*. Sedangkan sasaran sekunder para *front liners* dan *back office*

dapat bekerja sesuai dengan SOP dan prosedur di Bank Muamalat Indonesia.

Pokok bahasan dalam *Banking Operation*

1) Rahasia Bank

Sasarannya adalah seluruh karyawan dapat menjaga kerahasiaan bank. Sub bahasan pihak-pihak yang wajib menjaga rahasia bank. Metode yang digunakan dalam *training* ini adalah *in class training*.

2) Cek/Bilyet Giri

Sasarannya adalah para karyawan operasional dapat mengetahui tentang cek dan bilyet giro. Sub bahasanya mengenai keaslian cek atau bilyet giro, dan penulisan cek dan bilyet giro. Metode yang digunakan dalam *training* ini adalah *in class training* dan diskusi.

3) DHN dan Sosialisasi BCP

Sasarannya adalah karyawan operasional dapat memahami dan mengetahui tentang prosedur DHN dan BCP. Sub bahasannya mengenai pengertian DHN dan dasar hukum DHN, dan ketentuan prosedur dalam pengetahuan BCP.

d. Front liner Academy

Sasaran primer *Front liner Academy* para *front liners* mampu memahami dan menerapkan SOP terkait *service* dan *operation.* Sasaran sekunder para front liners dapat bekerja sesuai SLA yang ditetapkan dan palayanan kepada nasabah mempunyai kualitas sangat baik (kecepatan, ketetapan, dan pelayanan).

Pokok bahasan dalam *Front liner Academy*

1) *Service excellence skill* dan *customer handling*

Sasarannya adalah front liners akan mempunyai kemampuan pelayanan yang baik dan seragam serta sesuai SLA yang ditetapkan. Sub bahasan dalam *Service excellence skill* dan *customer handling* adalah fungsi dan tugas *front liners*, bagaimana menangani nasabah, risiko dan tanggungjawab *front liners*, dan alur kerja *front liners*. Metode yang digunakan dalam *trainingin class training*, diskusi dan simulasi pelayanan.

2) Grafonomi

Sasarannya adalah *front liners* mampu melihat dan menemukan kecurangan-kecurangan dalam transaksi. sub bahasan dalam Grafonomi alur pemeriksaan dokumen palsu, dan pemeriksaan uang palsu. Metode yang digunakan dalam *training* in *class training*, diskusi dan demonstrasi check upal dan dokumen.

e. Selling Motivation dan Negotiation

Sasaran primer *Selling Motivation dan Negotiation* adalah karyawan dapat memahami dan mengetahui cara bernegoisasi yang baik sehingga mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, sedangkan sasaran sekunder para karyawan mengetahui tahapan manjemen resiko, menganalisis resiko dan mengendalikan resiko karyawan memahami negosiator yang laing sehingga menjadi negosiator yang handal.

Pokok bahasan dalam *Selling Motivation dan Negotiation* adalah

1) Negosiasi

Sasaran dalam negosiasi adalah karyawan dapat mengetahui apa itu negoisasi, dan gaya negoisasi yang baik. Sub bahasannya adalah defenisi negoisasi. Metodenya adalah *in class training*, dan diskusi.

2) Gaya Negosiasi

Sasaran dalam gaya negoisasi adalah karyawan dapat mengetahui gaya bernegoisasi yang lebih efektif, sub bahasannya adalah style of managing conflik dan the style of negoitation. Metodenya adalah *in class training*, diskusi dan study kasus.

3) Goal Settings

Sasaran dalam *goal settings* adalah karyawan mengetahui tujuan akhir dalam bernegoisasi. Sub bahasannya adalah persiapan sebelum negoisasi, dan mencapai alternatf bila dalam negoisasi tidak berhasil atau tidak. Metodenya adalah *in class training*, diskusi dan study kasus.[9]

4. Tujuan *Training*

Training(latihan) memiliki fungsi edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi dan loyalitas kepada organisasi atau lembaga. Fungsi administratif, mangacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap tenaga atau pegawai, misalnya

[9]Zakia Khoiriyah, Personalia, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Wawancara Tgl 13 Maret 2015.

untuk promosi, pembinanaan karier, memenuhi angka kredit, dan sebagainya. Fungsi personal, lebih menekankan pada kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan.[10]

Tujuan suatu orgainsasi mengadakan program *training* (latihan) untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja lebih baik dan efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Apabila *training* dilaksanakan secara efektif dan efisien maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Tujuan pasca *training*(latihan) adalah sebagai berikut:

a) Para lulusan (peserta) mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dibekalkan selama proses pelatihan formal dalam kondisi dan suasana pekerjaan yang nyata dalam bidangnya masing-masing.
b) Para lulusan dapat menetapkan kemampuan yang telah diperolehnya berkat kegiatan-kegiatan nyata yang dilaksanakan di lapangan.
c) Para lulusan mampu mengkaji dana menilai kemampuannya sendiri di lingkungan kerjanya.
d) Para lulusan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah diperolehnya dalam program pelatihan.[11]

---

[10]M. Sukarjo dan Ukim Komarudin,*Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. (Jakarta: Rajawali Perss, 2010), hlm. 13-14.

[11]Oemar Hamalik,*Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.133-134.

Surat al-Anfal ayat 27

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَٰنَٰتِكُمْ
وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ٢٧

Artinya:"*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanah-amanah yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui".* (QS. Al-Anfal ayat 27).[12]

Jadi dengan adanya *training* perusahaan akan memperoleh tenaga kerja berkualitas dan memenuhi standar kerja perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.[13]

5. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah (*performance*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim dan organisasi.[14]

Gomez-Mejia Al menyatakan bahwa "kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaaan itu bisa

[12]Departeman Agama, *Al-quran dan Terjemahan,* (Jawa Barat: Deponegoro, 2006), hlm. 143.

[13]Noval Maulana, *Loc.Cit*.

[14]R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga 2008), hlm. 256.

menyejahterakan keberhasilan keuangan".[15]DalamKamusBesarBahasa Indonesia kinerjaadalahseauatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkanataukemampuankerja.[16]Pakarlaintidaksependapatbilakinerjahanya dikaitkandengankeberhasilankeuangan. Diantaramereka, Mayer danZuckermenyatakanbahwa "kinerjaperusahaanadalahsebuahfungsipencapaiantujuanatausasaran".[17]

Kinerjatelahmenjaditerminologiataukonsep yang seringdipakai orang dalamberbagaipembahasandanpembicaraan, khusunyadalamkerangkamendorongkeberhasilanorganisasiatausumberdayamanusia.Terlebih, saatiniorganisasidihadapkanpadatantangankompitisi yang tinggi, era kompetisipasar global, kemajuantekhnologiinformasi, maupuntuntutanpelangganataupenggunajasalayanan yang semakinkritis.Kinerjaakanselalumenjadiisuaktualdalamorganisasikarnaapapunorganisasinyakinerjamerupakanpertanyaankunciterhadapefektivitasataukeberhasilanorganisasi. Organisasi yang berhasildanefektifmerupakanorganisasidenganindividu yang di dalamnyamemilikikinerja yang baik.Organisasi yang efektifatauberhasilakanditopangolehsumberdayamanusia yang berkualitas. Banyakorganisasi yang berhasilatauefektifkarenaditopangolehkinerjasumberdayamanusia.Sebaliknya, tidaksedikitorganisasi yang

[15]David Rees & Richard McBain, *People Management Teori&Strategi: Tantangan&Peluang*(Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

[16]DepartemenPendidikanNasional, *KamusBesarBahasa Indonesia*, (Jakarta :BalaiPustaka, 2005), hlm. 570.

[17] *Ibid.*

gagalkarenafaktorkinerjasumberdayamanusia.Dengandemikian, adakesesuaianantarakeberhasilanorganisasiataukinerjaorganisasidengankinerjaindividuatausumberdayamanusia.

Konsepkinerjapadadasarnyamerupakanperubahanataupergeseranparadigmadarikonsepproduktivitas.Padaawalnya, orang seringmenggunakanistilahproduktivitasuntukmenyatakankemampuansesorangdalammencapaitujuanatassasarantertentu.Menurut Andersen, "paradigmaproduktivitas yang baruadalahparadigmakinerjasecaraaktual yang menuntutpengukuransecaraaktualkeseluruhankinerjaorganisasi, tidakhanyaefisiensiataudimensifisik, tetapijugadimensi non fisik (*intangible*)".[18]

Terkaitdengankonsepkinerja, RummlerdanBrachemengemukakanadatiga level kinerja, yaitu:

1) Kinerjaorganisasi, merupakanpencapaianhasil*(out-come)*pada level atau unit analisisorganisasi. Kinerjapada level organisasiiniterkaitdengantujuanorganisasi, rancanganorganisasi, danmanajemenorganisasi.
2) Kinerja proses, merupakankinerjapada proses tahapandalammenghasilkanprodukataupelayanan. Kinerjapada level proses inidipengaruhiolehtujuan proses, rancangan proses, danmanajemen proses.
3) Kinerjaindividu/pekerjaan, merupakanpencapaianatauefektivitaspadatingkatpegawaiataupekerjaan.

[18]Sudarmanto, *KinerjadanPengembanganKompetensi SDM: Teori, DimensiPengukuran, danImplementasidalamOrganisasi*(Yogyakarta: PustakaPelajar, 2009), hlm. 7.

Kinerjapada level inidipengaruhiolehtujuanpekerjaan, rancanganpekerjaan, danmanajemenpekerjaansertakarakteristikindividu.[19]

Dalamberbagailiteratur, pengertiantentangkinerjasangat beragam. Akan tetapidariberbagaiperbedaanpengertian, dapatdikategorikandalamduagarisbesarpengertianyaitu:

1) Kinerjamerujukpengertiansebagaihasil, bukankaraktersifatdanperilaku. Pengertiankinerjasebagaihasiljugaterkaitdenganproduktivitasdanefektivitas. Produktivitasmerupakanhubunganantarajumlahbarangdanjasa yang dihasilkandenganjumlahtenagakerja, modal, dansumberdaya yang digunakandalamproduksiitu.
2) Kinerjamerujukpengertiansebagaiperilaku. Kinerjamerupakanseperangkatperilaku yang relavandengantujuanorganisasiatau unit organisasitempat orang bekerja. Kinerjamerupakansesuatu yang secaraaktual orang kerjakandandapatdiobservasi.Dalampengertianini, kinerjamencakuptindakan-tindakandanperilaku yang relavandengantujuanorganisasi. Kinerjabukankonsekuensiatauhasiltindakan, tetapitindakanitusendiri.[20]

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilakn setiap karyawan. Penilaian

[19]*Ibid.*
[20]*Ibid.*,hlm. 9.

prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selajutnya.[21]Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevalusai kinerja tuga individu atau tim. Penilain kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana stratejik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran.

Penilaian kinerja memiliki banyak kegunaan sementara perbaikan hasil dan efisiensi semakin penting dalam persaiangan pasar yang semakin mengglobal. Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif telah dan terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja. Tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi.[22]

[21] *Op.Cit.* hlm. 87
[22]*Ibid*, hlm. 257.

Proses penilaian kinerja adalah pengidentifikasian sasaran-sasaran kinerja. Sebuah sistem penilaian mungkin tidak dapat secara efektif memenuhi setiap tujuan yang diinginkan, sehingga menejemen harus memilih tujuan-tujuan yang spesifik yang diyakini yang paling penting dan secara realistis bisa dicapai.[23]Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kriteria penilaian kinerja:

1) Sifat
2) Perilaku
3) Kompetensi
4) Pencapaian Tujuan
5) Potensi Perbaikan

[23]*Ibid*, hlm. 259-260.

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu penulis mengambil dari hasil penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Skripsi	HASIL
1	Zakia Hariyati Hasibuan (2014)	PengaruhKepemimpinanTerhadapKinerjaKaryawan (StudiKasusPada PT. Bank SumutCabangSyariahPadangsidimpuan)	rtabel = 0,708, Sedangkanpersamaanregresi yang diperolehadalah Y' = 2,399 + 0,946X, berartiterdapatpengaruhantarakepemimpinanterhadapkinerjakaryawan di PT. Bank SumutCabangSyariahPadangsidimpuan.
2	Rini Erika Siregar (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan	ujihipotesisdimanakoefisiendeterminasi (R^2) menunjukkansebesar 0.599 atau 59.9%, artinyabahwavariabelkinerjadapatditerangkanolehvariabelmotivasisebesar 59,9% sedangkansisanya (40,1%) diterangkanolehvariabel lain diluarpenelitian. Dan padauji t diperoleht$_{hitung}$sebesar 4.056. artinyat$_{hitung}$ (4.056) >t$_{tabel}$(1.771) danP$_{value}$ (0.02) < α (0.05).

3	Ahmad Hudori (2010)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada BPRS Syariah Wakalumi)	Uji regresi sederhana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja SDM Sebesar R=0.674, R Square sebesar 0.454, berarti pengaruhnya sevesar 45.4 %.

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan *Training* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan". Perbedaan penelitian ini dengan saudari Zakia Hariyati Hasibuan, saya membahas Pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian beliau membahas tentang kepemimpinan, dan dengan saudari Rini Eriska Siregar beliau hanya membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan perbedaan dengan saudara Ahmad Hudori beliau membahas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan sumber daya manusia, sedangkan penelitian saya inipopulasinyasebanyak 31 orang yaituseluruhkaryawan.. Data analisis yang digunakanadalahanalisisregresisederhanadenganmenggunakan program SPSS Versi 17.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Saydam "pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan, (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya dengan adanya pengembangan karyawan dapat berpegaruh pada kualitas kerja karyawan".[24]

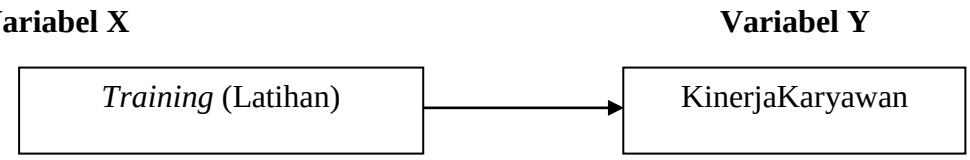
Menurut Hasibuan "pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan

[24] Juwita Sari, *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan*. 2009. USU Respository 2009.

kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan".[25]

Training (latihan) sangat diperlukan dalam suatu perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan tersebut, dalam hal ini para karyawan dapat dinilai apakah kinerja mereka meningkat atau menurun dilihat dari kualitas dan kuantitas karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah *Training* (latihan) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidumpuan.

D. Hipotesis

Hipotesisadalahjawabansementaraterhadapmasalahpenelitian, yang kebenarannyamasihharusdiujisecaraempiris.Hipotesis yang akandikemukakantergantungkepadamasalah yang diteliti. MenurutSumadySuryabrata, hipotesamerupakan

[25]*Ibid*, hlm. 69.

“jawabanterhadapmasalahpenelitian yang secarateoritisdianggap paling mungkindan paling tinggitingkatkebenarannya”.[26]

Berdasarkankerangka berpikir diatas, maka penulis disini memberikan suatu jawaban sementara atau hipotesis, makadapatdisimpulkansebagaiberikut :

1. Ada pengaruh yang signifikanpelaksanaan *training*terhadap peningkatan kinerja karyawandi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.
2. Besar pengaruh pelaksanaan *training* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan.

[26]SumadiSuryabrata, *MetodologiPenelitian* (Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2005), hlm. 21.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. LokasidanWaktuPenelitian

Penelitianinidilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk CabangPadangsidimpuan Jl. Gatot Subroto No.08 Padangsidimpuan.Adapunalasanpenelitimemilihlokasipenelitianinikarenasepengetahuanpenelitibelumada yang menelitipengaruhpendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.Penelitianinidilaksanakanmulaidaribulan Maret sampai April 2015.

B. JenisPenelitian

Penelitianiniapabiladitinjaudarisegipendekatananalisis, makapenelitianinimerupakanjenispenelitian deskriptifkuantitatif.Hasilpenelitiankuantitatifdisajikandalambentukdeskriptifdenganmenggunakanangka-angkastatistik.[1]

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik.[2]Penelitiandeskriptifadalahpenelitian yang

[1]IbnuHadjar, *Dasar-DasarPenelitianKuantitatif,*(Jakarta: Raja GrafindoPersada, 1996), hlm. 30.

[2]AsmadiAlsa, *PendekatanKuantitatif&Kualitatif Serta KombinasinyaDalamPenelitianPsikologi,* (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004), hlm. 13.

bertujuanmenggambarkansecarasistematikdanakuratfaktadankarakteristikmengenaipopulasiataumengenaibidangtertentu.[3]

Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan antara kenyataan sosial. Pengujian tersebut dimaksud untuk mengetahui apakah teori yang ditetapkan didukung oleh kenyataan atau bukti-bukti empiris atau tidak. Bila bukti-bukti yang dikumpulkan mendukung, maka teori tersebut dapat diterima, dan sebaliknya bila tidak mendukung teori yang diajukan tersebut ditolak sehingga perlu diuji kembali atau revisi.[4]Kemudianapabiladitinjaudarikedalamananalisisnya, penelitianinimerupakanpenelitianinferensial, yaitupenelitian yang melakukananalisispengaruhantarvariabeldenganpengujianhipotesis.

C. PopulasidanSampel

1. Populasi

MenurutkamusrisetkaranganKomaruddin, yang dikutipdaribukuMetodologiPenelitianSuatupendekatan Proposal karanganMardalis, dijelaskanbahwa yang dimaksuddenganpopulasiadalah ”semuaindividu yang menjadisumberpengambilansampel”. Selanjutnya, SuharsimiArikuntoberpendapatbahwa “populasiadalahkeseluruhansubjekpenelitian”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah seluruh subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Bank Muamalat

[3]SaifuddinAzwar, *MetodePenelitian,* (Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004), hlm.7.
[4]*Ibid,* hlm. 34.

Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan yang berjumlah 31 orang, adapun populasi penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
PopulasiPenelitian

NO	JumlahKaryawanKeseluruhan	JenisKelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
	31 Orang	15 Orang	_	Aktif
		_	16 Orang	Aktif

Sumber: :PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan (2015)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[5] Sampel adalah "sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Penetapan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah berpedoman kepada pendapat Suharsimi Arikunto, bahwa subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sebagai sampel, selanjutnya jika jumlah subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih. Hal initergantungpadapenelitidilihatdarisegiwaktudandana.[6]

Karenadiketahuijumlahkaryawan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuansebanyak31 orang, dengandemikianpeneliti menggunakan sampel jenuh dengan menggambil seluruh jumlah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

[5]Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2012),hlm. 116.
[6]*Ibid*, hlm. 160.

Tabel 3.2
Nama Karyawan Dan Jabatan Karyawan

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Jabatan	Nik
1	M. Helmi	L	Branch Manager	20050010
2	Armand Setianto	L	Operation Manager	19950043
3	Aripin Perhyangan	L	Operational Officer	20140285
4	Septi Rikiyanto	P	Legal	20120276
5	Hafni Lestari	P	Support Pembiayaan	20060042
6	Rahmaniah Siregar	P	Support Pembiayaan	20030015
7	Ade Irma	P	Support Pembiayaan	20070043
8	Baron Gomadi Sihombing	L	USPD	20100677
9	Zakia Khoiriyah Hasibuan	P	Personalia	20100349
10	Sopian	L	Head Financing	20110257
11	Rusdi	L	Relationship Manager Financing	20050064
12	Bambang Irawan S	L	Relationship Manager Financing	20030076
13	Erwin Hasibuan	L	Relationship Manager Financing	20130758
14	Hazairin Sakti Pane	L	Cordinator Funding	20140004
15	Juni Fitriani Dongoran	P	Relationship Manager Funding	20090300
16	Melli Nawarni	P	Relationship Manager Funding	20070054
17	Rizky Fahlevi	L	Relationship Manager Funding	20141024
18	Nuraini Lubis	P	Relationship Manager Funding	20120281
19	Zakiyah Hayati Hasibuan	P	Pic Layanan	20050063
20	Syahriani Syam Nasution	P	Costumer Service	20120121
21	Rini Agustina	P	Costumer Service	20110019
22	Wilda Khoirani Daulay	P	Teller	20120122

23	Misdarwana Nasution	P	Teller	20120277
24	Indra Gusmona	L	Relationship Manager Remedial	20120271
25	Azwar Winardi	L	Relationship Manager Remedial	20100593
26	Muhammad Al Ridho Hidayatullah	L	Back Office	20120273
27	Muhammad Arifin Hasibuan	L	Back Office	20120583
28	Yanti Aisyah Pulungan	P	Costumer Service	20060027
29	Linda Hasibuan	P	Teller	20070052
30	Syawal Purba	L	FRS	
31	Dewi Anggraini	P	Data Control	

Sumber:PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan (2015)

D. Sumber Data

Penelitianinimenggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkanuntukmencapaitujuanpenelitian.Adapunpengertian data primer dan data sekunderadalahsebagaiberikut:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh p4enelitidarisumberasli (tidakmelalui media perantara).[7]Data primer dalampenelitianinidiperolehdenganmenyebarkankuisionerkepadarespondenyaitukaryawan PT. Bank Muamalat Indonesia TbkCabangPadangsidimpuan.

b. Data sekunder

Data sekunderadalahsumber data penelitian yang diperolehpenelitisecaratidaklangsungmelalui media perantara

[7]Muhammad, *MetodologiPenelitianEkonomiIslam :PendekanKuantitatif*, (Jakarta: RajawaliPers, 2008), hlm. 103.

(diperolehdandicatatolehpihak lain).[8] Data sekunderdalampenelitianinidiperolehdariperusahaan yang dapatdilihatpadadokumentasiperusahaan, buku-bukureferensidaninformasi lain yang berhubungandenganpenelitian.

E. InstrumenPengumpulan Data

Untukmemperoleh data yang diperlukandalammengujihipotesisdiperlukansuatuinstrumenpenelitian.Instrumendalampenelitiansangatpentingsebabinstrumen yang baikdapatmenjaminpengambilan data yang akurat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan bahwa "Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.[9]

Untukmenjaring data yang dibutuhkanpadapenelitianini, penelitimenggunakanteknikpengumpulan data yaitudenganmenggunakanangket.Angketadalahsejumlahpertanyaantertulis yang digunakanuntukmemperolehinformasidarirespondendalamartilaporantentangpribadinyaatauhal-hal yang iaketahui.[10]

SejalandenganituSukardimenyatakanbahwakuesioneratauangketdimana di dalamangkettersebutterdapatbeberapapertanyaan yang

---

[8]*Ibid.*

[9]Margono, *MetodologiPenelitian*, (Semarang: RinekaCipta, 1996), hlm. 160.

[10]SuharsimiArikunto, *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek*, (Jakarta :RinekaCipta, 2006), hlm. 137.

berhubunganeratdenganmasalahpenelitian yang hendakdipecahkan, disusundandisebarkankerespondenuntukmemperolehinformasidilapangan.[11]

PengukurankuisionerdenganmenggunakanSkala*Likert*,dimanavariabel yang diukurdijabarkanmenjadiindikatorvariabel.Metodeinidigunakanuntukmengukursikap, pendapat, persepsiseseorangataukelompoktentangfenomenasosial.Instrumenpertanyaaniniakanmenghasilkan total skorbagitiap-tiapanggotasampel yang mewakiliolehsetiapnilaiskorseperti yang tercantumpadaskalalikertdibawahini:[12]

Tabel3.3

Skala*Likert:*

Keterangan	SS	S	RR	TS	STS
Nilai	5	4	3	2	1

Keterangan:

SS: Setuju TS:Tidak Setuju STS:Sangat Tidak Setuju

S: Setuju RR:Ragu-ragu

F. UjiValiditasdanReliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.Sedangkanreliabilitasadalah suatuinstrumen penelitian dikatakan

[11]Sukardi, *MetodologiPenelitianPendidikanKompetensidanPraktiknya*,(Jakarta : BumiAksara, 2013), hlm. 76 .

[12]Riduwan, *BelajarMudahPenelitianUntuk Guru-Karyawan Dan PenelitiPemula*, (Bandung: ALFABETA, 2009), hlm. 90-91.

mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.[13]

Ujivaliditasinstrumenangket yang digunakanpadapenelitianinidenganmenggunakanrumus*Korelasi Pearson Product Moment* yaitu dan di aplikasikan mengggunakan aplikasi SPSS 17.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy} = Koefisienkorelasiantara X dan Y

$\sum x$ = Jumlahskordistribusi X

$\sum y$ = Jumlahskordistribusi Y

$\sum xy$ = Jumlahskor X dan Y

n = Jumlahresponden X dan Y yang mengisikuesioner

$\sum x^2$ = Jumlahkuadratskordistribusi X

$\sum y^2$ = Jumlahkuadratskordistribusi Y[14]

2. UjiReliabilitas

Analisis reability dugunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur berupa kuisioner, skala atau angket: apakah alat ukur tersebut akan

[13]Sukardi, *Op.Cit*, hlm. 121-132

[14]Mardalis, *MetodePenelitianSuatuPendekatan Proposal,* (Jakarta: BumiAksara, 2007), hlm. 53.

mendapatkan pengukuran yang tepat, konsisten jika pengukuran diulang kembali.[15]

Rumus reabilitas dengan metode Alpha adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k =Banyaknyabutirpertanyaan

$\sum\sigma_b^2$ = Jumlahvarian butir

σ_1^2 = Varian total[16]

G. TeknikPengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. *Koefisien korelasi* adalah suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel atau lebih yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan ataupun pengaruh antara variabel. Semua anggota yang dipilih diukur mengenai kedua variabel yang diteliti kemudian sama-sama dicari koefisien korelasinya.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan:

1. Uji Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi dalam regresi linier sederhana (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), ^{2} ,sedangkan sisanya

[15]Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), hlm. 177.

[16]DwiPriyatno, *MandiriBelajar SPSS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008), hlm. 25

dipengaruhi oleh variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendakati satu dan di aplikasikan menggunakan SPSS 17.[17]

2. Uji Normalitas

Ujidistribusi normal adalahujiuntukmengukurapakah data yang didapatkanmemilikidistribusi normal sehinggadapatdipakaidalamstatistikparametrik (statistikinferensial).Dengan kata lain, ujinormalitasadalahujiuntukmengetahuiapakah data empirik yang didapatkandarilapanganitusesuaidengandistribusiteoritiktertentu. Dengan kata lain, apakah data yang diperolehberasaldaripopulasi yang berdistribusinormal.perhitungannyamenggunakan SPSS 17.

3. Uji Korelasi

Untukmelihatapakahadahubungandanpengaruh yang signifikanantara personal selling terhadapkeputusanpembeliandeposito, penelitiakanmenganalisanyadenganmenggunakanrumussebagaiberikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy} = Koefisienkorelasiantara X dan Y

$\sum x$ = Jumlahskordistribusi X

$\sum y$ = Jumlahskordistribusi Y

[17]Morisan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta : Kencana, 2012), hlm. 349.

$\sum xy$ = Jumlahskor X dan Y

n = Jumlahresponden X dan Y yang mengisikuesioner

$\sum x^2$ = Jumlahkuadratskordistribusi X

$\sum y^2$ = Jumlahkuadratskordistribusi Y[18]

Penafsirannilai r yang diperolehdariperhitunganterdapat di lihatpadatabelberikut:

Tabel 3.1
Interprestasinilai r

Besarnyanilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampaidengan 1,00	Kuat
Antara 0,600 sampaidengan 0,800	Cukupkuat
Antara 0,400 sampaidengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampaidengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampaidengan 0,200	Sangatrendah (takberkolerasi)

Sumber:Suharsimi Arikunto 1993

4. Uji Regresi

Sedangkan untuk menghitung persamaan nilai regresinya digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - b\sum x}{n}$$

untukmencarirumus b adalah:

$$b = \frac{n\left(\sum xy\right) - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - \left(\sum x\right)^2}$$

[18]Mardalis, *MetodePenelitianSuatuPendekatan Proposal,* (Jakarta: BumiAksara, 2007), hlm. 53.

keterangan:

$\sum x$ = Pendidikan dan Pelatihan

$\sum y$ = KinerjaKaryawan

a = konstanta

b = Pendugabagikoefisienregresi

n = JumlahSampel

Mencaripersamaanregresisederhanaadalah : Y'= a + bX

Dimana :

Y'= subjekvariabelterikat yang diproyeksikan

X= Variabelbebas yang mempunyainilaitertentuuntukdiprediksikan

a= Nilaikonstantaharga Y jika X = 0

b= Nilaiarahsebagaipenenturamalan (prediksi) yang menunjukkannilaipeningkatan (+) ataunilaipenurunan (-) variabel Y.

Dalamanalisisregresisederhanadapatdicaridenganmenggunakanalat bantu SPSS 17.

5. Uji t

Sedangkanuntukpengujianmengenaihal yang berkaitandenganmengujisebesarapapengaruh yang adadiantarakeduavariabelinidigunakandenganuji t-test denganrumus, yaitu:[19]

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Distribusi*Students*

[19]*Op.Cit.*,hlm. 259.

r = IndeksKorelasi*Product Moment*

n = JumlahSampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk

1. SejarahBerdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuan

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbkdidirikanpadatanggal 24 RabiusSanitahun 1412 H bertepatanpadatanggal 01 November tahun 1991, diprakarsaiolehMajelisUlama Indonesia (MUI) danpemerintah Indonesia. Dan melaluikegiatanoperasinyapadatanggal 27 Syawal 1412 H bertepatanpadatanggal 1 Mei 1992, dengandukungannyatadariekspnenIkatanCendikiawan Muslim Se-Indonesia (ICMI) danbeberapapengusahamuslim. Pendirian Bank Muamalat Indonesia, Tbkjugamenerimadukungandarimasyarakat, terbuktidarikomitmenpembelisahamperseroansenilaiRp. 84 Miliar, padasaatpenandatanganananaktapendirianperseroan.Selanjutnyapadaacarasilaturrami di Istana Bogor diperolehtambahankomitmendarimasyarakatJawa Barat yang turutmenanam modal senilaiRp. 106 Miliar.[1]

Padatanggal 27 Oktober 1994, hanyaadaduatahunsetelahdidirikan Bank Muamalatberhasilmenyandangpredikatsebagai bank devisa. Pengakuaninisemakinmemperkokohposisiperseroansebagai bank

[1]*Annual Report Laporan Tahunan Tahun 2009*. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, hlm. 4.

syari'ahpertemadanterkemuka di Indonesia denganberagamjasamaupunproduk yang terusdikembangkan.

Sedangkan sejarah berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan beroperasi pada tanggal 03 Juli 2003, untuk peresmian dibuka pada saat itu juga yang dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementrian Agama,Pejabat setempat serta seluruh Karyawan, yang pada saat itu berjumlah 16 orang. Pinpinan I di PT. Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuanpadaperiodetahun 2003-2004 yaitubapakHasmalSunadi.Setelahitupadaperiodetahun 2004-2008 pimpinan II olehbapakDediMuliya.Padaperiodetahun 2008-2009 pimpinan III olehbapakArmansyahMirja, kemudianpadaperiodeke-IV, tahun 2010 dipimpin olehbapakFauzi dan tahun 2015 sampai sekarang dipimpin olah Bapak Arifin Perhyangan.

Jumlah karyawan pada Cabang Padangsidimpuan sebanyak 31 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) seluruhnya sebanyak 74 orang karyawan. Sedangkan jumlah ATM sebanyak 15 buah, diantaranya: 3 buah di Cabang, 3 buah di Kantor cabang Pembantu (Rantau Prapat), 2 buah di Panyabungan, 2 buahdi Sibuhuan, 1 buah di pesantren *Nurul Ilmi*, 1 buah di Goti, 1 buah di pesantren *Al-Azhar Bi 'Ibadillah* 1 buah di SPBU Padangmatinggi dan 1 buah di Sibolga.

PT. Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuan yang terletak di Jl. GatotSubroto No. 8 Kota Padangsidimpuan.Awalnyagedunginidigunakanuntuktempatbioskop, tetapikemudiandikontrakkanuntukkantor Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuan. Lokasiinisangatmudahuntukdijangkau, karenatempatkantornyaberadapadapusatkotaPadangsidimpuan, yang terletakpada Jl. ProtokoldisampingHoras Bakery dandekatdenganlokasiperkantoranPolres, PengadilanNegeri Kota Padangsidimpuan, sertaperkantoranlainnya.

Menurutkepalabagian Marketing Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuan, sejarahberdirinya Bank Muamalat Indonesia, Tbk yang dimulaipadatahun 1991, berdasarkanbukupanduan Bank Muamalat Indonesia, Tbk:

> Bank Muamalat Indonesia merupakanperbankansyari'ah yang pertama kali munculpadatanggal 24 RabiusTsani 1412 H/01 November 1991, pendirianinididasarioleh MUI dan ICMI dengandukunganpemerintah RI. Modal awal yang diperolehdarisejumlahpribadi, pengusahasertapejabatmuslimdengan nominal Rp. 84 Miliar, kemudiantambahan modal awaldiperolehdarisejumlahmasyarakatsehinggamelengkapi modal awalRp. 106 Miliar. Acarapengumpulan modal awal di Istana Presiden Bogor, Jabar. Presiden RI saatituterlibatlangsungdalampendirian bank syari'ahpertamaini.Selanjutnyapadatahun 1992 mulailahberoperasipadatanggal 27 Syawal 1412 H/01 Mei 1992.[2]

[2]*Annual Report Laporan Tahunan Tahun 2009*. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk., *Op. Cit.*

Sejakmulaiberoperasi, Bank Muamalat Indonesia secaraikutmempromosikanpendiriandanpengembanganindustriperbankandanbisniskeuangansyari'ahlainnya, diantaranya:

a. Asuransipertamasyari'ah.
b. BPRS termasuksuntikan modal daneknis.
c. Dana pensiunlembagakeuanganmuamalat.

Selanjutnya Bank Muamalat Indonesia jugaterdaftarsebagaiperusahaanpublikwalaupuntidak listing di bursa saham.Menerimaizinsebagai bank devisa, hanya 2 tahunsetelahberoperasipadatahun 1994. Kemudianpadatahun 1998 Bank Muamalattetapterimbaskrisisdengan NPF mencapailebihdari 60%.Besarnyapencadanganpenghapusanuntukmencover NPF yang tinggi, membuat bank merugidan modal berkurangmenjaditinggal 1/3 modal awalnya.Namun, dengantiadanya*negative spread,* modal bank muamalatmasihpositifdanmemperolehpredikatterbaikkategori A.

Kemunculan bank denganprinsipsyari'ahinisangatmembuahkanhasil yang baik, sehinggamenjadikanlembagakeuangansyari'ahmuncul di Indonesia.Semakinbanyaknyaproduk yang ditawarkanoleh Bank Muamalat Indonesia, semakinbanyak pula nasabah yang menggunakanlayananjasanya.Bank Muamalat Indonesia membukapeluanguntukmasyarakatdiseluruh Indonesia untukmenikmatilayananjasanyadanmembuka Kantor CabangPembantu (KCP) diseluruh Negara Indonesia, salahsatunyaadalah di Kota Padangsidimpuan.

Lokasikantor Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuansangatmudahdijangkaukarenaberadapadapusatkota. Tempatkantor yang sudahdipilihinidiharapkanakanmembuahkanhasildenganminatmasyarakatmenggunakanlayananjasa Bank Muamalat Indonesia ini, danmerasanyamandenganadanyalayanan bank secaramurni*Shar'e*, sesuaidengan yang diharapkantenagakerja yang ada di Bank Muamalat Indonesia, danjugamerupakansebuahungkapansalahsatukaryawannya.

2. **VisidanMisi PerusahaanPT. Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuan**
   a. Visi

      Menjadi bank syariahutama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dandikagumi di pasarrasional
   b. Misi

      Menjadi*role model* lembagakeuangansyariahduniadenganpenekananpadasemangatkewirausahaan, keunggulanmanajemen, danorientasiinvestasi yang inovatifuntukmemaksimalkannilaikepadaseluruhpemangkukepentingan.[3]
3. **StrukturOrganisasiPT. Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuan**

[3]*Annual Report Laporan Tahunan Tahun 2012*. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, hlm. 24.

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, memperlihatkan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi, dan menjelaskan hubungan-hubungan yang ada untuk membantu pimpinan atau ketua umum dalam mengidentifikasi, mengkoordinir tingkatan-tingkatan dan seluruh fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Adapunstrukturorganisasipada PT. Bank Muamalat Indonesia, TbkCabangPadangsidimpuanakandikemukakandalamgambar 4.1 (Terlampir).

B. Deskriptif Data Kuantitatif

Untuk menggambarkan hasil dari penelitian ini maka akan diuraikan dari masing-masing variabel yang akan diteliti.Kemudian pengelolaan data ini dilanjutkan dengan uji korelasi dan di olah dengan SPSS versi 17.0 dan out putnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskriptif Data Kuantitatif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaKaryawan	31	32	58	45.48	5.627
Training	31	29	55	40.52	7.070
Valid N (listwise)	31				

Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa variabel keputusan pembelian (variabel Y) dengan jumlah data (N) sebanyak 31 mempunyai nilai mean dengan

persentase sebesar 45,48%, dengan nilai minimum dengan persentase sebesar 32% dan nilai maximum dengan persentase sebesar 55% sedangkan standar deviasinya sebesar 5,627%.

C. UjiValiditasdanUjiReliabilitas

1. Uji Validitas Pelaksanaan *Training* (X)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Pelaksanaan *Training* (X)

Nomor item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	.508	Instrument valid jika> r tabeldengan n=31padatarafsignifikan 5% sehinggadiperoleh r tabel 0,355	Valid
2	.708		Valid
3	.578		Valid
4	.396		Valid
5	**.236**		**Tidak Valid**
6	.508		Valid
7	.412		Valid
8	.703		Valid
9	.708		Valid
10	.405		Valid
11	.422		Valid
12	**.354**		**Tidak Valid**
13	.616		Valid
14	.625		Valid

Sumber: hasil penelitian (data diolah 2015)

Dari tabel 4.2 diatas dilihat bahwa pelaksanaan*training* (X), r tabel yang digunakan untuk jumlah sampel 31 adalah sebesar 0,355. Dengan memperhatikan hasil output pada tabel 4.2 *Correlated Item- Total Correlation*nya (merupakan r hitung) maka diketahui hanya ada 2 item yang tidak valid, karena r hitungnya < r tabel (0,236 <0,355), dan (0,354< 0,355) yaitu item 5 dan 12. Sedangkan item yang lainnya memiliki r hitung r tabel, maka dari itu semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih dari 0,355 dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3

Hasil uji validitas pada variabel Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Nomor item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	.398	Instrument valid jika> r tabeldengan n=31padatarafsignifikan5% sehinggadiperoleh r tabel 0,355	Valid
2	.589		Valid
3	**-.061-**		**Tidak Valid**
4	.468		Valid
5	.703		Valid
6	.785		Valid
7	.720		Valid
8	.393		Valid
9	.448		Valid
10	.708		Valid
11	.532		Valid
12	.724		Valid
13	**.299**		**Tidak Valid**
14	.566		Valid

Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Dari tabel 4.3 diatas dilihat bahwa kinerja karyawan (Y), r tabel yang digunakan untuk jumlah sampel 31 adalah sebesar 0,355. Dengan memperhatikan hasil output pada tabel 4.4 *Correlated Item- Total Correlation*nya (merupakan r hitung) maka diketahui hanya ada 2 item yang tidak valid, karena r hitungnya < r tabel (-0,061 <0,355), dan (0,299< 0,355). Sedangkan item yang lainnya memiliki r hitung □ r tabel, maka dari itu semua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung lebih dari 0,355 dinyatakan valid.

Dari tabel diatas terlihat bahwa butir pertanyaan ke 3 dan 13 tidak valid karena r_{hitung} □ r_{tabel} sehingga tidak digunakan untuk tahap perhitungan selanjutnya.

3. Uji ReliabilitasPelaksanaan *Training* (X)

Reliabilitasinstrumenangket yang digunakandalampenelitianinimenggunakan program aplikasi SPSS Versi 17 denganrumus*Cronbach'sAlpha* yang jika*Cronbach'sAlpha* >0,60. Makasemua item pertanyaan yang dianalisisdenganmetode*Alpha*adalahReliabel.Nilaireliabilitasdapatdilihatpadatabel di bawahini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Training* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Untuk menentukan reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Dapat diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) sebesar 0,863 maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

4. Uji ReliabilitasVariabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas variabel Peningkatan Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Dapat diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,849 maka dapat diambil kesimpulan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

D. Uji Hipotesis

1. KoefisienDeterminan

Untukmenentukanbesarnyapengaruhvariabelindependenterhadapvariabel dependendapatdilakukandengan R^2.Pengelolaandatanyadengan SPSS versi 17.0 menghasilkanout putsebagaiberikut:

Tabel 4.6
Koefisien Determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**.358[a]**	**.128**	.098	5.343

a. Predictors: (Constant), Pelaksanaan *Training*

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

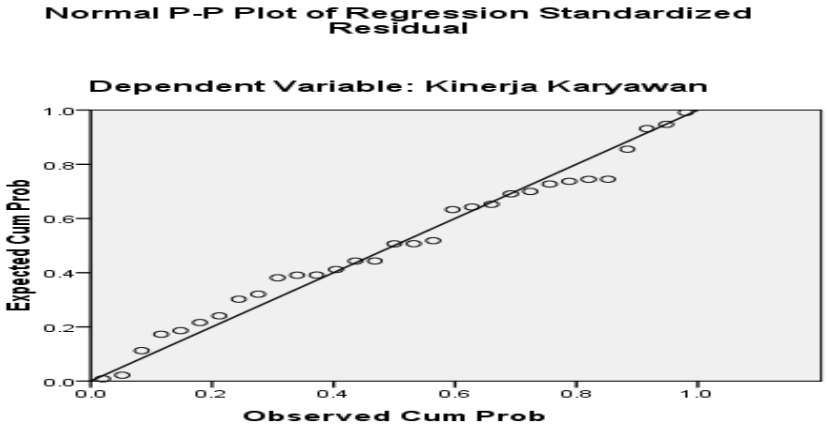
Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

a. R dalam regresi linear sederhana menunjukan hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen(Y). Nilai R berkisar 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari hasil output di atas tersebut dapat dilihat bahwa nilai R=0.358, artinya korelasi antara variabel pelaksanaan *training* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan rendah, karena nilai berada diantara 0,2-0,4sesuai dengan kriteria tabel 4.8 (tabel interprestasi nilai r).
b. R Squere (R^2) yang menunjukkan koefisien determinasi . angka ini akan diubah kebentuk persen yaitu sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. R^2 sebesar 0,128 yang menyatakan variabelpelaksanaan *training* (X) menyumbang ke variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12.8%. Sedangkansisanyadipengaruhiolehfaktorlain yang tidak dibahasdalampenelitianini.
c. Adjusted R Squere, adalah R Squere yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0.098 ini juga menunjukkan sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen, Adjusted Squere biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.
d. Standar Error of the Estimate, adalah ukuran prediksi, nilai sebesar 5,343.

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan dengan SPSS 17.0 dapat dilihat sebagai berikut.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, dan tidak ada titik-titik yang menyebar jauh dari garis diagonal, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

3. Uji Korelasi

Butir-butir pertanyaan yang valid dan reliabel kemudian disebar kepada responden sebanyak 31 orang. Kemudian pengelolaan data ini dilanjutkan dengan uji korelasi dan di olah dengan SPSS versi 17.0 dan outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Korelasi

Correlations

		Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja Karyawan
Pelaksanaan *Training*	Pearson Correlation	1	**.358***
	Sig. (2-tailed)		.048
	N	31	31
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	**.358***	1
	Sig. (2-tailed)	.048	
	N	31	31

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

Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Tabel 4.8
interprestasi nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Sumber: Suharsimi Arikunto 1993

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi pelaksanaan *training* (r) adalah 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara *training* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 4.7 di atas, tampak nilai r lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan (yaitu 0,05) atau 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *training*dengan kinerja karyawan. Sedangkan hubungan yang terjadi adalah positif (nilai korelasi

positif) sehingga semakin baikpelaksanaan *training* maka semakin baik pula kinerja karyawan.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Selanjutnya pengelolaan data diteruskan dengan uji regresi untuk menentukan persamaan regresi antara variabel-variabel dalam penelitian ini. Pengolahan data dengan SPSS versi 17.0 menghasilkan out put pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**33.941**	5.672		5.984	.000
	Pelaksanaan *Training*	**.285**	.138	.358	2.065	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:hasil penelitian diolah (2015)

Dari hasil tabel*coefficients* di atas dapat dilihat pada kolom *unstandardized Coefficients*pada kolom B menyatakan untuk nilai regresi dengan constanta/a = 33,941 dan b = 0.285Untuk memprediksi seberapa besar pengaruh atau perubahan nilai variabel Y (peningkatan kinerja karyawan), bila

nilai variabel X (pelaksanaan *training*) dimanipulasi diubah-ubah atau dinaik-turunkan peneliti menggunakan analisis regresi.

Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: Y'= a + bX+e

Berdasarkan hasil output melalui program aplikasi SPSS Versi 17 diperoleh persamaan adalah sebagai berikut:

Y'= 33,941 + 0.285X.+e

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 33,941 Artinya jika pelaksanaan *training*nilainya 0 maka tingkatkinerja karyawan nilainya positif, yaitu 33,941satuan.
b. Nilai koefisien regresi variabel pelaksanaan *training*(b) adalah 0,285. Ini dapat diartikan bahwa setiap pelaksanaan *training*sebesar 1 satuan, maka tingkat kinerja karyawanakan meningkat sebesar 34,226satuan dan sebaliknya.

5. Uji t

Uji hipotesis bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pelaksanaan *training* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan dan seberapa besar pengaruh pengembangan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan. Adapun hasil uji t terlihat pada hasil out put spss 17.0 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.941	5.672		**5.984**	.000
Pelaksanaan *Training*	.285	.138	.358	**2.065**	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber:hasil penelitian (data diolah 2015)

Dari tabeldiatas diketahui nilai t hitung sebesar 2,065 dengan taraf kesalahan ditetapkan 5%, dan N=31 uji signifikan dengan rumus $t_{hitung} > t_{tabel}$. untuk menentukan t_{tabel} diperoleh dengan cara dk= N-2-1 yaitu 31-2-1=28, dimana untuk t_{tabel}dk = 28sebesar 1,701, jadi dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$yaitu 2,065> 1,701 maka Ha diterima. Kemudian dari hasil koefisien determinan terdapat pengaruh sebesar 12,8%, maka Ha diterima.Perumusan hipotesis untuk penelitian Pengaruh Pelaksanaan *Training*Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawandi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan dirumuskan sebagai berikut:

1. Ha: *Training* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

   Ho: *Training* tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kayawan

   Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu 2,065 >1,701.

2. Ha:besar pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan

   Ho:tidak besar pengaruh *training* terhadap peningkatan kinerja karyawan

   Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu 2,065 >1,701.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa *training*berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan, dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh diantara kedua variabel dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan hasil uji t yang diperoleh sebesar dengan nilai t hitung >t tabel = 2,065>1,701 .

Dari perhitungan koefisien penentu, maka diketahui R^2 sebesar 0,128yang artinyasebesar 12,8% menunjukkan bahwa variabel *training* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 87,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kemudian untuk perhitungan korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel X dan Variabel Y diperoleh sebesar 0,358 atau 35,8% hal ini disimpulkan bahwa hubungan antara *training* terhadap kinerja karyawan "rendah" karena berada diantara 0,4sesuai kriteria pada tabel 4.8 (tabel interprestasi nilai r).

Pengujian uji normalitas dilihat dari data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *training*memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan, adanya pengaruh ini dapat dibuktikan dari besarnya persamaan regresinya, yaitu:Y'= 33,941 + 0.285X.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat bahwa nilai r lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan (yaitu 0,05) atau 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *training* terhadapkinerja karyawan dan *training* berpengaruh sebesar 12,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh yang terjadi adalah positif (nilai regresi positif) sehingga semakin baik *training*maka kinerja karyawan akan semakin baik .

Jadi dapat di katakan bahwa dalam penelitian ini adalah H_a yaitu adanya pengaruh *training*terhadap peningkatan kinerja karyawan, itu artinya hasil dari penelitian ini diterima.Hal ini sesuai dengan hipotesis sementara yang dilakukan oleh peneliti.

F. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang ditetapkan dalam metodologi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar hasil diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Dimana keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang.
2. Keterbatasan semua variabel yang terkait dengan variabel penelitian yang tidak bisa dimasukkan kedalam variabel skripsi ini disebebkan keterbatasan

waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penulisan lebih lanjut.

3. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Meskipun penilis menemui hambatan dalam melaksanakan penelitian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini dengan bantuan semua pihak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukanolehpeeliti, makadapatdibuatkesimpulansebagaiberikut:

1. Dari perhitungankoefisienpenentusebesar0,128yang artinyasebesar12,8%menunjukkanbahwavariabel*training*berpengaruhterhadap peningkatan kinerja karyawan diPT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan, sedangkansisanya87,2% dipengaruhiolehfaktor lain yang tidakdibahasdalampenelitianini.

   Kemudiandariperhitunganregresidiperolehpersamaan$Y' = 33,941 + 0.285X$. Hal iniberartisetiappeningkatanvariabel*training*sebesar 1 satuanakanmeningkatkan kinerja karyawansebesar34,266 satuandansebaliknya.

2. Berdasarkanhasiluji t diperolehbahwaadapengaruh*training*terhadappeningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, CabangPadangsidimpuan yang di buktikandengannilai t hitung> t tabel = 2,065 >1,701.

Jadidapat di disimpulkanbahwadalampenelitianiniadalah $H_a$yaituadanyapengaruh*training*terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Bank Muamalat Indonesia sebaiknya meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan yang baik. Apabilakaryawandapatmeningkatkankinerjanya makapendapatan bank jugaakansemakinmeningkat.
2. Untukpenelitianmendatang, disarankanuntukmemasukkanindikatorlainyasepertimotivasidankompensasi.

DAFTARPUSTAKA

Ahmad Hudori, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universtas Syarif Hidayatullah Jakarta,2010.

AsmadiAlsa, *PendekatanKuantitatif&Kualitatif Serta KombinasinyaDalamPenelitianPsikologi,* Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004.

Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

David Rees & Richard McBain, *People Management Teori&Strategi: Tantangan&Peluang*Jakarta: Kencana, 2007.

Departeman Agama, *Al-quran dan Terjemahan,* Jawa Barat: Deponegoro, 2006.

DepartemenPendidikanNasional, *KamusBesarBahasa Indonesia,* Jakarta :BalaiPustaka, 2005.

Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20,* Yogyakarta: Andi Offset, 2012.

Priyatno, *MandiriBelajar SPSS,* Yogyakarta: MediaKom, 2008.

Gary dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*, Jakarta: Prenhalinddo, 1997.

IbnuHadjar, *Dasar-DasarPenelitianKuantitatif,*akarta: Raja GrafindoPersada, 1996.

Juwita Sari, *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan*. 2009. USU Respository 2009.

M N Nasution, *Manajemen Jasa Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.

M. Sukarjo dan Ukim Komarudin, *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Perss, 2010.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Mardalis, *MetodePenelitianSuatuPendekatan Proposal,* Jakarta: BumiAksara, 2007.

Margono, *MetodologiPenelitian,*Semarang: RinekaCipta, 1996.

Morisan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : Kencana, 2012.

Muhammad, *MetodologiPenelitianEkonomiIslam :PendekanKuantitatif,* Jakarta: RajawaliPers, 2008.

Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga 2008.

Riduwan, *BelajarMudahPenelitianUntuk Guru-Karyawan Dan PenelitiPemula,* Bandung: ALFABETA, 2009.

SaifuddinAzwar, *MetodePenelitian,*Yogyakarta: PustakaPelajar, 2004.

Sudarmanto, *KinerjadanPengembanganKompetensi SDM: Teori, DimensiPengukuran, danImplementasidalamOrganisasi,*Yogyakarta: PustakaPelajar, 2009.

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

SuharsimiArikunto, *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek,*Jakarta :RinekaCipta, 2006.

Sukardi, *MetodologiPenelitianPendidikanKompetensidanPraktiknya,*Jakarta : BumiAksara, 2013.

SumadiSuryabrata, *MetodologiPenelitian*, Jakarta: RajaGrafindoPersada, 2005.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1989.

Taliziduhu Ndraha, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineke Cipta, 1999.

Zakia Khoiriyah, Personalia, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Wawancara Tgl 13 Maret 2015.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	**: Diani Tanjung**
Nim	**: 10 220 0047**
Tempat/Tanggal Lahir	**: Sihosur/02Januari 1991**
Alamat	**: Sihosur, Kec.Sei Kanan, Kab. Labuhanbatu Selatan**
Nama Orang Tua	
Ayah	**: Ahmad Tanjung**
Ibu	**: Yusniar Hasibuan**
Alamat	**: Sihosur, Kec.Sei Kanan, Kab. Labuhanbatu Selatan**
Pekerjaan	**: Petani**

Riwayat Pendidikan

Tahun 1998-2004	**:SD Negeri Impres 114365**
Tahun 2004-2007	**:MTs.S Islamiyah Hutagodang**
Tahun 2007-2010	**:MAN Hutagodang**

Lampiran 1
Kepada Yth
Pimpinan dan Staf / Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan
Di tempat
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Seiring salam diatas, semoga Bapak/ Ibu senantiasa dalam keadaan sehat wal afiat dan selalu dalam lindungan Allah SWT. Saya yang bernama;

Nama : Diani Tanjung
Nim : 10 220 0047
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan

Sedang mengadakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir program sarjana strata satu (S-1) dengan Judul : **"Pengaruh Pelaksanaan *Training* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan".** Saya memohon bantuan dan kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuisioner. Semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan akan tetap merahasiakan kecuali untuk kepentingan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Dengan demikian surat permohonan ini, dan saya mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan dan partisipasi bapak/ibu yang telah mengisi kuisioner ini. Semoga Allah SWT selalu melindungi bapak/ibu.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Data-data Pribadi

1. Berapa usia bapak/ibu sekarang ?..... tahun
2. Apa jenis kelamin bapak/ibu ? (1) laki-laki (2) Perempuan
3. Apa status perkawinan bapak/ibu saat ini ?
   1) Belum Menikah (3) Cerai Mati
   2) Menikah (4) Cerai Hidup
4. Apa pendidikan terakhir bapak / ibu ?

1) SLTA/ MA/ SMK
2) S-1 Jurusan.....
3) S-2 Jurusan.....
4) S-3 Jurusan.....

5. Apa jabatan bapak/ibu di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan ?
   1) Manajer Operasional
   2) Staf Operasional / Marketing
   3) Staf Biasa
6. Apa status kepegawaian bapak/ibu sekarang di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan ?
   1) Pengawai /Karyawan Tetap
   2) Pegawai Kontrak

A. Variabel X: Pendidikan dan Pelatihan

No	Aspek yang ditanyakan	Pilihan Jawaban				
		TS	KS	CS	S	SS
1	Tempat *training* yang pernah saya ikuti dapat menunjang dan meningkatkan pretasi kerja saya.					
2	*Training*yang diberikan dapat meningkatankan Kualitas kerja saya					
3	*Training*dapat membantu saya dalam menghadapi dan mengatasi konflik antara sesama teman kerja					
4	*Training* dapat memberikan semangat kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang saya hadapi					
5	*Training* dapat memberikan rasa kepercayaan diri yang tinggi ketika saya melaksanakan setiap pekerjaan yang dihadapi					
6	*Training* yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam memahami ketentuan-ketentuan yang berlaku di perbankan syariah					
7	Materi *training* secara praktek yang diberikan kepada saya sudah dapat memenuhi kebutuhan dalam memahami pekerjaan yang saya hadapi					
8	Prasarana *training* yang pernah saya ikuti dapat menunjang dalam meningkatkan kualitas kerja saya					

9	*Training* dapat meningkatkan moral tanggungjawab yang lebih baik dilingkungan kerja saya					
10	*Training* yang pernah saya ikuti dapat membantu saya dalam memahami prinsip-prinsip yang berlaku diperbankan syariah secara mendalam dan tepat					
11	*Training* dapat memberikan komitmen dalam menjalankan tugas secara konsisten dilingkungan kerja					
12	*Training* sangat membantu saya dalam memahami lingkungan kerja					
13	*Training* dapat memberikan rangsangan untuk mampu berprestasi secara maksimal dalam setiap pekerjaan					
14	*Training* sangat membantu saya dalam mengetahui penempatan posisi kerja sesuai dengan kemampuan saya					

B. Kinerja Karyawan

No	Aspek yang ditanyakan	Pilihan Jawaban				
		TS	KS	CS	S	SS
1	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
2	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan agar perusahaan tidak dirugikan					
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik agar perusahaan tidak dirugikan					
4	Saya selalu menjunjung tinggi prinsip/ nilai-nilai kebenaran sesuai dengan kode etik bankir					
5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsip kehati-hatian dalam bekerja					
6	Saya selalu mendedikasikan waktu dan tenaga demi kemajuan perusahaan					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
8	Saya selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah					
9	Saya selalu meberikan ide-ide baru guna meningkatkan kinerja perusahaan					
10	Saya akan selalu memperioritaskan urusan pekerjaan dibandingkan dengan					

	urusan pribadi jika kedua urusan pekerjaan harus dilaksanakan dengan waktu yang bersamaan,agar aset perusahaan meningkat					
11	Saya selalu hadir dikantor sesuai dengan jam kerja / jam masuk jam pulang kantor agar pekerjaan saya tidak terbaikan					
11	Saya selalu melaksankan pekerjaan saya walaupun tidak ada atasan yang mengawasi sesuai dengan pedoman kerja agar nasabah tidak merasa diabaikan					
12	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat agar nasabah tidak merasa diabaikan					
13	Saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan agar nasabah merasa puas					
14	Saya selalu memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diamanatkan kepada saya agar perusahaan tidak merasa dirugikan					

Terimakasih atas kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi angket ini, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan bapak/ibu.

Lampiran 3

TABEL

TABEL NILAI-NILAI r tabel[1]

N	TarafSignifikan		N	Taraf Signifikan		N	TarafSignifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	**0,355**	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

[1]Sugiyono, *StatistikauntukPenelitian*(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.

Lampiran4

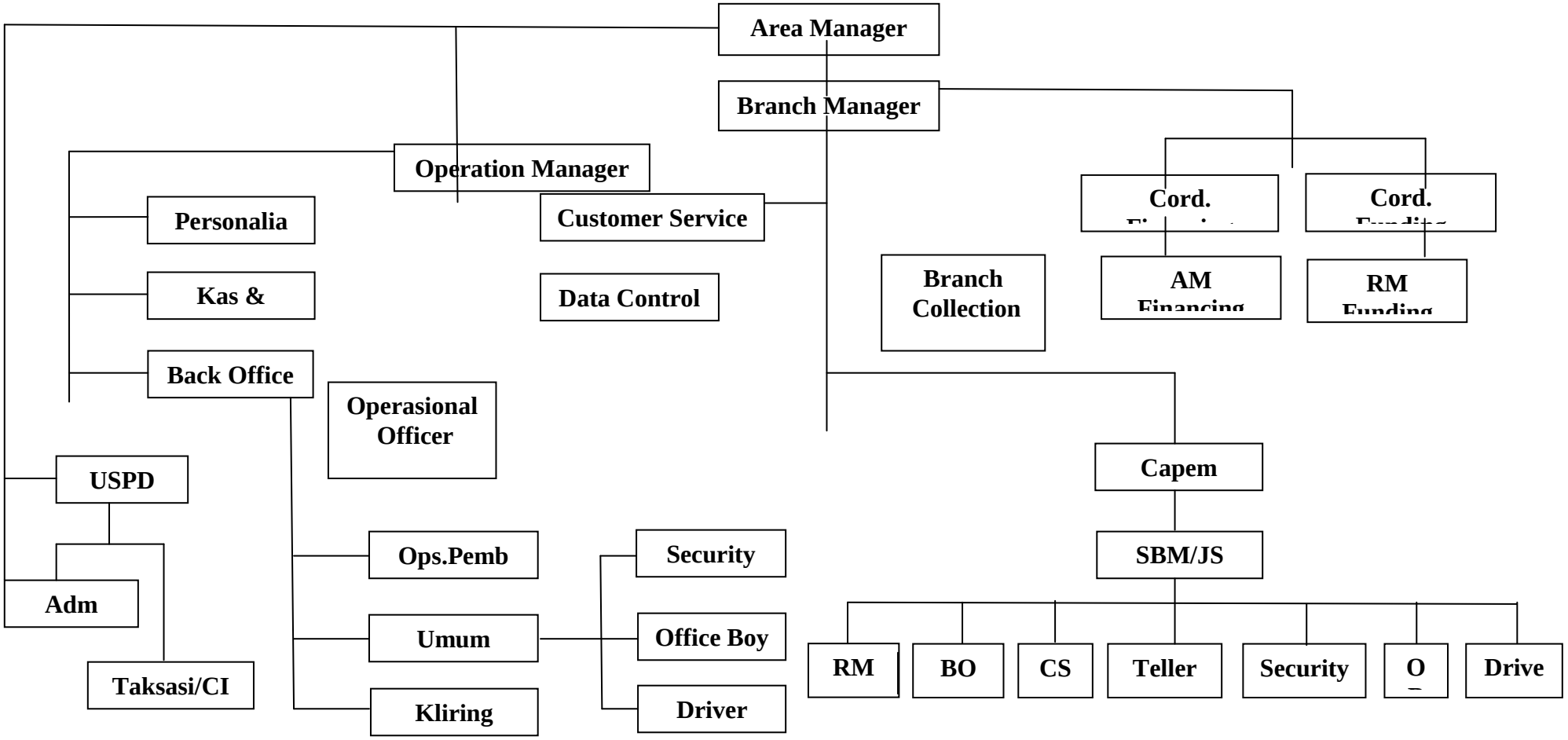
TABEL

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t[2]

	α untuk uji dua fihak (*two tail test*)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
	α untuk uji satu fihak (*one tail test*)					
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	**1,701**	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

[2] *Ibid.*,hlm. 372.

Gambar 4.1: Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan



Jurusan Perbankan Syari'ah
Jl. Imam Bonjol Km. 4,5 Sihitang. Telp. (0634) 22080 Fax 0634 24022 Padangsidimpuan 22733

Nomor : In.19/G.4a/PP/009/313/2015
Lampiran : -
Perihal : ***Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing***

Padangsidimpuan, Januari 2015
Kepada Yth.
Bapak/Ibu :
1. Aswadi Lubis, SE., M.Si
2. Rukiah Lubis, SE., M.Si
Di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama	: DIANI TANJUNG
NIM	: 10 220 0047
Sem/Thn. Akademik	: VIII / 2013-2014
Alamat	: Perumahan Indah Lestari
Judul	: ***PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN.***

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

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

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

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I

Aswadi Lubis, SE. M.Si
NIP.19630107 199903 1 002

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

Rukiah Lubis, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

KEMENTERIAN AGAMA
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 : In.19/G/TL.00/ 181 /2015 Padangsidimpuan, 6 Maret 2015
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth ;
Bapak Pimpinan PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padangsidimpuan.
di-
Padangsidimpuan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menerangkan bahwa :

Nama	: Diani Tanjung
NIM	: 10.220.0047
Semester	: X (Sepuluh)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Perbankan Syari'ah

adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syari'ah IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan".**

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

Demikian disampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan

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

Tembusan :
Rektor IAIN Padangsidimpuan

KEMENTERIAN AGAMA
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

SURAT KETERANGAN

In.19/G/PP.00.9/4~~0~~/2015

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa judul Skripsi mahasiswa :

Nama : Diani Tanjung
NIM : 10. 220 0047
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
Jurusan : Perbankan Syariah

diubah berdasarkan hasil keputusan Penguji pada Ujian Munaqasyah yang dilaksanakan pada tanggal 7 Mei 2015. Adapun perubahan dimaksud adalah sebagai berikut :

No	JUDUL LAMA	JUDUL BARU
1	PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK, CABANG PADANGSIDIMPUAN.	PENGARUH PELAKSANAAN TRAINING TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK, CABANG PADANGSIDIMPUAN

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Padangsidimpuan, 15 Mei 2015
Dekan

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM IAIN PADANGSIDIMPUAN INSTITUT AGAMA ISLAM

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

Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

No: 168/BMI-PSP/IV/2015

Padangsidimpuan, 20 April 2015M
01Rajab 1436 H

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri
Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Menindaklanjuti surat yang kami terima nomor In.19/G/TL/187/2015 tanggal 06 Maret 2015 perihal mohon izin mengadakan penelitian, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa :

Nama	: Diani Tanjung
NIM	: 10.220.0047
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis islam/Perbankan Syari'ah

Adalah benar telah mengadakan penelitian di Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan pada tanggal 07 Maret 2015 sampai dengan tanggal 07 April 2015

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
CABANG PADANGSIDIMPUAN

Arifin Pernyangan
Operation Officer

Zakia Khoiriyah
Personalia

PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Oloan / Gatot Subroto No. 08
Padang sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E info@muamalatbank.com

www.muamalatbank.com