



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA
PT. BANKMUAMALAT INDONESIA,
Tbk KANTOR CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

**FITRIYAH NUR LUBIS
NIM.1540100228**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

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

2022



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,
Tbk KANTOR CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
dalam Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh

FITRIYAH NUR LUBIS
NIM.1540100228

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Windari, S.E., MA
NIP. 19830510 201503 2 003

PRODI PERBANKAN SYARIAH

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

PADANGSIDIMPUAN
2022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **FITRIYAH NUR LUBIS**
Lampiran : 6 (Emam) Eksemplar

Padangsidempuan, 24 Juni 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.


Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **FITRIYAH NUR LUBIS** yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan”**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Windari, S.E., MA
NIP. 19830510 201503 2 003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : **FITRIYAH NUR LUBIS**
NIM : 1540100228
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidempuan**

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

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 24 Juni 2022
Saya yang Menyatakan,



FITRIYAH NUR LUBIS
NIM. 15 401 00228

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : FITRIYAH NUR LUBIS
NIM : 1540100228
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidempuan.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 24 Juni 2022
Yang menyatakan,



FITRIYAH NUR LUBIS
NIM.15 401 00228



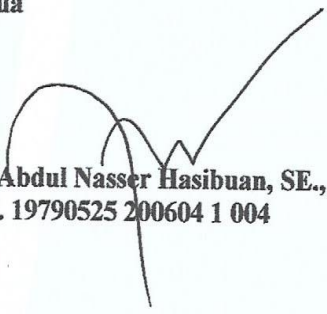
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : Fitriyah Nur Lubis
NIM : 15 401 00228
FAKULTAS/PRODI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan

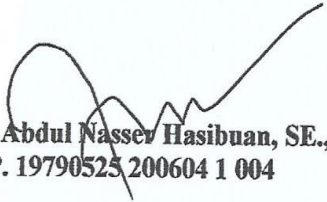
Ketua



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

Sekretaris



Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005

Anggota


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


Azwar Hamid, M.A.
NIP. 19860311 201503 1 005


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


Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa, 07 Juni 2022
Pukul : 14.00 – 16.30 WIB
Hasil/Nilai : Lulus / 66,25 (C+)
Index Prestasi Kumulatif : 2,91
Predikat : Memuaskan



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

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

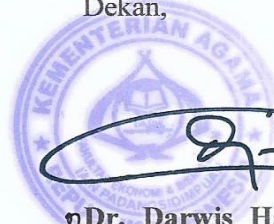
PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk KANTOR
CABANG PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : FITRIYAH NUR LUBIS
NIM : 15 401 00228

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

Padangsidimpuan, 07 Juni 2022
Dekan,



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

ABSTRAK

Nama : Fitriyah Nur Lubis
Nim : 15 401 00228
Judul Skripsi: Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Teori-teori yang mendukung penelitian ini terdiri dari pelatihan, pengertian pelatihan, teknik-teknik pelatihan, tujuan pelatihan, pelatihan dalam perspektif islam, analisis pelatihan, faktor-faktor pelatihan, motivasi, pengertian motivasi, indikator-indikator motivasi, motivasi dalam perspektif islam, tujuan motivasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan data adalah studi kepustakaan, wawancara, dokumntasi, angket. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel 23 orang. Untuk mempermudah proses analisis data penelitian ini maka dibantu dengan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,0%. Sedangkan sisanya sebesar 28,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan, dengan nilai F_{hitung} 25,727 dan F_{tabel} 3,49. Maka terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan. Secara parsial pelatihan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-765 < 1,725$, secara parsial motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,130 > 1,725$.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum WarahmatullahiWabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam ilmu perbankan syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan

- Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap M. Ag. Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan Alumni dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan M.Ag. selaku Wakil Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dra. Replita, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
 3. Ibu Nofinawati, S.E.I., M.A. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ibu Hamni Fadlilah Nasution M.Pd. selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
 4. Bapak Budi Gautama Siregar, S.Pd.,M.M , pembimbing I dan Ibu Windari, S.E.,M.A, Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 5. Bapak Yusri Fahmi M. Hum. Selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
 6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.

7. Teristimewa kepada Ayah tercinta Alm Abdul Rahman dan Ibunda tercinta Masdawani yang telah memberikan curahan kasih sayang yang tiada hentinya, dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi do'a yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya, serta kakak tersayang Elvi khairani dan Edwin Lubis (Kakak/Suami), Yusnidar (Kakak), Abanganda Abd Kholid Lubis dan Ari Yulita (Suami/Kakak), Abd Khoir Lubis dan Nurisa Lubis (Suami/Kakak), dan keponakan saya Risyda Luthfiah Lubis, Kholilah Putri Azizah Lubis, Daffa Hilmy Lubis, Dan Khaira Aufa Lubis, yang selalu memberi dukungan dan kasih sayang kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada teman saya Rosliana Siregar, Mariati rangkuti, Sahraini Harahap dan Rina Edifa, Siti Kholija Daulay yang selalu memberikan semangat dan dukungan/support kepada saya dan juga telah mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada teman-teman kos kopi coklat Ardina Hasibuan, Serimulyani, Lita Yulita Nasution, Aida Safitri Hasibuan, Rima Riskina Lubis, Rafidah Nur Lubis, Heni Mutiara, Shinta Nuriyah, Salamah Dalimunthe, Nisa Handayani, Nurlina, Yesi yang selalu memberikan motivasi, dan dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Kepada seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisni Islam IAIN Padangsidempuan, khususnya buat PS-5 yang tidak bisa disebut namanya satu persatu yang telah member support, dan menjalani suka duka, pahit

manisnya, perjuangan telah dirasakan bersama-sama selama menuntut ilmu di IAIN Padangsidempuan.

11. Terimakasih kepada Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak hingga selesainya skripsi ini.

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

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Padangsidempuan, Juni 2022
Peneliti,

FITRIYAH NUR LUBIS
NIM. 15 401 00228

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka

ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	.. ’ ..	apostrof
ي	Ya	Y	ye

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	Fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	Fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
.....ا.....	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	dommah dan wau	ū	u dan garis di

			atas
--	--	--	------

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

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

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

4. Syaddah (*Tasydid*)

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

5. Kata Sandang

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

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

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

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

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri

dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

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

9. Tajwid

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

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*.

Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

ABSTRAKi

KATA PENGANTAR.....ii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATINvi

DAFTAR ISI.....xi

DAFTAR TABELxiv

DAFTAR GAMBAR.....xv

BAB I PENDANDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah1
- B. Identifikasi Masalah7
- C. Batasan Masalah.....7
- D. Rumusan Masalah
- E. Defenisi Operasional Variabel7
- F. Tujuan Penelitian10
- G. Manfaat Penelitian10
- H. Sistematika Pembahasan11

BAB II LANDASAN TEORI

- A. KERANGKA TEOR.....13**
 - 1. Kinerja Karyawan13
 - a. Pengertian Kinerja Karyawan13
 - b. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....15
 - c. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam18
 - d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....20
 - e. Fenomena Kinerja Karyawan.....21
 - 2. Pelatihan.....21
 - a. Pengertian Pelatihan.....21
 - b. Teknik-teknik pelatihan23
 - c. Tujuan Pelatihan.....23
 - d. Pelatihan Dalam Perspektif Islam25

e. Analisis Pelatihan.....	27
f. Faktor-Faktor pelatihan.....	28
3. Motivasi	30
a. Pengertian Motivasi	30
b. Indikator-indikator Motivasi	31
c. Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	32
d. Tujuan Motivasi	33
4. Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan	34
5. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.....	34
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Teori	39
D. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu	42
B. Jenis Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel.....	43
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	44
1. Studi Kepustakaan.....	44
2. Wawancara.....	44
3. Dokumentasi	45
4. Angket.....	45
E. Teknik Analisis Data.....	47
a. Uji Instrumen	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Realibilitas	48
b. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Normalitas.....	48
2. Uji Linearitas.....	49
3. Uji Multikolinearitas	49
4. Uji Heteroskedastisitas.....	49
c. Analisis Regresi Berganda	49
d. Uji Hipotesis	51
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
2. Uji Parsial (Uji t).....	52
3. Uji Simultan (Uji F)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian 53
 - a. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Indonesia 53
 - b. Tujuan Bank muamalat Indonesia..... 55
 - c. Struktur Organisasi 56
 - d. Tugas dan Tanggung Jawab 56

B. Analisis Hasil Penelitian

- a. Uji Instrumen 58
 1. Uji Validitas..... 58
 2. Uji Realibilitas..... 60
- b. Uji Asumsi Klasik..... 61
 1. Uji Normalitas..... 61
 2. Uji Linearitas..... 62
 3. Uji Multikolinearitas 63
 4. Uji Heteroskedastisitas..... 64
- c. Analisis Regresi Berganda 66
- d. Uji Hipotesis 67
 1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 67
 2. Uji Parsial (Uji t)..... 68
 3. Uji Simultan (Uji F) 69

C. Pembahasan Hasil Penelitian 70

D. Keterbatasan Penelitian..... 74

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 76

B. Saran 76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I Defenisi Operasional variabel.....	8
Tabel II Penelitian Terdahulu	36
Tabel III.1 Alternatif Jawaban Angket.....	46
Tabel III.2 Kisi-Kisi Angket.....	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	59
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi	59
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	60
Tabel IV.4 Hasil Uji Realibilitas Pelatihan, motivasi, kinerja karyawan.....	60
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas pelatihan, Motivasi, kinerja karyawan.....	61
Tabel IV.6 Hasil Uji linearitas Pelatihan	62
Tabel IV.7 Hasil Uji Linearitas Motivasi.....	63
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolienaritas	64
Tabel IV.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel IV. 10 Hasil Uji Regresi Berganda.....	66
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R).....	67
Tabel IV.12 Hasil Uji Signifikan Parsial (T)	68
Tabel IV.13 Hasil Uji Simultan (F).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	40
------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia perbankan di Indonesia, yang berlandaskan syariah muncul sebagai dinamika perkembangan bank konvensional. Di Indonesia hadir sebagai gerakan awal, yaitu bank muamalat Indonesia landasan hukum syariah masih lemah. Hal tersebut jelas terpapar dalam UU No. 7 Tahun 1992, tetapi bukan sebagai halangan perkembangan bank syariah, namun tetap merupakan tonggak penting bagi keberadaan bank syariah di Indonesia.

UU No. 7 Tahun 1992 akan tergerus akan kemajuan bank syariah yang semakin pesat. Oleh karena itu pemerintah merevisinya sehingga menjadi UU No. 10 Tahun 1998. Dalam UU tersebut tertulis kedudukan bank syariah di Indonesia secara hukum mulai menjadi kuat. Bahkan bukan hanya itu saja, disitu tertulis bahwa bank konvensional membuka unit yang berbasis syariah. Sejak saat itu mulailah bermunculan bank konvensional yang membuka unit-unit bank syariah. Perkembangan di tiap-tiap Negara tentunya akan berdampak, baik langsung maupun tidak langsung terhadap perkembangan perbankan syariah di dunia. Apalagi saat ini ketika produk-produk keuangan semakin cepat berkembangnya.¹

Bila dilihat kebelakang pada tahun 1997 terjadi krisis ekonomi yang melanda Negara-negara di Asia, termasuk Negara Indonesia. Peristiwa ini membuktikan betapa besar efek negatif yang ditimbulkan oleh sistem bunga

¹Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hlm. 21-22.

Yang tetap pada bank konvensional terhadap inflasi, investasi, produksi, pengangguran dan kemiskinan hingga memoral-perondakan. hamper semua aspek sendi kehidupan ekonomi dan sosial politik Negara kita.² Perkembangan perbankan syariah di Indonesia tidak terlepas dari sistem perbankan secara umum. Ada alasan utama berdirinya perbankan syariah di Indonesia yaitu adanya pandangan bahwa bunga pada bank konvensional hukumnya haram dan dari segi ekonomi dimana penyerahan risiko dibebankan pada salah satu pihak dinilai melanggar norma keadilan.

Pada perkembangan globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

PT. bank muamalat Indonesia Tbk kantor cabang padangsidempuan berada di Jln. Baginda Oloan/ Gatot subroto No. 8 Kota Padangsidempuan Sumatera Utara. Merupakan salah satu bank syariah yang berada di padangsidempuan. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang

²A. Mir Machmud Dan H. Rukhmana, *Bank Syariah Teori, Kebijakan, Dan Studi Empiris Di Indonesia* (Jakarta: Erlangga,1 2010), hlm. 6.

Padangsidempuan memiliki peraturan yang sesuai dengan prinsip syariah seperti berpakaian, karyawan harus disesuaikan dengan syariah serta pada saat waktu sholat tiba, karyawan melakukan sholat secara bergantian dengan pergantian *shif* agar karyawan lain dapat melaksanakan shalat pada saat jam istirahat, karyawan bergantian untuk makan siang, agar bank tersebut tetap buka untuk menerima dan melayani nasabah.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama *brand collection* pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidempuan, yaitu masalah yang peneliti temukan dilihat dari segi pencapaian target karyawan, masih banyak karyawan yang belum mencapai target yang ditentukan oleh pihak bank, padahal memenuhi target adalah salah satu aturan yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap karyawan, berdasarkan hasil wawancara tersebut, *Brand Collection* PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidempuan bapak Rusdi mengatakan:

Bank Muamalat Padangsidempuan merupakan salah satu Bank yang pertama kali berkembang. Namun, selama berjalannya waktu Bank Muamalat Padangsidempuan mengalami penurunan diakibatkan semangat kerja karyawan yang semakin menurun dengan berbagai alasan. Karyawan pada Bank Muamalat Padangsidempuan memiliki semangat kerja yang menurun, terlihat dalam memberikan pelayanan yang lambat, keterlambatan beberapa karyawan yang datang ke kantor baik pada pagi hari dan adapun karyawan yang datang kembali tepat waktu. Jam kerja kantor dimulai pada pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 17.00. Beberapa karyawan yang terlambat sekitar 10 menit dari jam mulainya bekerja. Pengembangan karyawan disini dilakukan dengan cara dilakukan nya pemindahan karyawan pada bagian yang tertentu atau system rolling. Seperti halnya dengan saya yang awalnya dibagian pemasaran dan sekarang dibagian *back office*, karna semua karyawan harus tau dan mengerti setiap bagiannya.³

³ Hasil wawancara” Rusdi” hari rabu 19 Maret 10.00 wib.

Kinerja dapat diartikan sebagai kulminasi dari tiga segmen yang saling berkaitan, yakni: keterampilan, upaya dan sifat keadaan eksternal.⁴ Pentingnya sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang besar sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem organisasi, dan faktor situasi.

Pelatihan kerja adalah salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan dan merupakan salah satu unsure penting demi kemajuan perusahaan tersebut. Dalam melaksanakan pelatihan kerja tersebut perusahaan bisa menggunakan pengalaman dan pengetahuan tentang bidang tersebut. Pelatihan kerja merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk mempelajari dan meningkatkan keterampilan yang berguna bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas diperusahaan tersebut.

Menurut Mathis pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan

⁴ Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis Koperasi* (Malang: Uin Malang Press, 2008), Hlm. 107.

dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Sedangkan menurut Dessler pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.⁵

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kemampuan menunjukkan potensi orang atau karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang mana setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik serta kemampuan menekankan dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Motivasi adalah permasalahan yang harus mendapatkan perhatian pimpinan, dan menjadi inti kesuksesan perusahaan. Karena manajemen berkaitan dengan menyelesaikan segala sesuatu lewat orang lain. Maka memengaruhi orang lain untuk berkinerja merupakan hal yang sangat penting. Motivasi ditempat kerja yang menjadi perhatian adalah kinerja tingkat tinggi yang muncul dengan memenuhi/ melampaui tujuan-tujuan organisasi.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

⁵Very Mahmudhitya Rudhaliawan Dkk, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)", *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, hlm. 2-3.

Menurut Sopiha motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.⁶

Menurut Hariandja motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan sendiri. Menurut Bangun motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.⁷

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Tinggi rendahnya kinerja pekerjaan berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.⁸

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi**

⁶Rivega Kasenda, “ Kompensasi Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company”, Dalam *Jurnal EMBA*, Volume. 1, NO. 3 Juni Manado, 2013, hlm. 853-859.

⁷Kelvin Aldrian Widijanto, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati”, Dalam *Jurnal Program Manajeme Bisnis*, Volume 5, NO. 1, Surabaya, 2017, hlm. 131.

⁸Dedi Rianto Rehadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010), hlm. 1.

**Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,
Kantor Cabang Padangsidempuan”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan yang masih kurang optimal berdampak pada kinerja karyawan
2. Kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal
3. Kinerja karyawan yang tidak optimal diakibatkan oleh kurangnya pemberian pelatihan kerja, motivasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji perlu dilakukan pematasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini meliputi pembatasan terhadap objek penelitian (yakni pembahasan dan variabel) dan subjek penelitian (tempat/studi kasus). Penelitian ini hanya mengukur pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. bank muamalat Indonesia, Tbk kantor cabang padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas batasan masalah diatas yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan?

E. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), sebagai variabel bebas (*independent variabel*), kemudian kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent Variabel*). Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel I
Defenisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Pelatihan kerja (X_1)	Pelatihan kerja adalah karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. ⁹ Maka pelatihan kerja dalam penelitian ini adalah tingkat keterampilan dalam karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk,	a. Efektivitas biaya b. Prestasi kerja c. Pengetahuan kerja. ¹⁰	Ordinal

⁹ Ike Kusdyah Rachmawanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offest, 2008), hlm. 110.

¹⁰ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenda Media Grup. 2009), hlm. 104-105.

		Kantor Cabang Padangsidempuan.		
2.	Motivasi (X_2)	Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. ¹¹ Maka motivasi dalam penelitian ini adalah semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidempuan.	a. kebutuhan b. Tanggung Jawab c. Kepuasan kerja d. Kondisi kerja	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatau pekerjaan atau suatau profesi dalam waktu tertentu. ¹² kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan	a. Kualitas kerja b. kuantitas kerja c. ketepatan waktu d. kehadiran. ¹³	Ordinal

¹¹ Sudarwan Danim, *Motivasi kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 15.

¹² Wiraman, *Evaluasi kinerja Sumber Daya manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 236.

¹³ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 11.

		dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor cabang Padangsidimpuan kepadanya.		
--	--	--	--	--

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Lanjutan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dan melakukan modifikasi dalam membuat penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Untuk memperkaya khasanah penelitian dan literature untuk menambah wacaana baru bagi dunia akademis serta dapat digunakan sebagai penelitian berikutnya.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitan ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sumbangan pikiran mengenai pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I dalam kajian pendahuluan terdapat latar belakang masalah, dilanjutkan pada bagian identifikasi masalah, dalam bagian identifikasi masalah membahas masalah atau merangkum masalah yang sudah dipaparkan pada latar belakang. Sesudah dibuat identifikasi masalah dilanjutkan pembatasan masalah dari masalah yang ada diidentifikasi masalah dibatasi untuk menjadi fokus penelitian. Kemudian dibuat definisi operasional variabel guna menjelaskan tentang variabel yang ada. Lanjut pada pembuatan rumusan masalah yang diambil dari batasan masalah dijadikan sebuah pertanyaan. Kemudian diberi jawaban pada tujuan penelitian. Kemudian dicantumkan pada siapa saja kegunaan penelitian.

Bab II dalam landasan teori terdapat bagian-bagian yaitu, kerangka teori. Dalam kerangka teori terdapat penjelasan-penjelasan dari sub bab yang akan dibahas dari judul diangkat untuk penelitian. Kemudian dicantumkan

penelitian-penelitian yang berkaitan pada penelitian yang akan dilaksanakan sebagai acuan pada peneliti sebagai pembeda. Dilanjutkan pada bagian hipotesis sebagai jawaban sementara dari kerangka pikir tersebut.

Bab III dalam metodologi penelitian mencakup adanya lokasi penelitian dimana penelitian akan dilaksanakan, sesudah ada tempat maka diperlukan juga waktu yang menjadi patokan peneliti untuk menyelesaikan penelitian. Selanjutnya ditentukan populasi sebagai jumlah responden yang akan diteliti dan dibatasi dalam bentuk sampel sebagian dari populasi. Kemudian dicantumkan apa-apa saja alat dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti, sehingga jelas arah penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan pada pengujian datanya.

Bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan yang tersusun atas hasil-hasil penelitian yang merupakan kumpulan data-data yang diperoleh dan pembahasan yang merupakan hasil analisis peneliti terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

Bab V merupakan penutup yang memuat kesimpulan saran-saran yang di anggap perlu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja adalah sesuatu proses tentang melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa hasil kerja yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁴ Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.¹⁵

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.¹⁶ Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetens, dan dapat memotivasi.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm.7.

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan Dalam Buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117.

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. August W Smith sebagaimana dikutip oleh Suwatno menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.¹⁷ Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berbeda di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.¹⁸

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan atau suatu proses yang terjadi didalam organisasi dimana organisasi menilai dan mengetahui kinerja seseorang. Dalam menentukan kinerja yang akan dipakai untuk penilaian kinerja perlu memperhatikan ciri-ciri kriteria yang efektif, yaitu:

- a) Relevan, kriteria harus diidentifikasi pada waktu analisis jabatan sehingga dalam penilaian nanti tercakup keahlian, pengetahuan dan

¹⁷ Suwatno & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung, alfabeta, 2013), hlm. 196.

¹⁸ Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumani, Semarang", *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran*, Semarang, Vol. 02, Maret 2016.

kemampuan khusus pada suatu pekerjaan dan dapat menunjukkan kesuksesan kerja karyawan.

- b) Bebas dari pencemaran atau bias, skor kriteria ditentukan oleh perilaku kerja yang sesuai dengan kenyataan.
- c) Dapat dibedakan, kriteria yang digunakan dapat membedakan kinerja yang tergolong tinggi dan rendah.
- d) Signifikan dan kognitif, kriteria harus dihubungkan dengan tujuan dan kebutuhan setiap orang.
- e) Praktis, kriteria harus dapat dipahami, digunakan dan diukur.

b. Indikator untuk Mengukur Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendeengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini berpotensi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. Islam selalu mengajarkan ummatnya dalam menjalani kehidupan untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, namun setiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan diminta pertanggung jawaban dihari akhirat nanti, karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.¹⁹

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu (disiplin kerja) adalah kesadaran dan kesedian karyawan menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu atau disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.²⁰

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan

¹⁹Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 75.

²⁰Ljija Poltak Sinambela, *Op. Cit*, hlm. 335.

kehadiran secara keseluruhan. Presentasi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja
- b) Ketepatan karyawan datang atau pulang
- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Menurut Robbins kinerja memiliki enam indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²¹

c. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam kerja merupakan manifestasi dari ibadah. Maksudnya Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT.²² Jadi agar pekerjaan menjadi nilai ibadah yang tinggi, harus bersungguh-sungguh dan sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan pekerjaan. Apabila seseorang bekerja diperusahaan, haruslah bertanggung jawab dan memberikan hasil kinerja yang bagus agar

²¹ Robbins Stephen, *Metode Penelitian Manajemen* (Jakarta: P.T. Haji Masagung, 2009), hlm. 120.

²² Azhari Akmal Tarigan, *Ekonomi Bank Syariah Pada Millennium Ketiga* (Medan: IAIN PREES Anggota IKAPI, 2010), hlm. 234.

dapat memuaskan perusahaanaan. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah: Al-Qashah ayat 77.²³ Yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qashash:77).²⁴

Allah SWT telah membekali setiap makhluk hidup sesuai dengan watak dan sarana untuk memperoleh apa yang manfaat baginya, dan untuk segala kebutuhannya Allah SWT mewajibkan bagi maanusia untuk bekerja. Dalam Bahasa Arab terdapat kata amal yang berarti kerja pada umumnya. Dari Al-Qur'an dan Hadits-Hadits juga banyak menyebutkan kata amal dengan arti keterampilan tangan atau perbuatan jasmaniah pada umumnya.

Ayat diatas menjelaskan tentang kinerja yang dapat memberikan hasil dengan cara yang baik, daripada memperbanyak kegiatan yang

²³Ikhwan Abiding Basri, *Ekonomi Islam Ditengah Krisis Ekonomi Global* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2008), hlm. 45.

²⁴Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Semarang: As-Syifa, 2008), hlm. 315.

sia-sia yang bisa menghabiskan anggaran perusahaan. Kegiatan yang banyak akan sangat berarti apabila dipikirkan secara matang, diawali dengan konsep yang baik. Islam memberikan apresiasi bagi seseorang untuk beramal meskipun kecil sedikit dari kebaikan yang mungkin kelak menjadi besar dan banyak, demikian pula mengancam dari perbuatan kejahatan yang kecil sedikit kemungkinan tertumpuk sehingga menjadi banyak dan besar.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara garis besar disebabkan oleh tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi mereka, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel individu, meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang, dan demografi.
- 2) Variabel organisasi, meliputi: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan design pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, perilaku, motivasi dan lainnya.²⁵

Menurut Prawirosentoso faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja dengan baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik

²⁵Lia Fauziah, "Pengaruh Motivasi Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang" *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro*, Semarang, 2013, Hlm. 56.

dibutuhkan sebuah penilaian kinerja.karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.²⁶

e. Fenomena Kinerja Karyawan

Fenomena kinerja karyawan terdiri saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, dan fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada bank dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.²⁷

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal.

²⁶Agiel Puji Damayanti, dkk. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”, dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Sebelas Maret*, Volume 2, No.1, Oktober 2013, hlm. 155-168.

²⁷Suryadi Prawisantoro, *Akutansi Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPF, 2012), hlm. 32.

Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama.²⁸

Menurut Raymond Noe dalam buku sudarmanto menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah usaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku-perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.²⁹

Menurut Setyowati Subrot Dalam jurnal Menyatakan bahwa:

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan baik pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan keterampilan selain akan menjadi beban organisasi., juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁰

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan berarti menunjukkan seseorang misinis bagaimana produk perusahaanya, atau seseorang penyelia baru bagaimana mewawancarai dan menilai karyawan.

²⁸Sulaefi, *Op.,Cit.* hlm. 10.

²⁹Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi* (Celeban Timur: Pustaka Pelajar 2015), hlm. 228.

³⁰ Setyowati Subroto, “Pengaruh Pelaaatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Pancasakti Tegal, Volume, 12, No 1, 2018, hlm. 19.

Sementara pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan karyawan sekarang. Sesungguhnya, tujuan pelatihan adalah lebih luas dimasa ini dari pada dimasa yang lalu. Perusahaan-perusahaan harus menekankan pelatihan proses produksi mengajar keterampilan teknis yang dituntut untuk melakukan pekerjaan.³¹

b. Teknik-Teknik pelatihan

Program-program latihan di rancang untuk meningkatkan prestasi kerja, menguraangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki keputusan kerja. Ada dua kategori pokok program latihan manajemen.

- 1) Metode praktis (*on the job training*)
- 2) Teknik-teknik prestasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

Masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, konsep atau pengetahuan dan atau keterampilan utama yang berbeda secara sistematis.³²

c. Tujuan Pelatihan

Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan bagi pegawai-pegawainya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pada latihan tersebut. Hal demikian pula tugas penyelenggaraan latihan harus jelas apa yang akan menjadi tujuannya. Sehingga dengan demikian nyata, arah atau tujuan

³¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 268.

³²Sondang P. Siagian, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi* (Jakarta: CV Haji Masagung, 2006), hlm. 180.

yang harus dicapai. Latihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapainya adalah tidak *effective* dan tidak ada gunanya. Berhubungan dengan itu maka tujuan setiap latihan harus dijelaskan dengan baik-baik.³³

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Tujuan-tujuan tersebut yang dikemukakan oleh *beach* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Reduce learning time to acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.

³³M. Manullang, *Manajemen Personalia Cetakan Kelima* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 79.

4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi *labor turnover*, dan lain-lain.
5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan. Selain itu pula akan menambah nilai dari karyawan tersebut akan membuat karyawan yang bersangkutan memperoleh rasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kepuasan dalam dirinya.³⁴

d. Pelatihan dalam Perspektif Islam

Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaknya-tidaknya meliputi kegiatan transformasional. Manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stress, program pendamping karyawan, pembentukan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Sebagai suatu upaya islamisasi pengetahuan dan memperkenalkan Perspektif Syariah Islam dalam hal

³⁴Herman Sofyandi, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: Graham Ilmu 2008), hlm. 114-115.

pelatihan sumber daya manusia berkualitas (*ulul albab*). Secara umum dalam perspektif islam istilah pekerjaan ibadah yang harus ditunaikan seseorang muslim adalah beribadah. Baik ibadah madhah maupun ghair madhah pada dasarnya adalah sebuah pekerjaan.

Islam juga memandang pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd: 11 Allah SWT berfirman,³⁵ yang berbunyi:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ
 مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
 مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ
 وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q. S Ar-Ra'd: 11).

Secara garis besar, dari Ayat Al-Qur'an diatas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang. dari sana dapat ditarik bahwa perubahan sosial tidak dapat dilakukan oleh seseorang manusia saja. Memang boleh saja

³⁵ Mardani, *Ayat-Ayat Ekonomi Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Hlm. 87.

perubahan bermula dari seseorang yang ketika ia melontarkan dan menyebarkan ide-idenya diterima dan mengelindungi dalam masyarakat. Pola pikir dan sikap pererongan itu menular kepada masyarakat luas, lalu sedikit membawa perubahan kepada masyarakat luas.³⁶

Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka. Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan diatas bukanlah semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasinya. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan pula produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan yang meningkat berarti organisasi yang bersangkutan atas memperoleh keuntungan.

e. Analisis Pelatihan

1) Analisis tugas

Analisis tugas digunakan untuk menetapkan kebutuhan akan pelatihan dari para karyawan yang baru dalam pekerjaan mereka. Khususnya dengan pekerja dari eselon rendah, adalah lazim untuk memperkerjakan personil yang tidak berpengalaman dan melatih mereka. Disini sasaran anda adalah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dituntut untuk kinerja yang efektif, dan

³⁶ M, Quroish Shabib, *Tafsir Al- Misbah Jilid 6* (Jakarta: Lentera Hati, 2012), hlm. 232.

dengan demikian pelatihan biasanya didasarkan pada analisis tugas, suatu telah yang rinci atas pekerjaan untuk menetapkan keterampilan khusus apakah seperti pekerjaan las (dalam kasus pekerja perakitan) atau melakukan wawancara (dalam kasus seorang penyelia) yang dituntut.

2) Analisis kinerja

Analisis kinerja berarti memverifikasi bahwa ada kemerosotan kinerja yang berarti dan menetapkan apakah kemerosotan itu bisa dipulihkan melalui pelatihan atau melalui beberapa sarana lain (seperti pemindahan karyawan).³⁷

f. Faktor-faktor Pelatihan

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut marwansyah (2014:156) ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajemen puncak

Agar program-program pelatihan berhasil, maka dibutuhkan dukungan penuh dari atas. Tanpa dukungn dari puncak, proram pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus berperan aktif dan mengambil bagian dalam pelatihan selain itu juga memberikan dana yang dibutuhkan.

³⁷Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumer Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), hlm. 217.

2. Komitmen para spesialis dan generalis

Selain dari dukungan besar dari manajemen puncak, seluruh manajer harus berkomitmen bahwa terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama dalam suatu pelatihan dipegang oleh para manajer ini, dari mulai dari mulai pimpinan, sampai dengan bawahan. Para profesional pelatihan hanya saja semata-mata memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan teknologi

Faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan pelatihan adalah faktor teknologi. Komputer dan internet menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi berjalannya pelatihan.

4. Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikit level manajerial hal tersebut tampaknya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas mereka. Akan tetapi hal tersebut tidak begitu, karena tugas-tugas individu dan tim saat ini telah diperluas.

5. Gaya belajar

Ada beberapa generalisasi yang telah dinukilkan dari ilmu-ilmu keprilaku yang saat ini telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk kepada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, disini kita merujuk kesasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja.³⁸

Menurut sudarwan denim menyatakan bahwa:

Motivasi adalah sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu dilingkungan dunia atau dipelataran kehidupan pada umumnya.³⁹

Menurut Sondang P. Siagian Motivasi merupakan Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.⁴⁰

Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang. Dalam pengalaman lainnya seseorang yang terlibat pada kelompok atau organisasi maka pada dirinya akan tertanam kemauan atau motivasi untuk mempertahankan posisi, meningkatkan posisi atau merubah dan mengembangkan posisi.kekuatan motivasi ini mendorong individu

³⁸ Harry Slamet Dkk, *Op., Cit*, hlm. 129.

³⁹ Sudarwan Denim, *Op., Cit*. hlm. 15.

⁴⁰ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 138.

untuk berbuat sesuatu yang terkait dengan ketiga kemauan di atas. Tingginya tingkat kemauan untuk melakukan sesuatu tersebut maka berbuat sehingga memperoleh nilai lebih atau disebut dengan prestasi. Dengan demikian prestasi seseorang dalam sebuah organisasi selalu didorong oleh adanya motivasi yang tinggi.

Secara umum motivasi adalah suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Adapun istilah dalam pengertian motivasi berasal dari perkataan bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni atau *motif* yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.⁴¹

b. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja mengacu pada Suwatno (2011:117) terdiri dari:⁴²

(1) Kebutuhan

Motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

⁴¹ Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 286.

⁴² Omi Pramiana, "Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR Pahalapakto", Dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 3, No 2, 2017, hlm. 1-13.

(2) Tanggung jawab

Motivasi yang berasal didalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

(3) Kepuasan kerja

Adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

(4) Kondisi Kerja

Keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri.

c. Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Islam memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari.

Sebagaimana firman Allah dalam Azzalzalah ayat 7-8:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ

شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. dan

Barang siapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula.”⁴³

Dari penjelesan ayat diatas jelas ditekankan motivasi dalam hidup manusia harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan islam hidup didunia dan akhirat merupakan satu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang anda tanam didunia akan memperoleh akhirat.⁴⁴ Bahkan ummat islam dituntut untuk berusaha didunia ini tanpa melupakan akhirat. Dalam memenuhi kebutuhan hidup islam juga sangat melarang untuk menimbulkan kerusakan bagi alam semesta karena islam adalah agama yang *rahmatan lilalamin*. Oleh karena itu setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang.

d. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Melayu Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut:⁴⁵

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
- c) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- d) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan

⁴³Departemen Agama Republic Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: Al-Jumanatul'ali,2004), hlm. 599.

⁴⁴M. Quroish Shibah, *Tafsir Al-Misbah Jilid 9* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 667.

⁴⁵Melayu Hasibuan, *Op. Cit.*, Hlm. 98.

- f) Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
- g) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

4. Hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seseorang karyawan.

Berdasarkan studi empiris yang dilakukan oleh Galih Candra Kusuma, Mohamad Al Musadiq, Gunawan Eko Marthjono mendukung teori diatas, yang dimana dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja PT> PLN (PERSERO)” menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang memiliki upaya substansial yang maksimum guna menujung tujuan-tujuan produksi kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak

termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan kemampuan relative rendah tetapi dengan motivasi tinggi, mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi, tetapi dengan motivasi rendah.⁴⁶

Teori yang menganggap bahwa keseluruhan seseorang akan terus menerus termotivasi oleh satu atau lebih kebutuhan dan seseorang mempunyai kemampuan atau potensi untuk tumbuh pada kesehatan psikologis yaitu aktualisasi diri. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada pula motivasinya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Berdasarkan studi empiris yang dilakukan oleh Adinda Nella R. Siregar mendukung teori diatas, yang dimana dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penataan ruang dan pemukiman provinsi sumatera utara” menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

⁴⁶J Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers , 2011), hlm. 2.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan” ini memiliki penelitian terdahulu guna untuk memperkuat/mendukung penelitian ini.

Tabel II
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1	Adinda Nella R. Siregar (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penataan ruang dan pemukiman provinsi Sumatera utara	Independen: motivasi dipenden: kinerja pegawai	Uji F: Motivasi berpe ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerj a pegawai Uji T: Motivasi intrin sic maupun ekstrin sik berpengaruh p ositif namun tidak si gnifikan.
2	Galih Candra Kusuma, Mocha mad Al Musadiq, Gunawan Eko Martjahjono (2015)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur	Independen: Motivasi dan Pelatihan Dependeen: Kinerja Karyawan	Motivasi kinerja karyawan berpengaruh signifikan seca ra parsial terhadap kinerj a karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Pelatihan berpengaruh signifikan

				secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Bryn Johannes Tampi(2014)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK	Independen: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	Uji t: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji f: secara bersama – sama variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Rangga mahardika (2013)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan survei karyawan pada PT. Axa financial Indonesia Sales Office Malang	Variabel bebas yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Uji t: motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Uji f: motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.
5.	muhimatur Rifi'ah (2012)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. bank tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)	Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Uji t: kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai .

Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sebagai berikut:

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Nella R.Siregar (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penelitiannya adalah variabel Independen Motivasi sedangkan Dependennya yaitu Kinerja Pegawai.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Candra Kusuma, Mochamad Al Musadiq, Gunawan Eko Martjahjono (2015) mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur. Berdasarkan penelitiannya adalah Independen yaitu Motivasi dan Pelatihan, sedangkan Dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bryn Johannes Tampi (2014) menunjukkan bahwa penelitian tentang Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Berdasarkan penelitiannya adalah Independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sedangkan Dependennya yaitu Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rangga Mahardika (2013) juga telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan survei karyawan

pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas motivasi kerja terdapat variabel terikat yaitu kinerja karyawan.⁴⁷

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhimatur Rofi'ah (2012) telah mengadakan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah variabel bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

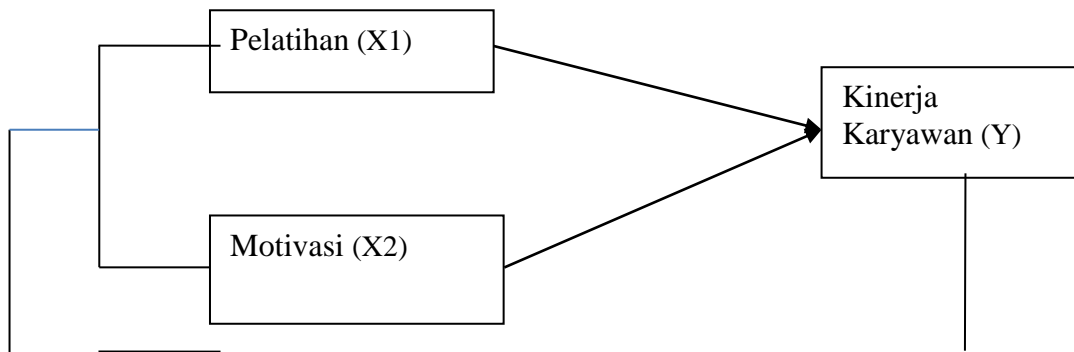
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁸ Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti serta penjabaran teori mengenai masing-masing variabel, maka dapat dirumuskan sesuatu kerangka penelitian sebagai berikut:

⁴⁷Rangga Mahardika, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang., *Jurnal. Universitas, Brawijaya Malang*,: kencana, 2009, hlm. 35

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Alfabeta, 2014), hlm. 88.

Gambar I
Kerangka Pikir



Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil untuk kerja. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan, begitu juga dengan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan.⁴⁹

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya.⁵⁰ Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar focus

⁴⁹Riandi Wahyu, *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan* (Jakarta: Kencana, 2015), hlm. 35.

⁵⁰Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 104.

pada informasi atas data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan tujuan diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah

Ho₁: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Ha₁: Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Ho₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Ha₂: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Ho₃: Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

Ha₃: pelatihan kerja dan motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan, Jln. Baginda Oloan/ Gatot Subroto No. 08 Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian ini ini dimulai dari Juli 2020 sampai dengan Selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah data yang berupa angka sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.⁵¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.⁵²

Menurut Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin

populasi adalah keseluruhan elemen, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengalaman).⁵³

⁵¹Syofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 17.

⁵²Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 13.

⁵³Maman Abdurrahman Dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktisi Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 119.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan yang berjumlah sebanyak 23 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*Subset*) dari unit populasi.⁵⁴ Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi anda teliti secara rinci.⁵⁵

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Dimana *sampling jenuh* suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pedoman penelitian dalam pengambilan sampel sebagaimana yang dikemukakan Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen atau lebih, tergantung pada:⁵⁶

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap objek
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti

⁵⁴Mudraja Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm. 103.

⁵⁵Muhammad, *Metdologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 162.

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 134.

Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu 23 orang karyawan yang berada di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan. Dengan demikian dalam peneliti mengambil sampel seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Instrument pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner serta wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/kuesioner merupakan teknik kelengkapan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responde untuk dijawab. Adapun instrument data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan

Teknik kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik kepustakaan dari penelitian ini diambil dari buku-buku.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan pengumpulan data awal penelitian, untuk memperoleh informasi dan data terkait variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu

dengan mengadakan Tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung bertatap muka dengan responden. Adapun responden yang dimaksud adalah karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan.⁵⁷ Dokumentasi merupakan catatan yang sudah berlaku, bisa dalam bentuk tulisan misalnya bentuk harian, sejarah kehidupan, peraturan dan lain-lain, dan gambar atau karya seni dari seseorang. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa peneliti ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebar kuisisioner kepada responden.

4. Angket (kueisioner)

Angket (kueisioner) merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biasanya. Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merehasiakan jati diri pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapatdiberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Angket yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitan ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah bentuk

⁵⁷Abdurrahman Fathoni, *Metedologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 112.

kuesioner yang mengungkapkan sikap dari responden dalam bentuk jawaban (pertanyaan) yang berupa sangat setuju (SS), setuju (S), tidak ada pendapat (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS), setiap jawaban tersebut sesuatu sesuai dengan positif atau negatifnya item tersebut.

Tabel III.1
Skala Likert

Kategori	Positif	Negativ
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Tabel III. 2
Indikator Pelatihan

No	Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
1.	Pelatihan (X ₁)	1. Epektivitas kerja 2. Prestasi kerja 3. Pengetahuan kerja	1,2 3,4,5 6,7

Tabel III.3
Indikator Motivasi

No	Variabel	Indikator	Nomor pernyataan
2.	Motivasi (X ₂)	1. Kebutuhan 2. Tanggung jawab 3. Kepuasan kerja 4. Kondisi kerja	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10

Tabel III.4
Indikator kinerja karyawan

No	Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10,11

		Jawab	
--	--	-------	--

E. Teknik Analisis Data

a. Uji instrumen

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingi diukur (*valid measure if it successfully measure the phenomenon*).⁵⁸ Uji validitas adalah untuk melihat apakah variable atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitass menyangkut kemampuan suatu pertanyaan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kualitas instrument data harus dinilai dengan uji validitas. Dalam hal ini uji validitas dilakukan pada instrument tes. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *person product moment* dengan aplikasi SPSS. Pengujian dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{table} . Adapun kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{table}$ (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrumen atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid.

⁵⁸Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 162.

2) Jika $r_{hitung} < r_{table}$ (uji 2 sisi dengan signifikan 0,1) maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan. Artinya bila suatu penelitian dilakukan dengan alat ukur yang sama lebih dari satu kali maka hasil penelitian itu seharusnya sama dan bila tidak sama maka dikatakan perangkat ukur itu tidak reliable. Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah pernyataan yang dinyatakan valid.

Uji realibilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ dan jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang dipakai dalam penelitian itu dapat dikatakan tidak *Realibel*.⁵⁹

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau

⁵⁹*Ibid.*, hlm. 90.

tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*.⁶⁰

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.⁶¹ Pada taraf signifikan 5%. Jika nilai signifikan pada nilai *linearity* atau *deviation for linearity* $< 0,05$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

3. Uji Multikolienaritas

Multikolienaritas adalah adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelasan (bebas) dari model regresi berganda.⁶² Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolienaritas adalah “jika nilai *variance inflation vector VIF* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

⁶⁰Nur Asnawi Dan Masyuhri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Pers, 2011), hlm. 178-179.

⁶¹Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisre*, (Bandung: Alfabet, 2015), hlm. 324.

⁶²Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hlm. 82.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu model dimana variabel terikat tergantung dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi adalah kelanjutan setelah uji instrument dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen dua atau lebih.⁶³

Adapun regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent

a = Konstanta

b = Konstanta Variabel X terhadap Y

x = Variabel Independent

e = *Prediction error* (tingkat kesalahan)

adapun bentuk regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 PK + \beta_2 Mv + e$$

Keterangan:

KK = kinerja karyawan

⁶³Sugiyono dan Agus Santoso, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 303.

- α = konstanta
- PK = Pelatihan Kerja
- MV = Motivasi
- E = *Standar error*

d. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan dari variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linear berganda semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, dan fungsi semakin naik artinya makin besar R^2 tersebut. Koefisien determinasi merupakan angka sejauh mana kesesuaian persamaan regresi tersebut dengan data. Koefisien determinasi ganda dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (*independen*), terhadap variabel terikat (*dependen*), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel *independen* yang tidak dimasukkan kedalam model.

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

- a. $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.

b. $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang berbentuk tepat untuk meramalkan Y secara sempurna.⁶⁴

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasuki ke dalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu. Nilai terkecil koefisien determinasi adalah nol dan terbesar satu, sehingga dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat.⁶⁵ ketentuan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menentukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% (0,5) dengan $df = (n-k-1)$. Ketentuan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya bank muamalat Indonesia

Bank syariah adalah suatu system perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum islam (syariah). Pembentukan system ini berdasarkan adanya larangan dalam agama islam untuk meminjamkan atau memungut pinjaman dengan mengenakan bunga pinjaman atau riba, serta larangan untuk berinvestasi pada usaha-usaha berkategori terlarang atau haram.

Gagasan pendirian Bank Muamalat berawal dari lokarnya bunga bank dan perbankan yang diselenggarakan majelis ulama Indonesia pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini berlanjut dalam musyawarah nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 yang diteruskan dengan pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan bank murni syariah di Indonesia.

Realisasinya dilakukan pada 1 November 1991 yang ditandai dengan pdatanganan akta pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di Hotel Sahid Jaya berdasarkan akte Notaris Nomor 1 tanggal 1 November 1991 yang dibuat Notaris Yudo Paripurn, S.H dengan ijin

menteri kehakiman Nomor C2.2413. T.01.01 tanggal 21 Maret 1992 / berita Negara republic Indonesia tanggal 28 April 1992 Nomor 34.

Pada saat pematangan akte pendirian ini diperoleh komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp 48 Milliar. Kemudian dalam acara silaturahmi pendirian diistana bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat jawa barat senilai Rp 106 Milliar sebagai wujud dukungan mereka. Dengan modal awal tersebut dan berdasarkan surat keputusan menteri keuangan RI Nomor 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/kmk. 013/1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412 H. pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia sebagai Bank Devisa.

Beberapa tahun yang lalu Indonesia dan beberapa Negara di Asia Tenggara pra mengalami krisis moneter yang berpendapat terhadap perbankan nasional yang menyebabkan timbulnya kredit macet pada segmen koperasi. Bank Muamalat pun ikut terimbas dampak tersebut. Tahun 1998, angka non performing financing (NPF) bank Muamalat sempat mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat kerugian sebesar Rp 105 miliar dan ekuitas mencapai titik terendah hingga Rp 39,3 miliar kurang dari 1/3 modal awal.

Kondisi tersebut telah mengantarkan Bank Muamalat memasuki era baru dengan ikutsertaan *Islamic Develoment bank* (IBD) yang berkedudukan di Jeddah Saudi Arabia, sebagai salah satu

luar negeri yang resmi diputuskan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada 21 Juni 1999.

a. Visi dan Misi PT Bank Muamalat Indonesia

Adapun visi dan misi PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk yaitu:

1) Visi

*“The Best Islamic Bank And Top 10 Bank in Indonesia
With Strong Regional Presence”*

2) Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islam dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

b. Tujuan Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan bank muamalat Indonesia yaitu:

1) Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional.

2) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang

selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.

- 3) Mengembangkan lembaga bank dan sistem perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan perbankan ke daerah-daerah terpencil..
- 4) Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan wewenang masing-masing entitas untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya bertujuan untuk mengkoordinir suatu kelompok yang terdiri dari berbagai staf serta mendayagunakan kemampuan yang ada secara keseluruhan untuk diarahkan kepada tujuan tertentu.

d. Tugas dan tanggungjawab

- 1) Branch Manager tugasnya mengawasi dan memotivasi agar setiap marketing bekerja semaksimal mungkin.

- 2) Branch Sales Support tugasnya membantu kinerja Branch Manager dan Relationship Manager Funding & Financing dalam hal administrasi surat-surat baik intern maupun ekstren.
- 3) Manager Operasi tugasnya mensupervisi, mengkoordinir dan memonitor serta mengarahkan seluruh kegiatan operasional cabang dalam rangka memastikan pelaksanaan operasional Branch telah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah digariskan oleh perusahaan maupun bank Indonesia.
- 4) BOC tugasnya melaksanakan fungsi control di cabang dan kantor dibawah supervise cabang sesuai dengan kebijakan dan peraturan berlaku.
- 5) Back Office tugasnya melaksanakan pembukuan pembiayaan yang meliputi dropping, angsuran dan pelunasan pembiayaan nasabah untuk memastikan hak dan kewajiban nasabah telah dijalankan tepat waktu dan tepat jumlah.
- 6) Customer Service tugasnya menawarkan, memberikan layanan dan mengupayakan cross selling terhadap produk dan jasa BMI kepada nasabah dan calon nasabah, baik yang datang secara langsung maupun tidak langsung untuk memastikan agar nasabah/calon nasabah merasa puas, cepat dan aman terhadap pelayanan yang diberikan pemangku jabatan.

7) Relationship Manager Financing tugasnya melakukan marketing liability dan asset serta proses pembiayaan dengan berorientasi kepada cross selling, profit dan kualitas pembiayaan, serta Pembina portofoli dan hubungan dengan nasabah untuk mencapai target pembiayaan serta kualitas portopolio sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

8) Relationship manager f

Unding tugasnya melakukan marketing produk BMI dengan berorientasi kepada cross selling, baik nasabaah perorangan, yayasan, perusahaan, dan sebagainya.

9) Teller tugasnya menerima transaksi tunai (penyetoran dan penarikan) dan non tunai (kliring dan pemindah bukuan) dari nasabah untuk selanjutnya diperiksa jumlah uang yang diterima, sehingga setiap transaksi dapat dijalankan dengan baik dan lancar sesuai dengan prosedur dan prtauran yang berlakut.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrument dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil dari uji validitas penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel pelatihan (X1)

Item pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,508	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ n = 23 Pada taraf signifikansi 0,5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3961$	Valid
2	0,714		Valid
3	0,612		Valid
4	0,502		Valid
5	0,703		Valid
6	0,802		Valid
7	0,615		Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Hasil uji validitas berdasarkan tabel di atas bahwa dari seluruh item pertanyaan semuanya valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,553	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = n =23 pada taraf signifikan 0,5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3961$	Valid
2	0,465		Tidak Valid
3	0,608		Valid
4	0,460		Tidak Valid
5	0,637		Valid
6	0,588		Valid
7	0,632		Valid
8	0,599		Valid
9	0,639		Valid
10	0,489		Tidak Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Hasil uji validitas dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh item pertanyaan tiga diantaranya tidak valid yaitu: $0,465 < 0,396$, $0,460 < 0,396$, dan $0,489 < 0,396$.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,678	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $n = 23$ Pada taraf signifikansi 0,5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3961$	Valid
2	0,586		Valid
3	0,431		Tidak Valid
4	0,558		Valid
5	0,488		Tidak Valid
6	0,689		Valid
7	0,504		Valid
8	0,519		Valid
9	0,609		Valid
10	0,554		Valid
11	0,479		Tidak Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Hasil uji validitas dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari seluruh item pertanyaan tiga diantaranya tidak valid yaitu: $0,431 < 0,396$, $0,488 < 0,396$, dan $0,479 < 0,396$.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Jika *cronbach alpha* $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item
Pelatihan (X1)	0,755	7
Motivasi (X2)	0,733	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	11

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel pelatihan (X1) adalah $0,755 > 0,600$ sehingga

dapat untuk variabel motivasi (X2) adalah $0,733 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan adalah reliabel. *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,746 > 0,600$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogrov smirnov*.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.824918
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.059
Test statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors significance correction

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dilihat dari hasil uji normalitas bahwa nilai signifikan (*asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut

lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier jika nilai Sig $> 0,05$ dan jika nilai Sig $< 0,1$ maka dinyatakan tidak linier.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas Pelatihan

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kinerja_Karyawan*	Between Groups (Combined)	418.163	9	46.463	.825	.605
Total_Motivasi	Linearity	10.040	1	10.040	.178	.680
	Deviation from Linearity	408.123	8	51.015	.906	.540
Within Groups		731.750	13	56.288		
Total		1149.913	22			

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas Sig sebesar 0,540. Jadi, dapat disimpulkan nilai Sig $> 0,05$ ($0,540 > 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan adalah linier.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Motivasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Kinerja_Karyawan*	1029.413	14	73.530	4.882	.015
Total_Komponensi	818.646	1	818.646	54.350	.000
	210.767	13	16.213	1.076	.475
Within Groups	120.500	8	15.063		
Total	1149.913	22			

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas Sig sebesar 0,475. Jadi, dapat disimpulkan nilai Sig > 0,05 (0,475 > 0,05) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah linier.

c. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara *independent variable*. Apakah nilai VIF (*Variance inflanction Factor*) kurang 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi multikolienaritas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	17.692	8.633				2.049
Total_Pelatihan	-.220	.287	-.093	-.765	.453	.954	1.049
Total_Motivasi	.818	.115	.864	7.130	.000	.954	1.049

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan
Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel pelatihan sebesar $1,049 < 0,05$, variabel motivasi adalah $1,049 > 0,05$, maka dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari variabel diatas lebih besar $0,05$ ($tolerance > 0,05$) sehingga bebas dari multikolienaritas.

Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel pelatihan $1.049 < 10$, variabel motivasi adalah $1.049 < 10$. Maka dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10) sehingga bebas dari multikolienaritas.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji ini melihat adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang diambil untuk melihat ketidaksamaan varian dan residual ialah uji

spearman's rho. jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9
Hasil uji heteroskedastisitas
Correlations

		Pelatih n	Motivas i	Kinerja Karyawan	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,215	,096a	-,012
	Sig. (2-tailed)	.	,325	,664	,957
	N	23	23	23	23
Motivasi	Correlation Coefficient	,215	1,000	,853**	,078
	Sig. (2-tailed)	,325	.	,000	,724
	N	23	23	23	23
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,096	,853**	1,000	,541**
	Sig. (2-tailed)	,664	,000	.	,008
	N	23	23	23	23
Unstandar dized Residual	Correlation Coefficient	-,012	,078	,541**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,957	,724	,008	.
	N	23	23	23	23

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

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Dari tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel pelatihan sebesar $0,957 > 0,05$ dan variabel kompensasi sebesar $0,724 > 0,05$. Jadi dari kedua variabel *independent* tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.692	8.633		2.049	.054
Total_Pelatihan	-.220	.287	-.093	-.765	.453
Total_Motivasi	.818	.115	.864	7.130	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan
Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Persamaan regresi berganda yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 PK + \beta_2 Mv + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 17,692 + -0,220 \text{ Pelatihan} + 0,818 \text{ Motivasi}$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 17,692 artinya apabila variabel pelatihan dan motivasi dianggap konstan atau 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 17,692
- Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar -0,220 artinya apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan, artinya terjadi hubungan positif

antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pelatihan maka semakin meningkat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,818 satuan. Apabila koefisien bernilai positif maka dinaikkan 1 satuan artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat pengaruh kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sambungan variabel independen terhadap variabel dependen yang menunjukkan keragaman nilai variabel independen yang bisa dijelaskan oleh variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.692	4.012

a. Predictors: (Constant), Total_Pelatihan, Total_Motivasi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan hasil di atas dapat diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,720 atau 72,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,0%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji Signifikan Parsial

Ketentuan dalam uji t adalah: $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun hasil *output* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.692	8.633		2.049	.054
Total_Pelatihan	-.220	.287	-.093	-.765	.453
Total_Motivasi	.818	.115	.864	7.130	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan
Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df=n-k-1$ dimana n =jumlah sampel dan k =jumlah variabel independen, jadi $df=23-2-1=20$. Dengan pengujian dua sisi (signifikan=0,05), maka diperoleh t_{table} sebesar 1,725.

1) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan sebesar $-765 < 1,725$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak dapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang padangsidempuan.

2) Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi sebesar $7,130 > 1,725$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang padangsidempuan.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas/independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketentuan dalam uji F adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis (H_a) diterima artinya ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

tabel 4.13
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	828.053	2	414.027	25.727	.000 ^b
Residual	321.860	20	16.093		
Total	1149.913	22			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi , Total_Pelatihan

Sumber: Data penelitian diolah, 2020.

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 25,727 dengan signifikan 0,05 dengan df $23-2-1=20$. Hasil F_{tabel} sebesar 3,49. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,727 > 3,49$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara pelatihan dan

motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidimpuan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan dan kinerja pada PT. Bank muamalt indonesia, Tbk Kantor Cabang Padang sidimpuan di duga kurang baik. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, padahal didalam bahasan teori pelatihan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan ketidakseuaian dimensi pelatihan yang dilakukan. Seperti dalam hal dimensi materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan peserta pelatihan. Dan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diembannya. Sehingga dalam hal ini tujuan dari pelatihan tidak dapat tercapai dengan baik. Dalam hal dimensi pelatihan yaitu, materi pelatihan, sarana pelatihan, instruktur pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan harus dilakukan dengan baik dan sesuai agar dapat tercapai dari tujuan pelatihan yang ditargetkan, yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

Data yang digunakan adalah data primer berupa angket kepada pegawai PT. Bank Muamalt Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 23 orang. Dengan pernyataan dalam variabel pelatihan menggunakan 7 pernyataan dan variabel kinerja karyawan sebanyak 11 pernyataan. Pernyataan untuk variabel pelatihan dinyatakan valid dan pernyataan untuk kinerja karyawan juga dinyatakan 7 Valid dan 3 tidak valid.

Hasil dari penelitian ini sebagaimana yang telah dicantumkan di atas, yang dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23.00 menunjukkan bahwa hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720. Hal ini berarti bahwa variansi variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan) sebesar 72,0 persen, sedangkan sisanya 28,0% persen dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pelatihan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh dari hasil koefisien sebesar -220. Hal ini berarti pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana apabila pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 2,20%, dengan asumsi jika nilai variabel pelatihan tetap.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidempuan. Hal itu diperoleh dari hasil uji t (parsial) pada tingkat signifikansi 5%

Dari hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rita Monica (2008) yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Bukit Tinggi*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan, yang berarti ketika pelatihan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, demikian juga sebaliknya ketika pelatihan menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana menurut Nutisemito. Pelatihan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Ketika terjadi kenaikan pelatihan, maka kinerja karyawan meningkat. Pelatihan yang berlebih tidak baik bagi perusahaan, karena dapat memicu terjadinya pemborosan biaya.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa hasil estimasi menunjukkan bahwa pelatihan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kebijakan yang diambil PT. Bank SUMUT Cabang Pembantu Syariah melalui faktor pelatihan tidak sertamerta mampu

mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan masih terdapat banyak variabel lain yang digunakan Bank Syariah dalam mengendalikan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut seperti: kompensasi, disiplin, kepemimpinan, iklim kerja, budaya kerja, dan lain sebagainya

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa ada pengaruh yang antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 2,049 persen, sedangkan sisanya 97,951 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai konstanta 17,692 artinya jika motivasi nilainya 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 17,692 satuan. Koefisien motivasi sebesar 0,818 artinya apabila variabel motivasi ditambah 1 satuan, maka variabel kinerja naik sebesar 0,818 satuan. Koefisien bernilai positif antara motivasi dengan kinerja. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Dody Crisnanda yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi eksternal

sebesar 3,310 Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,68488. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi atau semakin rendah tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi atau semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

3. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidimpuan. Hal ini sesuai dengan ungkapan Amini Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Dalam pencapaian hasil tersebut maka diperlukan suatu pendekatan pelatihan pegawai dengan didorongi dengan motivasi yang tinggi. Dimana, pelatihan sebagai dasar seseorang untuk bekerja dan motivasi sebagai dorongan dan pangsak seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

D. Keterbatasan Penelitian

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. keterbatasan bahan materi berupa buku-buku referensi yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan skripsi ini membuat peneeliti mendapatkan kendala dalam teori telah pustakanya.
2. keterbatasan dalam penggunaan variabel independen. Dimana masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti hanya menggunakan 2 variabel indpenden saja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya mengenai pengaruh “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidimpuan”, Maka kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang padangsidimpuan.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang padangsidimpuan.
3. Terdapat pelatihan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Padangsidimpuan.

B. SARAN

Adapun saran yang bisa diberikan setelah melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan sebaiknya dapat mengupayakan untuk meningkatkan pengetahuan nasabah tentang produk-produk nasabah Bank Muamalat yang menerapkan prinsip syariah. Seperti halnya melalui sosialisasi yang bersifat informatif dan edukatif kepada masyarakat umum mengenai produk-produk yang dimilikinya dan mengupayakan untuk meningkatkan pengetahuan produk

2. kepada nasabah mengenai nisbah/bagi hasil, manfaat produk, dan jenis/ragam produk lainnya yang ditawarkan sehingga dapat meningkatkan pemakaian produk dan layanan yang diberikan oleh Bank Muamalat.
3. Untuk pihak instut, peneliti menyarankan agar dapat menambahkan ilmu dan wawasan dalam penelitian yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Abdurrahman fathoni, *metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi*, Jakarta: rineka cipta, 2011.
- Azhari Akmal Tarigan, *Ekonomi Bank Syariah Pada Millennium Ketiga*, Medan: IAIN Press Anggota IKAPI, 2010.
- A. Mir Machmud Dan H. Rukhmana, *Bank Syariah Teori, Kebijakan, Dan Studi Empiris Di Indonesia*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, Semarang: PT. Karya Toha, 2002.
- Dedi Rianto Rehadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010).
- Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis dan* , Yogyakarta: Andi Offset, 2014.
- Garry Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta 2012.
- , *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Harry Slamet, *Manajer Edisi Kedelapan Jilid Dua*, Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2007.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Ikhwan abiding basri, *Ekonomi Islam Ditengah Krisis Ekonomi global*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2008.
- J. winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

- Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2013.
- Lijan poltak simbolon, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: bumi aksar, 2016.
- M. Quroish Shibah, *Tafsir Al-Misbah Jilid 9*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- _____, *Tafsir Al-Misbah Pesan Kesan dan Keseraisan Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2003.
- M. Manulang, *Manajemen Personalia Cetakan Kelima*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.
- Maman Abdurrahman Dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nur Asnawi Dan Mahsyuri, *Metodologo Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Robbins Stephen, *Metode Penelitian Manajemen*, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2006.
- Sando Siyatno dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Ikterasi Publishing, 2015.
- Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: Depublish, 2012.
- Salim Al Idrus, *Kinerja Manajer dan Bisnis koperasi*, Malang: UIN Malang Pers, 2008.
- Sadili samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia, 2006.
- Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

- Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *ekonometrika*, Yogyakarta, Andi Offest, 2010.
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana, 2013.
- , *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Yogyakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pembangunan Kompetensi Sumber Daya Manusia Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Celebah Timur: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sondang P. Siagian, *organisasi kepemimpinan dalam organisasi dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 2006.
- Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sugiono, *Metode penelitian bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Sugiyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: alfabeta, 2014.
- Sugiyono Dan Agus Santoso, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suryadi Prawisantoro, *Akutansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPEE, 2012.
- Wahyu Riandi, *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Wiraman, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo persada, 2009.
- Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Sumber Jurnal

- Agiel Puji Damayanti, dkk. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”, *dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Sebelas Maret*, Jupe UNS, Volume 2, No.1, Oktober, 2013.
- Abu Bakar Rahmah Muharram, “Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulsebar Cabang Palopo” *dalam Jurnal Equilibrium*, Volume O4, No.2 Juli, 2014.

Hesti Maheswari Dan Lulu Rehande Lutvy, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5” *Dalam Jurnal Manajemen*, Volume XIX, No. 02, Juni 2015.

Kelvin Aldrian Widijanto, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati”, *Dalam Jurnal Program Manajemen Bisnis*, Volume 5, NO. 1, Surabaya, 2017.

Lia Fauziah, “Pengaruh Motivasi Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro*, Semarang, 2013.

Omi Pramina, “Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR Pahalapakto”, dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 3, NO. 2, 2017.

Rangga Mahardika, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang” *Dalam Jurnal Universitas Brawijaya Kencana*, 2009.

Ririvega Kasenda, “ Kompensasi Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company”, *Dalam Jurnal EMBA*, Volume. 1, NO. 3 Juni Manado, 2013.

Sulaefi, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Dalam Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Volume 5, NO. 1, Jakarta, 2017.

Sumber Wawancara

Hasil wawancara dengan bapak Rusydi, selaku Brand Collection PT. Bank Muamala Indonesia, Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan, pada tanggal 19 maret 2020 pukul. 10.00 WIB.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Nama : Fitriyah Nur Lubis
Nim : 15 401 00228
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)/ perbankan syariah
PS-5
Tempat/ Tanggal Lahir : Simpanggambir/03 Maret 1998
Alamat : Kelurahan Simpanggambir, Kec. Lingga Bayu, kab.
Mandailing Natal
Hp : 0821 6352 8675
E-mail :

B. Nama OrangTua
Ayah : Alm. ABD Rahman
Pekerjaan : -
Ibu : Masdawani
Pekerjaan : Petani
Alamat : Kelurahan Simpanggambir, Kec. Lingga Bayu , Kab.
Mandailing natal

Pendidikan

1. MIN Simpanggambir
2. MTsN Simpanggambir
3. MAN Simpanggambir
4. Tahun 2015 melanjutkan pendidikan program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) padangsidempuan jurusan Perbankan Syariah PS-5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

Lampiran

Uji Validitas Pelatihan

Correlations

		soal_1	Soal_2	Soal_3	Soal_4	Soal_5	Soal_6	Soal_7	Total_Pelatihan
soal_1	Pears on Correl ation Sig. (2 tailed) N	1 .327 .128 23	.327 .128 23	.234 .283 23	.039 .860 23	.408 .053 23	.170 .438 23	.176 .422 23	.508* .013 23
Soal_2	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.327 .128 23	1 .056 23	.405 .056 23	.216 .322 23	.322 .134 23	.614** .002 23	.250 .249 23	.714** .000 23
Soal_3	Pears on Correl ation Sig. (2 tailed) N	.234 .283 23	.405 .056 23	1 .032 23	.448* .032 23	.247 .256 23	.473* .023 23	-.007 .973 23	.612** .002 23
Soal_4	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.039 .860	.216 .322	.448* .032	1 .032	.195 .371	.315 .143	.206 .347	.502* .015

	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Soal_5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.408	.322	.247	.195	1	.399	.522*	.703**
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Soal_6	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.170	.614**	.473*	.315	.399	1	.533**	.802**
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Soal_7	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.176	.250	-.007	.206	.522*	.533**	1	.615**
	N	23	23	23	23	23	23	23	23
Total_Pelatihan	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.508*	.714**	.612**	.502*	.703**	.802**	.615**	1
	N	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

Uji Validitas Motivasi

Correlations

		Soal-1	Soal-2	Soal-3	Soal-4	Soal-5	Soal-6	Soal-7	Soal-8	Soal-9	Soal-10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.397	.317	.346	.284	.076	.420 ⁺	.116	.261	.183	.553 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.061	.140	.106	.190	.731	.046	.597	.230	.402	.006
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2	Pearson Correlation	.397	1	.520 ⁺	.197	.616 ^{**}	.390	.076	-.117	.097	-.030	.465 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.061		.011	.367	.002	.066	.731	.594	.659	.892	.025
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3	Pearson Correlation	.317	.520 ⁺	1	.401	.504 ⁺	.576 ^{**}	.210	.102	.159	-.031	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.140	.011		.058	.014	.004	.337	.643	.470	.888	.002
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4	Pearson Correlation	.346	.197	.401	1	.205	.375	.189	.269	-.009	-.157	.460 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.106	.367	.058		.347	.078	.388	.215	.967	.475	.027
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5	Pearson Correlation	.284	.616 ^{**}	.504 ⁺	.205	1	.374	.339	.283	.274	.025	.637 ^{**}

total	Pearson											
	Correlation	.553**	.465*	.608**	.460*	.637**	.588**	.632**	.599*	.639*	.489*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.025	.002	.027	.001	.003	.001	.003	.001	.018	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Soal-1	Soal-2	Soal-3	Soal-4	Soal-5	Soal-6	Soal-7	Soal-8	Soal-9	Soal-10	Soal-11
R1	Pearson Correlation	1	.208	.483*	.179	.117	.778**	.422*	.242	.263	.143	.170
	Sig. (2-tailed)		.340	.020	.415	.594	.000	.045	.266	.226	.516	.438
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
R2	Pearson Correlation	.208	1	.431*	.591**	.269	.186	.188	.340	.302	.308	.231

	Sig. (2-tailed)	.340		.040	.003	.214	.396	.391	.112	.162	.153	.290
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
R3	Pears on Correlation	.483*	.431*	1	.370	.019	.431*	-.099	.213	.012	-.013	.041
	Sig. (2-tailed)	.020	.040		.082	.930	.040	.654	.330	.958	.952	.854
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
R4	Pears on Correlation	.179	.591**	.370	1	.604**	.319	.219	.194	.180	.000	-.210
	Sig. (2-tailed)	.415	.003	.082		.002	.138	.316	.374	.412	1.000	.335
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
R5	Pears on Correlation	.117	.269	.019	.604**	1	-.088	.615**	.250	.161	.066	-.199
	Sig. (2-tailed)	.594	.214	.930	.002		.690	.002	.249	.464	.765	.363

R9	Pears on Correlation	.263	.302	.012	.180	.161	.349	.130	.079	1	.789**	.486*
	Sig. (2-tailed)	.226	.162	.958	.412	.464	.103	.554	.720		.000	.019
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
R10	Pears on Correlation	.143	.308	-.013	.000	.066	.261	.215	.071	.789**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.516	.153	.952	1.000	.765	.230	.326	.749	.000		.001
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
R11	Pears on Correlation	.170	.231	.041	-.210	-.199	.420 [†]	.088	.441*	.486*	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.438	.290	.854	.335	.363	.046	.689	.035	.019	.001	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total	Pears on Correlation	.678**	.586**	.431*	.558**	.488*	.689**	.504*	.519*	.609**	.554**	.479*

Sig. (2- tailed)	.000	.003	.040	.006	.018	.000	.014	.01 1	.00 2	.006	.02 1
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

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

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

Uji Realibilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	7

Uji Reabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	10

Uji Reabilitas kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	11

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.82491781

Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.059
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.692	8.633		2.049	.054		
	Total_Pelatihan	-.220	.287	-.093	-.765	.453	.954	1.049
	Total_Motivasi	.818	.115	.864	7.130	.000	.954	1.049

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Uji heteroskedastisitas

Correlations

			Pelatihan	Motivasi	Kinerja Karyawan	Unstandardized Residual
Spearmans rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,215	,096a	-,012
		Sig. (2-tailed)	.	,325	,664	,957
		N	23	23	23	23
	Motivasi	Correlation Coefficient	,215	1,000	,853**	,078
		Sig. (2-tailed)	,325	.	,000	,724
		N	23	23	23	23

Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,096	,853**	1,000	,541**
	Sig. (2-tailed)	,664	,000	.	,008
	N	23	23	23	23
Unstandar dized Residual	Correlation Coefficient	-,012	,078	,541**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,957	,724	,008	.
	N	23	23	23	23

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

Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.692	8.633		2.049	.054		
	Total_Pelatihan	-,220	.287	-,093	-,765	.453	.954	1.049
	Total_Motivasi	.818	.115	.864	7.130	.000	.954	1.049

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.692	4.012

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	17.692	8.633		2.049	.054
	Total_Pelatihan	-.220	.287	-.093	-.765	.453
	Total_Motivasi	.818	.115	.864	7.130	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.053	2	414.027	25.727	.000 ^b
	Residual	321.860	20	16.093		
	Total	1149.913	22			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi, Total_Pelatihan



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

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

Nomor : 1594 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/08/2020
Hal : Mohon Izin Riset

Agustus 2020

Yth; Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan.

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

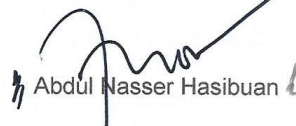
Nama : Fitriyah Nur Lubis
NIM : 1540100228
Semester : XI (Sebelas)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidimpuan ".

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

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

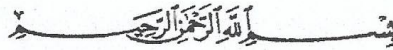
a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



Bank Muamalat



No. : 076 /B/KC PSP-SRT/VII/2021

Padangsidempuan, 9 Juli 2021 M
28 Zulqa'dah 1442 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan selesai riset

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

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor 1594/In.14/G.1/G.4b/TL.00/08/2020 tanggal 31 Agustus 2020 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Fitriyah Nur Lubis
NIM : 1540100228
Semester : XI (sebelas)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan" dengan ini kami sampaikan *telah selesai riset* serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN



EFRIDA YANTI SIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA



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

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

Nomor : 1594 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/08/2020
Hal : **Mohon izin Riset**

Agustus 2020

Yth; Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan.

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

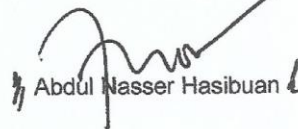
Nama : Fitriyah Nur Lubis
NIM : 1540100228
Semester : XI (Sebelas)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan skripsi dengan judul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan".

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

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

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

No. : 170 /B/KC PSP-SRT/IX/2020

Padangsidempuan, 9 September 2020 M
21 Muharram 1442, H

Kepada Yth:
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin riset

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

Sehubungan dengan surat dari Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan nomor 1594/in.14/G.1/G.4b/TL.00/08/2020 tanggal 31 Agustus 2020 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Fitriyah Nur Lubis
NIM : 1540100228
Semester : XI (sebelas)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Padangsidempuan" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengembalian data pendukung yang di perlukan untuk selesainya judul Skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN


Bank Muamalat
Kantor Cabang Padangsidempuan

EFRIDA YANTISIREGAR
BRANCH MANAGER

RFA

DOKUMENTASI

Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Bapak Rusdi selaku *Brand Collection* di Bank Muamalat Indonesia Tbk kantor Cabang Padang sidimpuan.



Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Bapak RF



Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Ibuk RH



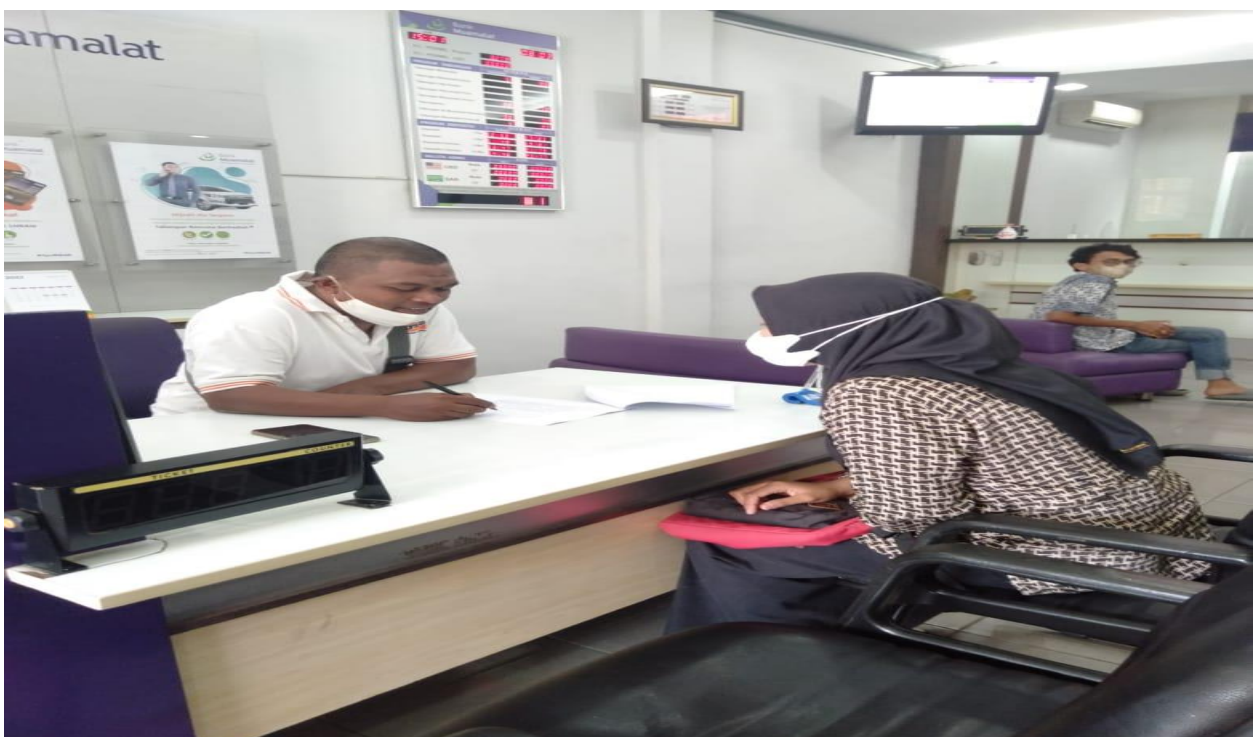
Dokumentasi Pengisian Angket Dengan ibuk ZKH



Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Bapak NH



Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Bapak SP



Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Bapak EDS



Dokumentasi Pengisian Angket Dengan Bapak WKD

