

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT BALAIKOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi Manajemen Bisnis
Syariah*

Oleh :

VILENCIA
NPM : 1901280115



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh ikhlas yang tulus karya ilmiah ini kupersembahkan kepada keluargaku tersayang

Ayahanda Andi Kurniawan

Ibunda Yeni

Adikku Jeslin

Adikku Suliya Andini

Adikku Wenny Andini

Adikku Mutiya Andini

Yang selalu memberikan doa terbaik, dukungan dan membimbingku dengan penuh cinta dan tulus membesarkanku sehingga aku dapat melanjutkan perguruan tinggi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Motto :

Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vilencia

Npm : 1901280115

Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan” merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya akan bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 18 Juli 2023



Vilencia

1901280115

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA PADA BANK
MUAMALAT BALAIKOTA MEDAN**

Oleh :

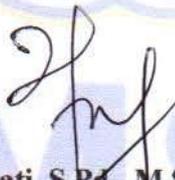
Vilencia

1901280115

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 18-7-2023

Pembimbing


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

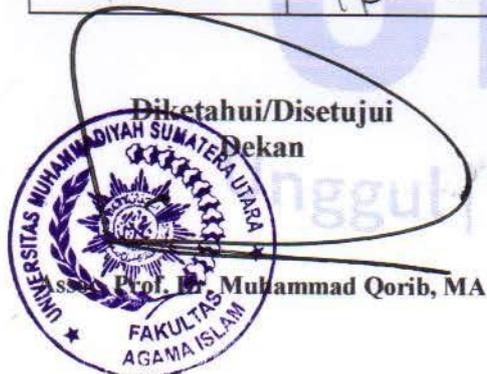
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Nama Mahasiswa : Vilencia
Npm : 1901280115
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
8/6'2023	Bimbingan penyusunan kuesioner penelitian		
1/7'2023	Bimbingan hasil deskripsi penelitian		
5/7'2023	Bimbingan pembahasan penelitian dan abstrak		
18/7'2023	Acc Skripsi		



Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Medan, 18-7-2023
Pembimbing Skripsi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Vilencia**
NPM : **1901280115**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan**

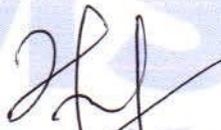
Medan, 18 Juli 2023

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Vilencia
NPM : 1901280115
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan 18-7-2023

Pembimbing



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Asst. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Vilencia
NPM : 1901280115
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 05/09/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

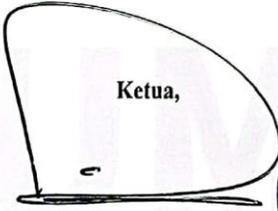
TIM PENGUJI

PENGUJI I : Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE, MM
PENGUJI II : Revita Sari, SE.I, MA



IRI

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris,

Dr. Zailani, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 th. 1987
Nomor: 0543Bju/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkandengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	B	Be
ت	tā'	T	Te
ث	sā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	hā'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	...'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāu	W	We
ه	hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	yā'	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
_/	Fattah	A	a

ـ /	Kasrah	I	i
ـ و	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـ /	Fatha dan ya	Ai	a dan i
ـ و	Fatha dan waw	Au	a dan u

Contoh :

- Kataba : كـ تـ ا
- Fa'ala : فـ عـ ا
- Kaifa : كـ يـ فـ ا

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـ /	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ـ /	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
ـ و	Fathah dan waw	Au	a dan u

Contoh : - qala : قـ ا

- rama : رـ ا
- qila : قـ يـ ا

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Tā' Marbūtah Hidup

Tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

2) Tā' Marbūtah Mati

Tā' marbūttah yang mati atau mendapat harkat sukūn, transliterasinya adalah h.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al", serta bacaan kedua kata itu terpisah maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh : - raudah al-atfal – raudatul atfal : **رَؤُودِ الصِّبْغِ الطِّفْلِ**

- al-Madinahal - munawwarah : **أَنْدِيهِ الْوَجْجِ**

- talhah : **طَلْحِجِ**

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syahada* atau tanda *tasdid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh : - rabbana : **رَبَّنَا**

- nazzala : **زَلَّ**

- al-birr : **الْبِرِّ**

- al-hajj : **الْحَجِّ**

- nu'ima ; **عِي**

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu :**اَل**, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang

langsung mengikuti kata sandang.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulisterpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu : انسجم
- as-sayyidatu : انسذج
- asy-syamsu : انشس
- al-qalamu : انقهى
- Jalalu : انجام

g. Hamzah

Dinyatakan didepan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- ta'khuzuna : تاخذو
- an-nau' : انىء
- syai'un : شىء

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan

juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu di dahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitn wudi'alinnasilal lazibak katamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihi al-Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

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

Contoh:

- Nasrunminallahi wafathunqariib
- Lillahi al-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

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

ABSTRAK

Vilencia, 1901280115, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada bank Muamalat Balaikota Medan”, Pembimbing Isra Hayati S.Pd., M.Si

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada bank muamalat balaikota medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) dengan memperoleh $t_{hitung} (2,132) > t_{tabel} (2,012)$ dengan nilai signifikan $0,038 < 0,05$, variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) dengan memperoleh $t_{hitung} (2,123 > t_{tabel} (2,012)$ dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$, uji secara simultan pada variabel stres kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan dengan memperoleh $F_{hitung} (5.425) > F_{tabel} (3,20)$ dengan tingkat signifikan $0,008$. Selanjutnya nilai R Square (R^2) dalam model regresi diperoleh sebesar $0,191$, artinya bahwa $19,1\%$ variabel prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) dapat dijelaskan oleh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Vilencia, 1901280115, "Factors Influencing Job Performance at the Medan City Hall Muamalat bank", Supervisor Isra Hayati S.Pd., M.Si

This research was conducted with the aim of analyzing the factors that influence work performance at Bank Muamalat Balai Kota Medan. The research method used in this study is quantitative research and data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis used in this research is data quality test, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination test. Based on the results of the study, it showed that the work stress variable (X1) had a positive and significant effect on work performance variables at Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) by obtaining $t_{count} (2.132) > t_{table} (2.012)$ with a significant value of $0.038 < 0.05$, compensation variable (X2) has a positive and significant effect on work performance variables at Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) by obtaining $t_{count} (2.123) > t_{table} (2.012)$ with a significant value of $0.039 < 0.05$, test simultaneously on work stress variable (X1) and compensation variable (X2) states that there is a jointly significant effect on work performance at Bank Muamalat Balaikota Medan by obtaining $F_{count} (5.425) > F_{table} (3.20)$ with a significant level of 0.008. Furthermore, the value of R Square (R²) in the regression model is obtained by 0.191, meaning that 19.1% of the work performance variable at Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) can be explained by work stress (X1) and compensation (X2), while the rest is influenced by variables not examined.

Keywords: Job Stress, Compensation and Job Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, berkah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan”**. Tidak lupa Shalawat berangkaikan salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu berada didalam naungan safa'atnya yang hingga akhir zaman nanti. Aamiin Ya Robbal'alamin. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta doa yang tidak pernah henti-hentinya dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Andi Kurniawan dan Ibunda tercinta Yeni selaku orang tua penulis yang tidak pernah lelah mendidik, merawat serta doa, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Adik-adik tercinta saya, Jeslin, Suliya Andini, Wenny Andini, Mutiya Andini yang telah menyemangati saya sampai saat ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Zailani, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah meluangkan waktu, bantuan, bimbingan, dan masukan untuk penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Bapak Syahrul Amsari, SE. Sy., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Kepada sahabat tercinta saya Dini Vira Khairuni yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang luar biasa.
11. Bank Muamalat Balaikota Medan yang telah memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga hasilnya masih jauh dari kata sempurna, baik dari pemilihan bahasa maupun sistematika penulisannya, namun penulis mengharapkan bantuan berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun demi perbaikan mutu penulisan skripsi ini kedepannya. Akhir kata, penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat menjadi referensi para pembaca dalam menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang berguna. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2023
Penulis

Vilencia
1901280115

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORETIS	9
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Prestasi Kerja.....	9
a. Pengertian Prestasi Kerja	9
b. Penilaian Prestasi Kerja.....	9
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	10
d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	10
e. Metode-Metode Penilaian Kerja	11
f. Indikator Prestasi kerja.....	12
g. Prestasi Kerja Menurut Pandangan Islam	12
2. Stres Kerja.....	13
a. Pengertian Stres Kerja	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
c. Jenis-Jenis Stres Kerja.....	15
d. Mengolah Stres Menurut Pandangan Islam.....	15
e. Indikator Stres Kerja	16
f. Pendekatan Stres Kerja.....	16

3. Kompensasi	17
a. Pengertian Kompensasi	17
b. Tujuan Kompensasi	18
c. Jenis-jenis Kompensasi	19
d. Indikator Kompensasi.....	19
e. Kompensasi Menurut Pandangan Islam	20
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis	23
BAB III : METODE PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	25
1. Populasi.....	25
2. Sampel.....	25
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	25
1. Variabel Independen	25
2. Variabel Dependen.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Data Primer	27
a. Observasi.....	27
b. Angket.....	27
2. Data Sekunder	28
F. Instrumen Penelitian.....	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Realiabilitas.....	29
G. Uji Prasyarat.....	29
1. Uji Asumsi Klasik.....	29
a. Uji Normalitas	29
b. Uji Heteroskedastisitas.....	29
c. Uji Multikolinearitas	30

H. Teknik Analisis Data.....	30
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
2. Uji Hipotesis	31
a. Uji t (Parsial).....	31
b. Uji f (Simultan)	31
c. Uji R^2 (Koefisien Determinansi)	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A Deskripsi Institusi	33
B Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
C Hasil Penelitian	45
D Pembahasan	58
BAB V PENUTUP	61
A Kesimpulan	61
B Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pengukuran dan penilaian kinerja karyawan bank.....	3
Tabel 1.2 Target dan realisasi laba Bank Muamalat Balaikota Medan.....	4
Tabel 1.3 Jadwal kerja.....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Waktu penelitian	24
Tabel 3.2 Variabel operasional independen dan skala	26
Tabel 3.3 Variabel operasional dependen dan skala	26
Tabel 3.4 Alternatif jawaban dengan skala likert.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia responden	45
Tabel 4.3 Presentase jawaban responden variabel stres kerja	45
Tabel 4.4 Presentase jawaban responden variabel kompensasi	47
Tabel 4.5 Persentase jawaban responden variabel prestasi kerja.....	48
Tabel 4.6 Hasil uji validitas	49
Tabel 4.7 Hasil reliabilitas	51
Tabel 4.8 Hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov (KS)	53
Tabel 4.9 Hasil uji multikolinearitas	54
Tabel 5.0 Hasil uji regresi linear berganda	55
Tabel 5.1 Hasil uji-t (parsial)	56
Tabel 5.2 Hasil uji-f (simultan).....	57
Tabel 5.3 Hasil uji koefisien determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Logo Bank Muamalat	35
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.3 Normalitas Histogram	52
Gambar 4.4 Grafik Normalitas P-Plot.....	52
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada periode globalisasi seperti saat ini, dunia perbankan mengalami kemajuan yang sangat pesat (Adinugraha And Ghofur 2017). Perbankan merupakan salah satu sektor ekonomi yang dapat mengalami perubahan secara cepat (Sartika dan Adinugraha, 2016). Poin pentingnya, didirikannya Perbankan bertujuan untuk membantu masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan dengan menggunakan layanan seperti banking yang sudah disediakan oleh lembaga tersebut (Raykard Parlin, 2013). (Parlinda, V. dan Wahyuddin, M. 2008) mengemukakan bahwa berhasil atau gagalnya dalam mencapai tujuan terganung pada karyawan itu sendiri saat menyelesaikan tugas-tugasnya.

Setiap perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan yang rumit, sehingga mengharuskan para perusahaan tersebut mengambil langkah untuk mengatasi dan mengantisipasi berbagai masalah karyawan. Salah satu masalahnya terkait dengan kualitas dan keterampilan yang dimiliki para karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya terfokus pada teknologi yang digunakan, tetapi juga manusia yang berada dibalik teknologi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan pelaksana aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan penggerak faktor produksi lainnya. Kualitas sumber daya manusia akan dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, dimana prestasi tersebut sesuai dengan harapan perusahaan.

Handoko (2014:193) memaparkan bahwa prestasi kerja sangat penting dalam menentukan hasil kerja karyawan, faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan desain pekerjaan. Hasibuan (2008 : 93) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya serta ketentuan waktu. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, pemimpin dapat belajar dari tinjauan kinerja ini apakah karyawan tersebut mampu menangani tugas dan

kewajiban yang diberikan kepadanya. Seberapa baik karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya akan ditentukan oleh mekanisme penilaian potensi kerja. Dari hasil itu, maka suatu organisasi atau perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan.

Irham Fahmi (2016:214) memaparkan bahwa stres merupakan suatu keadaan menekan diri jiwa seseorang diluar kemampuannya, jika dibiarkan maka berdampak pada kesehatan. Maka dari itu, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami para karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam mengelola stres dan membiarkannya terus-menerus akan berakibat pada kondisi mental dan emosional karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karenanya, masalah stres kerja karyawan perlu mendapatkan penanganan lebih serius dari perusahaan, serta motivasi perusahaan akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan untuk meraih tujuan perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Mulyasa (2005, 156), persoalan kompensasi menjadi hal yang rawan bukan hanya karena mendorong orang untuk bekerja tetapi juga karena mempengaruhi moral dan disiplin tenaga kerja. Sudut pandang ini memberikan bukti bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan membayar mereka sesuai dengan tugasnya. Pentingnya kompensasi bagi setiap karyawan, sangat terpengaruh dengan perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka akan membuat kesejahteraan pun meningkat. Hal inilah yang membuat karyawan termotivasi melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan dan apabila kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun berkurang yang membuat semangat kerja menurun dan akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.

Bank Muamalat Balaikota Medan merupakan bank yang bertransaksi dengan hukum syariah serta tidak menggunakan bunga sebagai aturan untuk menentukan pendapatan. Beroperasi berdasarkan konsep bagi hasil yang konsisten dengan mempertimbangkan aspek keadilan dan perlindungan yang adil dari kepentingan

semua pihak yang terlibat dengan berbagai keuntungan dan kerugian. Peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan dapat dilakukan dengan menggunakan standar yang harus dipenuhi oleh karyawan. Tujuan dari penggunaan standar kerja agar pekerjaan efektif dan efisiensi sesuai visi misi yang telah ditetapkan dan yang ingin dicapai perusahaan. Hal tersebut terkait dengan tindakan yang boleh dilakukan apabila berada di kondisi tertentu yang mungkin saja terjadi didalam perusahaan. Jika standar kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, maka perusahaan tidak akan mungkin mencapai target yang diinginkan. Serta lama-kelamaan perusahaan akan mengalami penurunan produktivitasnya dan tidak dapat berkembang.

Tabel 1.1
Pengukuran Dan Penilaian Kinerja Karyawan Bank

No	Indikator Penilaian Kinerja
1	Bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur)
2	Kuantitas kerja
3	Disiplin kerja
4	Ketepatan waktu kerja
5	Kerajinan
6	Sikap
7	Kehadiran Kerja

Sumber: Indikator BSC (Balance Scorecard) Karyawan Bank Muamalat
Balaikota Medan

Kinerja karyawan tidak diragukan lagi sangat penting bagi Bank Muamalat Balaikota Medan. Kinerja karyawan tersebut mencakup kinerja operasional serta kinerja layanan ke nasabah. Dipercaya juga bahwa dengan meningkatnya kinerja karyawan maka laba perusahaan akan berkembang setiap tahunnya. Namun beberapa fenomena yang pernah terjadi Pada Bank Muamalat Balaikota Medan menunjukkan tanda-tanda permasalahan dalam mencapai target perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Target Dan Realisasi Laba Bank Muamalat Balaikota Medan

Tahun	Target Laba (Ratusan Juta Rupiah)	Realisasi Laba (Ratusan Juta Rupiah)	Rasio Pencapaian Target (%)
2012	200	163	81
2013	270	455	168
2014	350	167	47
2015	270	203	75
2016	300	201	67

Sumber : Bank Muamalat Balaikota Medan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dapat diliat fluktuasi rasio pencapaian target Bank Muamalat Balaikota Medan bahkan cenderung mengalami penurunan. Dampak dari fenomena tersebut mengakibatkan penurunan daya saing disektor perbankan. Serta dapat kita lihat di tabel bahwa selama tahun 2012 sampai 2016 menunjukkan bahwa tingkat ketidaksesuaian atas pencapaian target yang telah ditetapkan oleh Bank Muamalat Balaikota Medan menunjukkan adanya penurunan. Kondisi tersebut tidak dapat mengindikasikan adanya peningkatan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Namun demikian selama lima periode tersebut para karyawan mampu mencapai target di tahun 2013 yang mana di tahun yang lain karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditentukan, sehingga hal tersebut dapat mengindikasikan para karyawan yang belum mampu memaksimalkan atas kinerjanya dalam bekerja di perusahaan.

Dari survey yang peneliti lakukan dengan karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan yang bernama Zikri, beliau mengatakan bahwa penyebab penurunan kinerja karyawan bisa jadi dari problem yang dihadapi seorang karyawan dalam kehidupan setiap harinya seperti permasalahan keluarga, terkait gangguan kesehatan dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera mereka selesaikan untuk mengejar target. Karena hal tersebutlah yang membuat karyawan merasa lelah dan kurang bersemangat dalam bekerja serta hal ini membuat karyawan merasa kurang mampu

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan maksimal yang membuat masih terdapat adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya diluar dari jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Beliau juga mengatakan terkait lembur itu ada apabila ada case tertentu, misalnya akhir bulan para karyawan kejar banyak dana atau pembiayaan, perbaikan kantor, melakukan penginstalan antivirus guna memperkuat sistem dan karena hal tersebutlah pasti ada lembur. Untuk karyawan yang masuk kantor di hari libur maka biasanya uang lemburnya cair. Kalau untuk masalah target beliau mengatakan semua karyawan pasti mempunyai target, target tersebut bukan hanya untuk marketing saja tetapi karena adanya target tersebutlah yang membuat karyawan disiplin dalam bekerja. Untuk target dibagian non bisnis semua tercapai tetapi untuk dibagian bisnis ya pasti ada yang achieve ada yang tidak, hal tersebut dinamakan marketing. Dibawah ini terdapat jadwal kerja para karyawan dari awal masuk kerja sampai pulang kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jadwal Kerja

Keterangan	Pukul
Absensi karyawan	07.30
Doa dan evaluasi kerja	07.45 - 08.15
Jam operasional kerja	08.15 - 17.00
Waktu istirahat	12.00 – 13.00
Jam umum pulang kerja	17.00

Sumber : Bank Muamalat Balaikota Medan

Setiap divisi memiliki tuntutan kerja yang berbeda, jangankan yang berbeda divisi, yang satu devisi saja bisa memiliki tuntutan kerja yang berbeda. Maka dari itu, banyaknya tuntutan pekerjaan bisa membuat karyawan melakukan lembur kerja. Seorang karyawan bekerja memberikan waktu, pikiran dan tenaganya kepada perusahaan, sudah sepantasnya perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi sesuai beban kerja yang telah diselesaikan karyawan. Serta sebaiknya kerja lembur tidak dilakukan seperti rutinitas harian

karena hal tersebut menyebabkan stres, ketegangan mata serta depresi, yang mana hal tersebut disebabkan karena terlalu banyak duduk dan kurang tidur.

Atas dasar uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan disebabkan adanya karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.
2. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan stres dalam bekerja.
3. Kurangnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balaikota Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balaikota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja di Bank Muamalat Balaikota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan memiliki dan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

- 1. Teori : Penelitian ini diharapkan kedepannya menjadi salah satu referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan.

2. Praktik

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana dalam memperluaskan pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Peneliti memberikan kontribusi nyata bagi upaya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan agar bermanfaat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan peneliti-peneliti selanjutnya terkhusus yang memiliki variabel yang sama.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan referensi kepustakaan mahasiswa khususnya mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di bidang Manajemen Bisnis Syariah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyelesaian dari penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan tentang arah penelitian yang dilakukan meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini menerapkan teori-teori dari hasil penelitian terdahulu yang relevan meliputi : Kajian Pustaka, Kajian Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini pada dasarnya mengungkapkan sejumlah cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional, yang meliputi : Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data, Instrument Penelitian, Uji Prasyarat, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi penelitian, temuan penelitian dan pembahasan penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan keterampilan yang diharapkan oleh suatu instansi atau perusahaan dari karyawannya guna menumbuhkan dan melancarkan pola pikir berorientasi kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan instansi atau perusahaan tersebut. Prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu yang ditentukan oleh kualitas pribadinya dan pandangan tentang perannya dalam jabatan (Sutrisno, 2014). (Hasibuan, 2012) berpendapat bahwa Prestasi kerja seseorang dapat dinilai dari seberapa serius dia mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengetahuan, keahlian, kesungguhan, dan waktu yang tersedia sesuai dengan standar kerja yang berlaku seperti mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, intensif, sikap kerja, dan sikap terhadap yang lain. Sedangkan Mangkunegara (2012 : 67) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang diselesaikan seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan sangat mencerminkan keberhasilan atau kegagalannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila prestasi kerja yang telah ia lakukan buruk atau tidak sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, maka aktivitas-aktivitas karyawan tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pekerjaan karyawan yang sedang dilakukan.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah cara yang dilakukan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara

keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas (Soeprihanto, 2000:7). Handoko (2010) memaparkan manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Kesempatan kerja yang adil.
- 8) Tantangan-tantangan eksternal.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Timpe dalam Mangkunegara (2006:15), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal adalah mereka yang berhubungan dengan ciri-ciri kepribadian seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut tidak memiliki kemampuan yang tinggi dan tidak mencoba berupaya memperbaiki hal tersebut
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan dan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja baik bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi.

d. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Rahmanto, penilaian prestasi bertujuan untuk sebagai berikut :

- 1) Membedakan derajat prestasi kerja masing-masing pegawai.

- 2) Keputusan administratif termasuk mempekerjakan, mempromosikan, mempertahankan, memindahkan, memberhentikan, dan menaikkan gaji.
- 3) Memberikan finalti seperti konseling untuk meningkatkan dorongan dan instruksi untuk mengasah keterampilan.

e. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Rachmawati (2008:126) mengemukakan sebuah cara yang dapat di pertimbangkan organisasi untuk melakukan penilaian prestasi bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1) Rating Scale

Melakukan penilaian dari skala terendah ke skala tertinggi dalam prestasi kerja karyawan.

2) Ceklist

Dalam hal ini hanya memiliki bukti yang menggambarkan produktivitas pekerja dan karakteristik pribadi (yang dinilai).

3) Peristiwa Kritis

Metode ini didasarkan pada catatan-catatan dari pimpinan atau penilaian karyawan yang bersangkutan.

4) Metode Peninjauan Lapangan

Pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja karyawan, serta secara sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi yang bersangkutan.

5) Tes Prestasi Kerja

Cara penilaian dengan melakukan tes tertulis kepada karyawan langsung.

6) Metode Perbandingan Kelompok

Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan kerjanya yang dilakukan oleh atasan seperti teknik pemeringkatan, pemberian poin atau angka.

7) Penilaian Diri Sendiri

Penilaian ini dilakukan terhadap setiap karyawan dengan tujuan memperbaiki aspek setiap pekerjaan.

f. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2014:152) ada dua indikator prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dengan pengawasan yang dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas.

3) Inisiatif

Mengambil peranan selama melaksanakan tugas khususnya dalam penanganan masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja yang ada.

5) Sikap

Semangat kerja dengan cara melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran dalam bekerja.

g. Prestasi Kerja Menurut Pandangan Islam

Dalam pandangan islam, seseorang yang ingin mendapatkan hasil prestasi kerja yang baik tidak boleh melepaskan peran dari Allah SWT. Prestasi kerja menurut pandangan islam tidak seputar pada masalah pekerjaan, belajar, berkeaktivitas. Tetapi ada nilai ibadahnya, dimana manusia akan kembali dengan bekal hasil kerja ibadahnya di dunia. Di dalam surah Al-Jumu'ah : 10, Allah SWT memerintahkan hambanya untuk mencari, berusaha, dan berbuat sekuat tenaga untuk kepentingan diri khususnya dan kepentingan golongan pada umumnya. Keseimbangan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk dunia dan akhirat. Banyak manusia yang memiliki akal sehat tetapi tidak sedikit banyak diantara mereka yang saling menjatuhkan, merusak, berebut kekuasaan dikarenakan kurangnya iman kepada Allah SWT. Seperti dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah : 30 :

وَإِذْقَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (٣٠)

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Morgan & King (1986:321) berpendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Dan Kinicki, Angelo (2000) mendefinisikan stres sebagai suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang berhubungan dengan psikologis dan fisik seseorang. Ivancevich, John M., dkk (2005) mengungkapkan bahwa stres kerja hampir sama dengan menyatakan stres sebagai respon menghadapi sesuatu oleh perbedaan individu yang merupakan dari suatu tindakan, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan penderitaan pikiran yang dapat disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan, tuntutan pimpinan dan tuntutan fisik yang tidak terkendali. Masalah stres yang dialami karyawan memberikan dampak yang sangat negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif diperhitungkan oleh perusahaan. Stres membuat seseorang akan mengalami perubahan psikologis dan perilaku sebagai akibat mengatasi stres dalam bekerja. Stres kerja akan mendatangkan perasaan cemas kepada karyawan saat mereka mendekati pekerjaan mereka. Gejala dari masalah ini adalah emosi tidak stabil, merasa tidak tenang, senang menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan,

cepat lelah, cemas, tegang, gugup, serta mengalami gangguan pencernaan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:157).

Sama halnya dengan burnout, burnout (kejenuhan kerja) merupakan salah satu masalah yang paling signifikan yang dihadapi di tempat kerja yang mengakibatkan bisnis merugi. Hal tersebut disebabkan rutinitas yang melelahkan bahkan apabila terjadi terus-menerung akan mengakibatkan stres yang berkepanjangan. Kelelahan fisik, emosional, perilaku dan sikap, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, ketidakpercayaan kepada kemampuan yang lain, serta kurangnya keinginan untuk pencapaian pribadi merupakan ciri seseorang yang mengalami burnout. Kebosanan berdampak negatif kepada orang ataupun bisnis, hal ini mengakibatkan semakin banyak ketegangan dalam pekerjaan yang membuat kinerja kerja karyawan menurun.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Samosir & Syahfitri (2008), mengungkapkan bahwa kompensasi, beban kerja, pengakuan masyarakat, dan karir merupakan variabel yang berkontribusi terhadap stres kerja karyawan. Stress ditempat kerja merupakan akibat dari kompensasi karyawan, seperti gaji pokok dan tunjangan diatas dan diluar upah pokok yang tidak mencerminkan tuntutan posisi karyawan secara memadai. Karyawan terlalu banyak bekerja karena tuntutan tugas yang tidak masuk akal, yang memaksa mereka untuk bekerja lembur dan kadang-kadang bekerja saat waktu istirahat. Stres kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kelelahan fisik dan emosional. Dalam hal ini karyawan menjadi bosan dengan pekerjaannya. T. Hani Handoko (2001:193) menjelaskan penyebab kondisi stres kerja karyawan :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan
- 2) Tekanan dan waktu yang terdesak
- 3) Kualitas pengawasan yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan peran
- 7) Frustrasi

8) Konflik antar pribadi antarpun rekan kerja

c. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick (Yuliana, et al, 2019:5) memaparkan kategori stres kerja sebagai berikut:

- 1) Eustress, yaitu hasil respon stres yang bersifat sehat, positif, konstruktif (sifat membangun), seperti pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan performance yang bagus.
- 2) Distress, yaitu hasil respon stres yang bersifat tidak sehat, negatif, destruktif (sifat merusak), seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dengan diasosiasikan dalam keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

d. Mengelola Stres Menurut Pandangan Islam

Stres tidak akan mungkin selamanya bisa dihindari, karena cobaan dari Allah SWT tidak bisa dibuat manusia. Setiap manusia pasti membutuhkan kemampuan untuk mengelola stres. Cara pertama yaitu menyiapkan perilaku dan sikap pengelolaan stres agar mampu menangkal stres. Allah SWT berfirman dalam Surat Ali-Imron ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (١٣٩)

Artinya : Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.

Berikut cara mengelola stres dalam Islam sebagai berikut :

1) Niat ikhlas

Islam mengajarkan senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, bertujuan agar nilai usaha kita tinggi di mata Allah SWT serta memperoleh ketenangan apabila usaha kita tidak berhasil sesuai harapan.

2) Sabar dan shalat

Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan saat stres. Segala kepenatan fisik, masalah, beban pikiran, dan emosi akan hilang saat kita shalat dengan khusyuk.

3) Bersyukur dan berserah diri

Kunci utama dalam menghadapi stres adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala kehendak Allah SWT.

4) Doa dan dzikir

Saat khawatir terhadap suatu yang buruk, maka sandarkan kepada Allah SWT dengan doa dan dzikir dengan khushyuk agar hati tenang serta mampu meningkatkan konsentrasi, berpikir dengan jernih, dan emosi terkendali.

e. Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014:204) memaparkan indikator stres kerja sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berlebihan.
- 2) Tekanan serta sikap pemimpin tidak adil
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang tidak lengkap
- 4) Konflik pribadi dengan atasan atau rekan kerja
- 5) Iklim kerja
- 6) Otoritas kerja

f. Pendekatan Stres Kerja

Veithzal Rivai (2004:517-518) mengungkapkan pendekatan stres kerja sebagai berikut:

- 1) Pendekatan secara individu
 - a) Meningkatkan keimanan
 - b) Melakukan meditasi
 - c) Melakukan olahraga
 - d) Melakukan relaksasi
 - e) Support dari teman-teman dan keluarga
 - f) Menghindarkan kegiatan yang membosankan
- 2) Pendekatan secara perusahaan
 - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c) Menyediakan tempat olahraga

- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Meningkatkan kerja sama dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003,118) kompensasi merupakan penghasilan yang diterima pekerja dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung ataupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diperoleh seseorang dalam bentuk apapun sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Menurut Gaol (2014:310) kompensasi merupakan sesuatu hal yang diterima oleh karyawan, berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan Soegoto (2009:227) memaparkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan atau tugas organisasi..

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya karena karyawan telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Persoalan kompensasi menjadi hal yang rawan bukan hanya karena mendorong untuk bekerja tetapi juga karena mempengaruhi moral seseorang dan disiplin tenaga kerja. Hal tersebut memberikan bukti bahwa suatu produktivitas seseorang dapat ditingkatkan dengan membayar mereka sesuai dengan tugas yang mereka lakukan. Kompensasi sangat berpengaruh dengan perilaku dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka akan membuat kesejahteraan pun meningkat. Hal tersebut membuat karyawan termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja dan apabila kompensasi yang mereka terima rendah maka kesejahteraan pun berkurang yang membuat semangat kerja karyawan menurun dan hal itu bisa mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Seseorang karyawan juga ingin mendapatkan uang untuk menunjang kebutuhan sehari-hari. Karena itu, perusahaan harus mengakui dan memberi penghargaan

kepada karyawan yang telah berkontribusi ditempat kerja dengan memberikan pembayaran atas upah dan loyalitasnya kepada perusahaan. Melalui kompensasi, manajemen dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Tujuan Kompensasi

Hasibuan & SP (2014) menjelaskan tujuan dari pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Pimpinan wajib membayar kompensasi kepada pekerja yang telah mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

2) Kepuasan kerja

Dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya.

3) Pengadaan efektif

Rekrutmen karyawan yang berkualitas akan lebih mudah jika kompensasi ditingkatkan secara substansial.

4) Motivasi

Dengan pimpinan yang memberikan motivasi kepada karyawannya, akan memberikan kompensasi yang cukup besar.

5) Stabilitas kerja

Apabila kompensasi yang diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat turn over yang relative kecil.

6) Disiplin

Dengan membangun disiplin dalam bekerja akan membuat karyawan mengetahui setiap peraturan yang ada.

7) Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dengan pengaruh serikat buruh dihindarkan.

8) Pengaruh pemerintah

Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai undang-undang perburuhan.

c. Jenis-Jenis Kompensasi

Yani (2012) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan beberapa bagian yaitu:

- 1) Kompensasi finansial terdiri dari dua bagian yaitu kompensasi finansial secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan.
- 2) Kompensasi non finansial terdiri dari dua bagian yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai.

d. Indikator Kompensasi

Veithzal Rivai (2011:357) memaparkan dua dimensi indikator kompensasi sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial langsung

a) Gaji

Imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan penerimaan secara rutin dan setiap bulan, walaupun tidak masuk kerja akan mendapatkan gaji secara penuh.

b) Bonus

Memberikan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dengan sifat yang tidak tetap.

c) Insentif

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja yang sesuai dengan yang telah ditentukan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian tambahan yang diberikan berdasarkan ketentuan perusahaan terhadap semua karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti fasilitas tunjangan, asuransi dan lain sebagainya. Dengan ini organisasi bisa memperoleh, menciptakan dan mempertahankan produktivitas kerja.

e. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Kompensasi yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka dalam mengerjakan tugasnya. Perjanjian kedua belah pihak untuk bertransaksi secara jujur dan adil agar tidak merugikan kepentingan perusahaan. Pimpinan dianjurkan oleh Al-Qur'an untuk menghormati hak-hak karyawan berdasarkan kinerja mereka. Rasulullah SAW mengeluarkan perintah untuk membayar upah sebelum kering keringatnya.. Dari Abdullah bin Umar, Nabi SAW bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا أَوْلَىٰ جِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ عَيْنَهُ عَرْفُهُ

Artinya:” Berikanlah kepada para pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah, Shahih).

Melihat hadist di atas, apabila sudah terjadi kesepakatan untuk membayar upah setiap bulannya, hal ini dapat juga dimaksudkan untuk mempercepat pemenuhan hak-hak pekerja setelah menyelesaikan tugasnya.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu acuan dari peneliti dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindar anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti akan menjabarkan beberapa kajian penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan		Hasil Penelitian
			Terdahulu	Rencana Penelitian	
1.	Nurul Hasanah, Satrio Agung Kurniawan	Prestasi kerja sebagai	Membahas tentang pengaruh	Membahas tentang pengaruh	Nilai koefisien determinasi dipengaruhi oleh

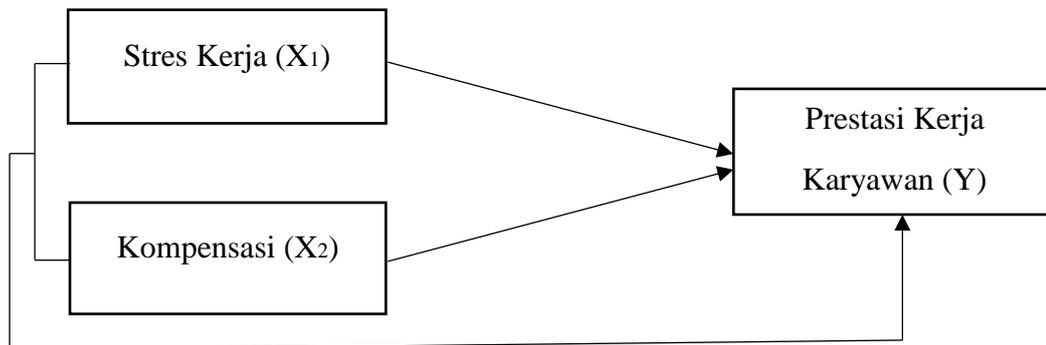
	(2017) “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap”.	variabel dependen	budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja	stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja.	budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengalaman kerja sebesar 64,1% dan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2.	Hesti Suprihatiningrum, Tri Bodroastuti (2012) “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah)”.	Menggunakan metode kuantitatif dengan instrument kuesioner.	Membahas tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sitem kompensasi, desain pekerjaan,	Pengaruh variabel stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.	Adanya pengaruh signifikan antara motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja dengan nilai f hitung 81,769 dan f table 3,232 dengan nilai signifikan 0,000
3.	Muhammad Kurniawan (2018) “ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi	Masalah kompensasi merupakan	Menggunakan metode kualitatif dengan variabel	Menggunakan metode kuantitatif dengan stres kerja dan	Sistem penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikan, Serta lingkungan

	Prestasi Kerja Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera”.	persamaan dari penelitian ini.	lingkungan kerja, sistem penempatan karyawan, kompensasi.	kompensasi merupakan variabel independen.	kerja yang tidak mendukung sarana dan prasarana .
4.	Siti Kholijah Nasution (2018) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan”.	Menggunakan metode kuantitatif dan variabel (Y) sama-sama menggunakan prestasi kerja.	Terletak pada variabel tidak menggunakan kompensasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan.	Peneliti menggunakan variabel stres kerja dan kompensasi sebagai variabel independen.	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 3,34% dan sisanya 66,6% dipengaruhi faktor lain.
5.	Pipit Nusela (2012) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Cabang Cirebon”.	Menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan variabel disiplin kerja dan insentif sebagai variabel independen.	Menggunakan pengaruh stres kerja dan kompensasi sebagai variabel independen.	Koefisien disiplin kerja dan insentif memberikan nilai 0,571 dan 0,025 berarti jika disiplin kerja dan insentif semakin baik maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Perkembangan suatu perusahaan baik dilihat dari sudut pandang beban tugas, perkembangan teknologi, metode kerja yang baru, namun dalam pencapaian tersebut perusahaan dapat mengatasi para karyawan yang mengalami stres kerja dan memberikan kompensasi kepada karyawannya sesuai dengan keberhasilan pekerjaan karena sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balaikota Medan. Hal ini membahas tentang pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka kerangka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu simpulan sementara, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

Ha₁ = Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balaikota Medan.

Ha₂ = Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balaikota Medan.

Ha₃ = Terdapat pengaruh antara stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balaikota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Bank Muamalat Balaikota Medan yang beralamat di Jl. Balaikota No. 10, Kesawan Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara, 20111.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Keterangan	Jadwal Penelitian																																	
	Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023				Agustus 2023				September 2023	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Pengajuan Judul																																		
Penyusunan Proposal																																		
Bimbingan Proposal																																		
Seminar Proposal																																		
Pengumpulan Data																																		
Penulisan Skripsi																																		
Bimbingan Skripsi																																		
Sidang Skripsi																																		

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Kuncoro (2005:103) mengungkapkan bahwa populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap dan biasanya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi obyek penelitian. Populasi yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan yang berjumlah 49 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:131). Namun karena sampel mewakili populasi penelitian, maka pemilihannya sangat penting. Arikunto (2010:112) juga mengemukakan didalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil seluruhnya, namun jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10% atau 20%, 25% atau lebih. Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampel yakni berjumlah 49 orang karena jumlah populasi kurang dari 100.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016 : 68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan.

1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016:68). Variabel bebas umumnya dengan hurup X. dengan demikian, jika tinjau keberadaannya, variabel bebas pada umumnya terlebih dahulu muncul (ada), dan akan diikuti variabel yang lainnya. Dalam rangkaian kegiatan ilmiah, peneliti dalam menentukan variabel bebas tidak boleh secara sembarangan. Variabel bebas bukanlah suatu kondisi yang terlepas sama sekali dengan keberadaan variabel terikat.

Tabel 3.2
Variabel Operasional Independen dan Skala

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres kerja (X ₁)	Penderitaan pikiran disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan, tuntutan pimpinan, tuntutan fisik yang tidak terkendali.	1) Beban kerja 2) Sikap pemimpin 3) Waktu kerja 4) Konflik 5) Iklim kerja 6) Otoritas kerja	Likert
Kompensasi (X ₂)	Sebuah penghargaan pada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan dalam bekerja.	1) Gaji 2) Bonus 3) Insentif 4) Tunjangan 5) Asuransi	Likert

2. Variabel Dependen

Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012) variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.3
Variabel Operasional Dependen dan Skala

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Hasil kerja 2) Pengetahuan pekerjaan 3) Inisiatif 4) kreatif 5) Kecekatan mental	Likert

		6) Sikap 7) Disiplin waktu dan absensi	
--	--	---	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2013:137), dalam memperoleh data dapat dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke Bank Muamalat Balaikota Medan sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data primer yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang menuntut adanya pengamatan secara langsung dan tidak langsung serta mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada Bank Muamalat Balaikota Medan.

b. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya lebih jelas dan akurat. Skala yang digunakan adalah skala likert. Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari berbagai responden.

Tabel 3.4

Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Simbol	Alternative Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
N	Netral	3

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data-data penelitian pendukung yang diperoleh seperti sejarah, literature dan profil Bank Muamalat Balaikota Medan, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti terdahulu, artikel dan sumber lainnya selain data primer baik dari internet maupun secara tekstual yang berhubungan dengan penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitian dan menggali variabel yang. Dengan cara ini akan terlihat instrumen-instrumen yang digunakan ini apakah sesuai dengan variabel yang diukur, atau juga ditinjau dari segi sisinya. Titik tolak dari penyusunan penelitian dimulai dari variabel-variabel telah ditetapkan tersebut diberi definisi operasionalnya, kemudian ditentukan indikator yang diukur. Dari indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratannya itu valid atau variabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, karena validitas dan reliabilitas bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan memerlukan kedua uji terhadap instrument penelitian (kuesioner). Setelah itu dilakukan uji instrumen untuk melihat validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan

pada responden sebanyak 49 karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut reliabel. Sebaliknya jika r_{alpha} atau $< r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

G. Uji Prasyarat

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum membahas tentang analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui gangguan-gangguan atau persoalan yang ada pada regresi linear berganda. Analisis data berikut ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga terlihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada table test of normality dengan menggunakan kolmogorovsmirnov nilai $sig > 0,05$, maka data normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari faktor pengganggu pada data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas

dapat dilakukan dengan cara uji gletser yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual variabel independen. Data dikatakan bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansi absolut residual dan variabel independen $> a (0,05)$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi yang digunakan. Semakin kecil korelasi diantara variabel bebasnya maka semakin baik model regresi yang akan diperoleh. Untuk mengetahui model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance dari 0,1.

H. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis yang menggunakan penelitian Asosiatif deskriptif. Data yang terkumpul dianalisis melalui pendekatan kuantitatif yaitu dengan mengemukakan fakta berupa angka angka dengan memberikan pemaparan terhadap data kuantitatif. Dengan cara melakukan uji prasyarat dan uji korelasi sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (independen) yaitu X_1, X_2 terhadap variabel yang terikat (dependen) yaitu prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Balai kota Medan (Y). Dan persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan : Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi (X_1, X_2)

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kompensasi

a = Konstanta

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima H_a ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji simultan F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ketentuan dari uji F menurut Ghozali, 2016, sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
- 2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya semua variabel independen/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinansi)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan

satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Oktaviani, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Balaikota Medan

Pada tanggal 24 Rabiul Tsani 1412 H (1 November 1991), Bank Muamalat Indonesia, TBK didirikan yang ditandai dengan penandatanganan akta pendirian. Hal ini digagaskan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor dalam proyek bunga bank dan perbankan. Pembentukan kelompok kerja dalam rangka mendirikan bank syariah pertama di Indonesia yang dibahas dalam Musyawarah Nasional IV juga dicetuskan oleh cendekiawan muslim ternama yang tergabung dalam Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) serta pemerintah juga mendapat dukungan dari beberapa tokoh dan pemimpin muslim terkemuka serta pengusaha-pengusaha muslim. Masyarakat juga memberikan dukungan berupa membeli saham senilai Rp. 84 miliar. Selain itu, pada rapat peresmian di Istana Bogor, tambahan dana juga diberikan sebesar Rp. 22 miliar dari masyarakat Jawa Barat yang dikumpulkan sebagai bentuk dukungan dan mendapatkan pengesahan langsung dari presiden sehingga total terkumpul menjadi Rp. 106 miliar. Berdasarkan pendanaan awal tersebut, Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 1223/MK.013/1991, tanggal 5 November 1991, dan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 430/KMK.013/1992, tanggal 24 April 1992 dalam pemberian izin tersebut dan mulai beroperasi pada 1 Mei 1992.

Sejak mulai beroperasi pada 1 Mei 1992, Bank Muamalat Indonesia secara konsisten berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah antara lain dana pension, multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance), asuransi syariah (Asuransi Takaful) dan lembaga keuangan muamalat (DPLK Muamalat). Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil ditetapkan sebagai Bank devisa setelah dua tahun berdiri. Pengakuan ini membantu memperkuat posisinya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia yang menawarkan berbagai layanan dan barang yang terus berkembang.

Namun, Indonesia mengalami krisis keuangan pada akhir 1990-an yang menghancurkan perekonomian sebagian besar Asia Tenggara. Bank Muamalat juga terkena dampak krisis yang melanda industri perbankan nasional karena gagal bayar kredit usaha. Pembiayaan macet melebihi 60% pada tahun 1998. Bisnis mengalami ekuitas kerugian Rp. 105 miliar. Hal itu mencapai titik terendah, yaitu 39,3 miliar atau kurang dari sepertiga dari modal sektor awal. Dalam hal tersebut Bank Muamalat mencari pemodal dan Islamic Development Bank yang berbasis di Jeddah, Arab Saudi yang menjadi pemegang saham Bank Muamalat pada RUPS tanggal 21 Juni 1999

Dari data tersebut, ditunjukkan dengan total asset Bank Muamalat meningkat 25,3 kali lipat menjadi Rp.12,60 triliun, total ekuitas meningkat 23,6 kali lipat menjadi Rp.966 miliar dan basis nasabah perseroan meningkat menjadi 2,9 juta.. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diperkenalkan pada tahun 2011 berhasil meraih penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah pertama di Indonesia yang menggunakan teknologi chip. Produk ini juga menawarkan layanan e-channel termasuk internet banking, ATM dan cash management. Bank Muamalat memperluas jangkauan dengan menambah jaringan kantor cabang di seluruh Indonesia seiring diakuinya kemampuan Bank Muamalat. Bank Muamalat diberikan persetujuan terkait mendirikan kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia pada tahun 2009. Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Balaikota Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia With Strong Regional Presence”.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat

Bank Muamalat memiliki visi dan misi dalam menjalankan usahanya, visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Visi Bank Muamalat Indonesia

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

b. Misi Bank Muamalat Indonesia

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

3. Tujuan Didirikannya Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan didirikannya Bank Muamalat Indonesia sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional.
- b. 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.
- c. 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 lembaga perbankan ke daerah-daerah terpencil.
- d. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

4. Logo Bank Muamalat

Gambar 4.1
Logo Bank Muamalat



Logo Bank Muamalat ini memiliki makna yang mencerminkan identitas serta tujuannya yang menunjukkan kehadirannya itu menjadi kebutuhan untuk mereka yang mengharapkan rasa aman di dunia dan di akhirat. Di logo terdapat tiga huruf beraksara yaitu dal, ya dan nun. Hal ini menggambarkan rentetan kegiatan ekonomi yang aktif dan harmonis di dalam suatu negeri yang memiliki peradaban tinggi serta nilai-nilai luhur. Yang artinya memiliki makna “hubungan timbal balik yang adil dan harmonis.

Adapun makna terkait dibalik lambang air yang digunakan bank muamalat memiliki arti air kemurnian dan suatu ciri kekuatan yang menjadi dasar berkembangnya bank ini dengan menggunakan akar islami.

5. Produk-Produk Bank Muamalat Balaikota Medan

Kegiatan usaha yang dilakukan Bank Muamalat Balaikota Medan dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya adalah sebagai berikut:

a. Produk Penghimpunan Dana

1) Tabungan IB Muamalat

Tabungan IB Muamalat merupakan tabungan praktis untuk digunakan dalam bertransaksi dan pembelian di merchant local dan internasional dengan menggunakan Kartu Debit Shar-E bertanda Visa Plus sambil menikmati berbagai keuntungan program subsidi.

2) Tabungan IB Muamalat Dollar

Tabungan IB Muamalat Dollar merupakan tabungan internal syariah dengan nilai valuta asing dalam US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih terdiversifikasi, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD.

3) Tabungan Haji Arafah Plus

Tabungan haji dalam mata uang rupiah tersedia bagi umat muslim Indonesia yang berniat menunaikan ibadah haji secara regular ataupun program usia 10 tahun.

4) Tabungan Muamalat untuk Umrah

Berdasarkan hukum syariah, Tabungan Muamalat Umrah memiliki akad mudharabah mothlaqoh (bagi hasil) dengan kualitas sebagai prioritas utama sebagai berikut:

- a) Asuransi jiwa tanpa biaya
- b) Biaya administrasi yang gratis
- c) Biaya penutupan rekening gratis sesuai jangka waktu yang disepakati
- d) Gratis biaya autodebet setoran bulanan

5) Tabungan IB Muamalat Rencana

Tabungan IB Muamalat Rencana merupakan alat perencanaan syariah yang menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan dan ambisi di masa depan. Manfaat Tabungan IB Muamalat Plan antara lain setoran bulanan ringan mulai dari Rp. 100.000, fleksibilitas memilih jangka waktu tabungan berdasarkan preferensi nasabah dari 3 bulan-20 tahun, dan fasilitas autodebit gratis berupa pemindahan dana simpanan secara otomatis setiap bulan dari rekening sumber dana dan aktivitas saat rekening jatuh tempo.

6) Tabunganku

Tabunganku dimaksudkan untuk mendorong kebiasaan menabung dan memajukan kesejahteraan sosial. Mereka dimaksudkan untuk mereka yang memiliki kebutuhan sederhana dan ringan. Tabungan saya memiliki akad wadi'ah dengan jumlah minimal 20.000 rupiah, bunga setoran awal 20.000 rupiah.

7) Tabungan Muamalat Mudharabah Corporate IB

Tabungan ini merupakan produk tabungan yang berbasis akad mudharabah yang memberikan kemudahan saat bertransaksi dengan bagi hasil yang kompetitif.

8) Tabungan IB Muamalat Prima

Tabungan ini merupakan tabungan yang aman dan menguntungkan untuk melakukan investasi serta memenuhi kebutuhan transaksi bisnis.

9) Muamalat Prioritas

Muamalat Prioritas merupakan layanan dan produk terbaru yang diberikan kepada nasabah non-perorangan. Produk premium merupakan bagian strategi dalam meningkatkan kinerja perseroan, dalam menghimpun dana nasabah dalam bentuk tabungan, giro ataupun deposito.

10) Giro IB Muamalat Attijary

Giro IB Muamalat Attijary merupakan produk yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi dengan berbasis akad wadiah. Tersedia tiga jenis mata uang IDR, USD dan SGD. Nasabah perorangan bisa menggunakan kartu Share E Debit yang bisa digunakan untuk bertransaksi di seluruh dunia.

11) Giro IB Muamalat Ultima

Giro IB Muamalat Ultima merupakan produk giro yang berbasis akad wadiah yang memberikan kemudahan dan nyaman dalam bertransaksi. Memenuhi kebutuhan transaksi bisnis nasabah perorangan dengan fasilitas Cash Management. Menyediakan tiga jenis mata uang IDR, USD serta SGD. Memberikan bagi hasil yang optimal dan pembayaran bagi hasil secara optimal dari bagi hasil nasabah.

12) Deposito Muamalat

Deposito Muamalat merupakan deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dengan memberikan hasil investasi yang optimal, fleksibel, dimana tersedia pilihan jangka waktu investasi. Fasilitas asuransi, untuk Deposito Fulinves nasabah akan memperoleh fasilitas asuransi jiwa syariah senilai deposito atau maksimal Rp.50.000.000/nasabah. Jaminannya, dapat digunakan 9 sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat dan menguntungkan, mendapatkan bagi hasil yang sangat menarik dalam setiap bulan.

13) Sukuk Ritel

Sukuk ritel merupakan produk terbaru yang menjadi produk unggul pada Bank Muamalat Indonesia. Pada 15 Januari 2018, Bank Muamalat Indonesia telah

ditetapkan sebagai agen penjual sukuk ritel seri 010 dan menandatangani PKS bersama 21 agen penjual lainnya di Gedung Frans Seda Kementerian Keuangan. Memiliki jangka waktu 3 tahun, memiliki masa penawaran dari 26 Februari – 15 Maret 2018 yang berarti 14 hari kerja, memiliki minimum pembelian sebesar Rp.5.000.000 serta kelipatan maksimum pembelian Rp.5000.000.000 kupon/imbalance yang mana akan ditentukan pada tanggal 23 Februari 2018/1 hari sebelumnya.

b. Produk Penyaluran Dana

1) KPR Muamalat IB

KPR Muamalat IB merupakan produk pembiayaan untuk membantu memiliki rumah tinggal, rumah susun, apartemen dan condotel termasuk pembangunan dan renovasi serta pengalihan 10 (take-over) kpr dari bank lain dengan dua pilihan akad yaitu akad murabahah (jual-beli) atau musyarakah mutanaqishah (kerjasama sewa).

2) Pembiayaan IB Muamalat Pensiun

Pembiayaan ini merupakan produk pembiayaan yang membantu untuk memenuhi kebutuhan dihari tua dengan sederet keuntungan yang memenuhi prinsip syariah yang menyenangkan. Memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi tinggal rumah, pembelian kendaraan, biaya pendidikan anak, dan umroh. Diperoleh keuntungan yaitu angsuran tetap hingga akhir pembiayaan sesuai perjanjian, uang muka ringan, plafond pembiayaan maksimal Rp. 100 juta tanpa anggaran, jangka waktu pembiayaan s.d 10 tahun, berlaku untuk nasabah baru dan nasabah eksisting bank muamalat, pembiayaan discover dengan asuransi jiwa, angsuran pembiayaan dipotong langsung dari manfaat pension bulanan.

3) Pembiayaan IB Muamalat Multiguna

IB Muamalat Multiguna merupakan produk pembiayaan yang membantu untuk memenuhi kebutuhan barang jasa konsumtif seperti bahan bangunan untuk renovasi rumah, kepemilikan sepeda moto, biaya pendidikan, biaya pernikahan dan perlengkapan rumah.

4) Pembiayaan IB Muamalat Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja merupakan produk pembiayaan yang membantu kebutuhan modal kerja usaha sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha akan terjamin. Hal ini diperuntukkan untuk nasabah perorangan (WNI) pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas di Indonesia.

5) Pembiayaan IB Muamalat Investasi

Pembiayaan Investasi merupakan produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah disusun. Pembiayaan ini diperuntukkan untuk nasabah perorangan (WNI) pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas di Indonesia.

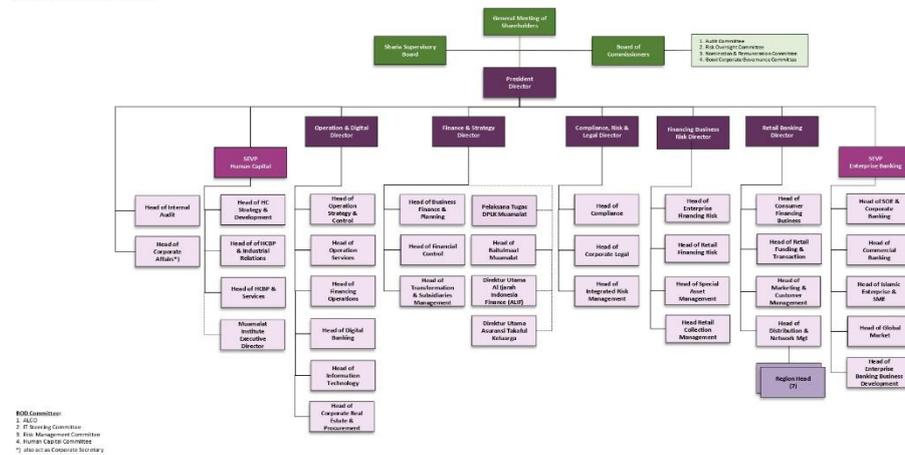
6. Struktur Organisasi

Didalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat seorang pemimpin yang merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Seorang pemimpin jugalah yang menentukan segala keputusan yang harus dilakukan dalam memajukan sebuah organisasi atau perusahaan, untuk itu pimpinan harus membagi tugasnya kepada bawahannya agar semua tugas dapat berjalan dengan maksimal.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Bank Muamalat
Efektif 1 Februari 2023



7. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Berikut ini adalah penjelasan tugas masing-masing sebagai berikut:

- a. Manajer Bisnis (Branch Manager) merupakan pimpinan kantor yang bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales, covering area dan pengelolaan customer untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Manajer Operasional (Operational Manager) memiliki tugas yaitu bertanggung jawab kepada Branch Manager atas semua pelaksanaan standar operasional perusahaan, mengawasi serta melakukan koordinasi semua aktivitas yang dilakukan staff perbankan berkaitan dengan kegiatan operasional yang tergambar pada bagan, melakukan pengembangan kegiatan operasional, memantau prosedur operasional resiko.
- c. Sub Branch Manager memiliki tugas yaitu memonitor dan mensurvey pencapaian financing dan funding masing-masing RM sehingga mencapai target, menjaga kolektibilitas pembiayaan agar tidak terjadi MPP.
- d. Relationship Manager mengidentifikasi peluang penjualan, mendapat bisnis yang potensial dari nasabah, memelihara dan memperdalam hubungan dengan nasabah dengan jalan menyediakan keunggulan dan pelayanan nasabah untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal pertumbuhan serta profitabilitas.
- e. Operasional Supervisor bertanggung jawab terhadap operasional sehari-hari cabang dengan melaksanakan supervisor terhadap setiap pelayanan jasa-jasa perbankan dari setiap unit/bagian yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- f. Back Office sebagai pendukung dari bagian Front Office (Office Departemen, marketing, termasuk teller dan customer service. Selain itu tugas Back Office secara umum yaitu membuat voucher input transaction (debit/kredit, membuat

laporan data transaksi, melaksanakan transaksi inkaso dan kliring, accounting, Controlling, IT System.

- g. Branch Sales Support memiliki tugas sebagai administrasi dokumen cabang namun tidak terbatas, membuat surat dan memo, mencatat keluar masuk dokumen cabang, administrasi jadwal kegiatan cabang, tidak terbatas pada jadwal branch manager, event cabang, distribusi dan administrasi informasi yang diterima dari kantor pusat atau region, menyusun laporan atas pencapaian bisnis kepada branch manager, memberikan rekomendasi analisa bisnis atas pencapaian bisnis kepada branch manager, menggunakan data atau informasi kantor pusat, menyusun laporan analisis pencapaian target non bisnis lainnya.
- h. Marketing Funding memiliki Tugas umum yaitu melaksanakan aktifitas marketing/pemasaran pada umumnya sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah dalam memasarkan produk dan jasa bank dalam pengawasan dan pelayanan nasabah. Tugas mingguan adalah perencanaan sosialisasi calon nasabah baru, maintenance nasabah-nasabah deposan dan dana pihak ketiga lainnya dan bertanggung jawab atas pelaporan pencapaian dana. Tugas harian adalah melaksanakan sosialisasi terhadap calon nasabah potensial, melakukan pemeliharaan nasabah, memberikan pelayanan prima kepada nasabah utama, memasarkan produk dan jasa pelayanan bank muamalat dan melakukan seluruh aktivitas-aktivitas promosi.
- i. Marketing Financing memiliki tugas umum yaitu melaksanakan aktivitas pemasaran sesuai tingkat kebutuhan calon nasabah dalam memasarkan produk dan jasa dalam pengawasan dan pelayanan nasabah. Tugas hariannya adalah pengumpulan data potensial daerah dan potensial pasar, melakukan inisiasi pembiayaan, melakukan sosialisasi pembiayaan terhadap calon nasabah potensial, memberikan rekomendasi pembiayaan kepada cabang. Dan untuk tugas bulannya adalah perencanaan sosialisasi nasabah baru, maintenance nasabah-nasabah pembiayaan dan bertanggung jawab atas pelaporan

pencapaian target pembiayaan. Tugas khususnya adalah bertanggungjawab terhadap pencapaian target financial.

- j. Support Pembiayaan memiliki tugas harian yaitu proses dropping seluruh segmentasi, menerima, menyimpan dan mengeluarkan file pembiayaan dan dokumentasi dari loan document dan safe keeping, memperbaharui file pembiayaan dari loan document, penanggungjawab dokumen pembiayaan cabang, pembantu tugas harian saksi legal sebagai sekretaris.
- k. Sekretaris memiliki tugas utama yaitu membantu keperluan administrasi business manager, mempersiapkan surat menyurat intern dan ekstren kantor cabang, menerima dan filing surat-surat dari pihak ekstern, mengatur jadwal kegiatan business manager, memonitor surat atau memo masuk yang belum di follow up, dsb.
- l. Customer Service memiliki tugas yaitu mengenalkan dan menawarkan produk-produk pada Bank Muamalat kepada nasabah dengan baik, memastikan seluruh kewajiban dan hak nasabah atas produk Bank Muamalat yang dipilih telah diketahui dan dipahami oleh nasabah dengan baik dan benar, mengelola dan mengadministrasikan seluruh aktivitas pembukuan oleh rekening nasabah secara efektif, mengelola dan mengadministrasikan seluruh aktivitas penutupan rekening oleh nasabah secara efektif, dsb.
- m. Teller mempunyai tugas yaitu melayani penyetoran dan pembayaran tunai berhubungan transaksi, melakukan pembayaran dan penerimaan yang berhubungan dengan pembayaran biaya bank, biaya personalia dan umum melalui counter bank, menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai dan melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo pada neraca harian, melakukan penutupan asuransi apabila terjadi overnight limit juga melakukan pencatatan cash in transit, melakukan penyetoran kelebihan kas ke BI dan penarikan kas dari BI bila terjadi kekurangan kas.

n. Supir

Supir memiliki tugas yaitu membantu pegawai funding menemui calon nasabahnya, mengantar jemput pegawai dalam melaksanakan tugas perusahaan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan dengan sampel berjumlah 49 responden. Kemudian setiap responden diminta untuk mengisi angket berupa pertanyaan yang telah tersedia dengan menggunakan skala likert. Berikut ini merupakan deskripsi mengenai data responden penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian ini memberikan gambaran mengenai keadaan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	22	44.9%
Laki-Laki	27	55.1%
Jumlah	49	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat kita lihat bahwa jumlah responden sebanyak 49 orang dengan jumlah perempuan sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar (44.9%) dengan laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar (55.1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan didominasi oleh karyawan laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Bagian ini memberikan gambaran mengenai keadaan responden berdasarkan usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25 tahun	8	16.3%
26-35 tahun	20	40.8%
36-40 tahun	16	32.7%
41-50 tahun	5	10.2%
Jumlah	49	100%

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden terdapat usia responden terbanyak pada usia 26-35 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase (40.8%), untuk usia 40-50 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase (10.2%). Untuk berusia 20-25 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (16.3%), usia 36-40 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase (32.7%).

C. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Adapun presentase jawaban responden pada variabel Stres Kerja (X₁), Kompensasi (X₂) dan Prestasi Kerja (Y) dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Presentase Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X₁)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	3	6.1	33	67.3	13	26.5	49	100
P2	0	0	0	0	5	10.2	37	75.5	7	14.3	49	100
P3	0	0	0	0	6	12.2	36	73.5	7	14.3	49	100
P4	0	0	0	0	4	8.2	39	79.6	6	12.2	49	100

P5	0	0	0	0	8	16.3	35	71.4	6	12.2	49	100
P6	0	0	0	0	1	2.0	41	83.7	7	14.3	49	100

Sumber : diolah di SPSS

Adapun deskripsi tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada pertanyaan 1 (P1) : “Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan” terlihat responden yang menjawab setuju ada netral 3 orang (6.1%), yang menjawab setuju ada 33 orang (67%) dan sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju ada 13 orang (26%).
- b. Pada pertanyaan 2 (P2) : “pemimpin selalu memberikan arahan kepada bawahannya agar tidak melakukan kesalahan saat melakukan pekerjaannya” terlihat responden yang menjawab netral ada 5 orang (10.2%), setuju ada 37 orang (75.5%) sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju ada 7 orang (14.3%).
- c. Pada pertanyaan 3 (P3) : “banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan membuat saya harus melakukan lembur” terlihat responden yang menjawab netral ada 6 orang (12,2%), yang menjawab setuju ada 36 orang (73.5%) dan untuk yang menjawab sangat setuju ada 7 orang (14.3%).
- d. Pada pertanyaan 4 (P4) : “saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain” terlihat responden yang menjawab netral ada 4 orang (8.2%), yang menjawab setuju ada 39 orang (79.6) dan yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (12.2).
- e. Pada pertanyaan 5 (P5) : “Pimpinan selalu memberikan perintah atau pekerjaan kepada saya” terlihat responden yang menjawab netral ada 8 orang (16.3%), untuk yang menjawab setuju ada 35 orang (71.4%) dan yang menjawab sangat setuju ada 6 orang (12.2%).
- f. Pada pertanyaan 6 (P6) : “saya merasa nyaman diruangan tempat bekerja karena ber-Ac ” terlihat responden yang menjawab netral ada 1 orang (2.0%), yang menjawab setuju ada 41 orang (83.7%) dan yang menjawab sangat setuju ada 7 orang (14.3%).

Tabel 4.4
Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₂)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	3	6.1	28	57.1	18	36.7	49	100
P2	0	0	0	0	1	2.0	23	46.9	25	51.0	49	100
P3	0	0	0	0	1	2.0	21	42.9	27	55.1	49	100
P4	0	0	0	0	0	0	22	44.9	27	55.1	49	100
P5	0	0	0	0	0	0	19	38.8	30	61.2	49	100

Sumber : diolah di SPSS

Adapun deskripsi diatas diuraikan sebagai berikut:

- a. Pada pertanyaan 1 (P1) : “gaji yang diberikan perusahaan sudah memuaskan dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang saya emban” terlihat responden yang menjawab netral ada 3 orang (6.1)%, yang menjawab setuju ada 28 orang (57.1%) dan yang menjawab sangat setuju ada 18 orang (36.7%).
- b. Pada pertanyaan 2 (P2) : “bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja” terlihat respondon yang menjawab netral ada 1 orang (2.0%), untuk yang menjawab setuju ada 23 orang (46.9%) dan yang menjawab sangat setuju ada 25 orang (51.0%).
- c. Pada pertanyaan 3 (P3) : “saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja selama ini dengan adanya pemberian insentif” terlihat responden yang menjawab netral ada 1 orang (2.0%), untuk yang menjawab setuju ada 21 orang (42.9%) dan untuk yang menjawab sangat setuju ada 27 orang (55.1%).
- d. Pada pertanyaan 4 (P4) : “tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan” terlihat responden yang menjawab setuju ada 22 orang (44.9%) dan untuk yang menjawab sangat setuju ada 27 orang (55.1%).

- e. Pada pertanyaan 5 (P5) : “ asuransi yang saya terima sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan” terlihat responden untuk yang menjawab setuju ada 19 orang (38.8%) dan untuk yang menjawab sangat setuju ada 30 orang (61.2%).

Tabel 4.5

Persentase Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	0	0	0	0	9	18.4	32	65.3	8	16.3	49	100
P2	0	0	1	2.0	2	4.1	40	81.6	6	12.2	49	100
P3	0	0	0	0	14	34.7	29	59.2	3	6.1	49	100
P4	0	0	0	0	16	32.7	30	61.2	3	6.1	49	100
P5	0	0	0	0	4	8.2	42	85.7	3	6.1	49	100
P6	0	0	0	0	13	26.5	33	67.2	3	6.1	49	100

Sumber : diolah dari SPSS

Adapun deskripsi diatas diuraikan sebagai berikut:

- Pada pertanyaan 1 (P1) : “semua hasil pekerjaan yang saya tanganin selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan” terlihat reponden yang menjawab sangat netral ada 9 orang (18.4%), untuk yang menjawab setuju ada 32 orang (65.3%) dan sangat setuju ada 8 orang (16.3%).
- Pada pertanyaan 2 (P2) : “saya memiliki tingkat pengetahuan yang luas dalam bidang yang saya pekerjaan yang saya lakukan” terlihat responden yang menjawab tidak setuju ada 1 orang (2%), untuk netral ada 2 orang (4.1%), untuk setuju ada 40 orang (81.6%) dan untuk sangat setuju ada 6 orang (12.2%).
- Pada pertanyaan 3 (P3) : “ saya selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan” terlihat responden yang menjawab

netral ada 14 orang (28.6%), untuk setuju ada 32 orang (65.3%) dan untuk sangat setuju ada 3 orang (6.1%).

- d. Pada pertanyaan 4 (P4) : “saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran saya dalam menyelesaikan segala pekerjaan” terlihat responden yang menjawab netral ada 16 orang (32.7%), untuk setuju ada 30 orang (61.2%) dan untuk sangat setuju ada 3 orang (6.1%).
- e. Pada pertanyaan 5 (P5) : “saya mudah menyesuaikan diri dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada” terlihat responden yang menjawab netral ada 4 orang (8.2%), untuk setuju ada 42 orang (85.7%) dan untuk sangat setuju ada 3 orang (6.1%).
- f. Pada pertanyaan 6 (P6) : “jika ada permasalahan dalam pekerjaan, saya selalu mengambil sikap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja atau pimpinan” terlihat responden yang menjawab netral ada 13 orang (26.5%), untuk setuju ada 33 orang (67.3%) dan untuk sangat setuju ada 3 orang (6.1%).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut. Tiap pernyataan angket perlu dilakukan pengujian validitas agar tau apakah tiap pernyataan itu bisa dikatakan valid atau tidak. Uji validitas dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, begitu juga sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka tidak valid. Banyaknya sampel pada penelitian ini berjumlah 49 responden, maka diperkirakan menggunakan rumus $df = n-2$ atau $df = 49-2 = 47$ dengan signifikan 5%, maka nilai r tabel sebesar 0,281. Pengelolaan menggunakan Software SPSS Statistic.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel 5% (48)	Keterangan
----------	------------	----------	--------------------	------------

Stres Kerja (X1)	1	0,689	0,281	Valid
	2	0,818	0,281	Valid
	3	0,876	0,281	Valid
	4	0,878	0,281	Valid
	5	0,865	0,281	Valid
	6	0,673	0,281	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,629	0,281	Valid
	2	0,729	0,281	Valid
	3	0,627	0,281	Valid
	4	0,735	0,281	Valid
	5	0,762	0,281	Valid
Prestasi Kerja (Y)	1	0,778	0,281	Valid
	2	0,770	0,281	Valid
	3	0,810	0,281	Valid
	4	0,792	0,281	Valid
	5	0,517	0,281	Valid
	6	0,772	0,281	Valid

Sumber data : diolah di SPSS

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai rhitung > rtabel berdasarkan uji signifikan 0,05 yang artinya bahwa semua item-item tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Uji dilakukan terhadap item pertanyaan yang

dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Croanbach Alpha lebih dari 0,60 ($>0,60$). Koefisien reliabilitas instrument dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan responden. Berikut yang merupakan hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,886	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,728	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,840	Reliabel

Sumber data : diolah di SPSS

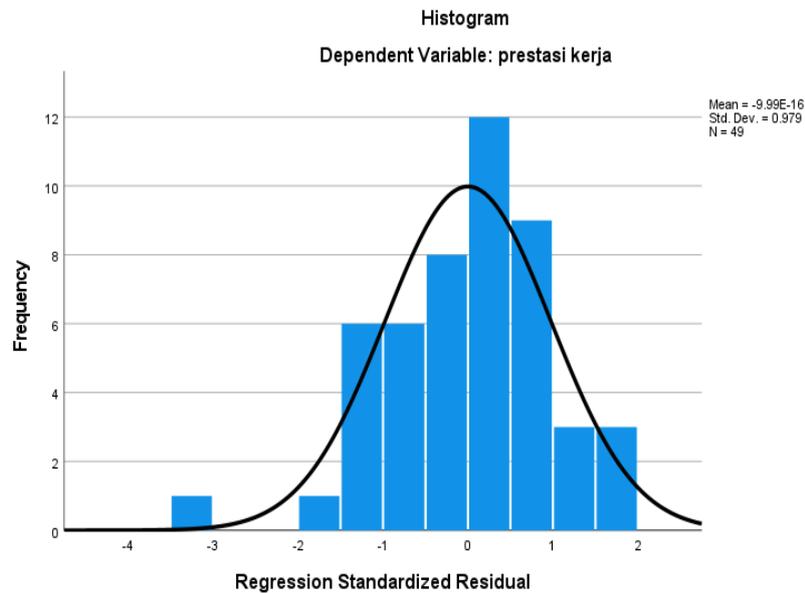
Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel X₁,X₂,Y dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisaditempuh untuk menguji kenormalan data adalah menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig > 0.05 , maka data berdistribusi normal.

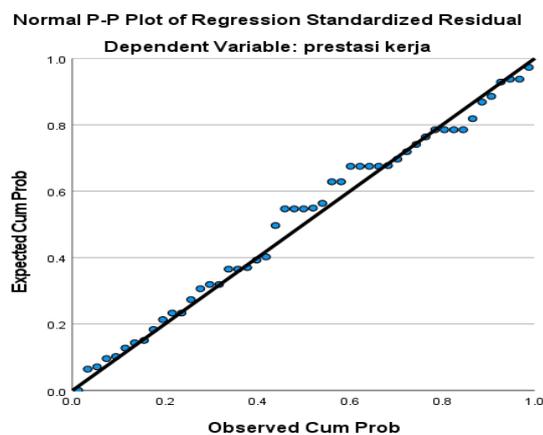
1) Analisis Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.3 Normalitas Histogram

Sumber data : diolah di SPSS

Sesuai hasil dari pengujian normalitas dengan grafik histogram menunjukkan bahwa data berdistribusi dengan normal, semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal.

2) Analisis Uji Normalitas P-P Plot

Gambar 4.4 Grafik Normalitas P-Plot

Sumber data : diolah di SPSS

Berdasarkan gambar diatas, grafik P-P Plot dapat dipahami dengan melihat item pada garis diagonal pada grafik. Grafik menunjukkan bahwa lengkungnya menunjukkan bentuk P-P Plot disekitar garis regresi. Model regresi berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas karena grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal tersebut.

3) Analisis Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.11917962
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.067
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.252
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.241
		Upper Bound	.263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Dari tabel diatas dapat kita liat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dimana nilai $0,200 > 0,05$ hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dimaksudkan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen atau variabel bebas. Apabila terjadi hal tersebut maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai toleransi (tolerance value) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF dibawah atau <10 dan tolerance $>0,10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.151	4.633		1.759	.085		
	stres kerja	.286	.134	.287	2.132	.038	.973	1.028
	kompensasi	.364	.171	.286	2.123	.039	.973	1.028

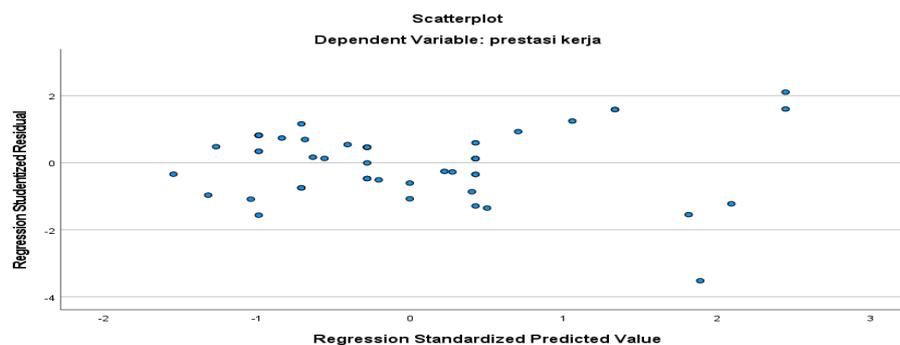
a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 5.2 dengan output uji multikolinearitas Coefficients pada bagian Collinearity Statistic diketahui nilai tolerance untuk variabel stres kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) adalah $0,973 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF variabel stres kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) adalah 1.028. Nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas variabel independen (bebas) pada model regresi yang dimaksud dalam penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dimaksud untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik merupakan regresi yang berada dalam posisi homoskedastisitas dan bukan kondisi heteroskedastisitas. Menggunakan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.0
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.151	4.633		1.759	.085
	stres kerja	.286	.134	.287	2.132	.038
	kompensasi	.364	.171	.286	2.123	.039

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel Unstandardized Coefficients pada kolom B. Dalam sub tersebut terdapat nilai Constant dengan nilai konstanta sebesar 8.151 sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_1) = 0,286, variabel kompensasi (X_2) = 0,364. Berdasarkan hasil tersebut dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini kemudian diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8.151 + 0,286X_1 + 0,364X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 8.151 menyatakan bahwa jika stres kerja dan kompensasi bernilai positif yang artinya sama dengan nol maka prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan akan sebesar 8.151

- b) Koefisien regresi dari stres kerja adalah sebesar 0,286, artinya bahwa setiap kenaikan tingkat stres kerja sebesar satu satuan maka stres kerja akan meningkatkan prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan sebesar 0,286.
- c) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,364 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan sebesar 0,364.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk menguji secara pervariabel terhadap variabel terikatnya. Digunakan untuk menjawab hipotesis pertama (X1) dan hipotesis kedua (X2) secara parsial. Hasil perhitungan ini selanjutnya dengan pengambilan keputusan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $\text{thitung} > \text{ttabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Diketahui ttabel sebesar 2,012 diperoleh dari $\text{ttabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 46) = 2,012$.

Tabel 5.1

Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.151	4.633		1.759	.085
	stres kerja	.286	.134	.287	2.132	.038
	kompensasi	.364	.171	.286	2.123	.039

a. Dependent Variable: prestasi kerja

- 1) Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan stres kerja (X1) terhadap prestasi kerja pada bank muamalat balaikota medan (Y) Diketahui nilai $\text{sign} 0,038 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 2.132 > t \text{ tabel } 2,012$, maka H_0 diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan adalah dengan melihat pada tabel "Beta" dalam kolom Standardized Coefficients. Dari tabel diatas diperoleh

Beta untuk variabel stres kerja (X1) adalah sebesar 0,287 atau sebesar 28,7%.

Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan.

- 2) Hasil uji (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Bank Muamalat Balaikota Medan adalah $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.123 > t$ tabel $2,012$, maka H_{a2} diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan adalah dengan melihat pada tabel “Beta” dalam kolom Standarized Coefficients. Dari tabel diatas diperoleh Beta untuk Variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 0,286 atau sebesar 28,6%. Yang artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

b. Uji F (Simultan)

Dilakukannya uji F dalam regresi untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah jika nilai $sign < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama. Diketahui $F_{tabel} = F(k : n - k) = F(2 : 49 - 2) = f(2:47) = 3,20$, hasil pengujian hipotesis keempat (H_3) dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.844	2	25.422	5.425	.008 ^b
	Residual	215.564	46	4.686		
	Total	266.408	48			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

Berdasarkan tabel diatas Uji-F “ANOVA” diketahui nilai F_{hitung} sebesar 5.425. karena nilai $F_{hitung} 5.425 > F_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan 0,008 karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, bahwa stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Uji determinasi menguji seberapa besar kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen pada model regresi penelitian. Semakin tinggi R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 5.3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.156	2.16476

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,191, hasil ini memiliki arti bahwa 19,1% variabel prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 80,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan keseluruhan hasil dari peneliti sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan yang ditunjukkan dengan nilai $sign\ 0,038 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung}\ 2,132 > t_{tabel}$

2,012, yang artinya H_{a1} diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan adalah dengan melihat pada tabel “Beta” dalam kolom standarized Coefficients. Dari tabel tersebut diperoleh untuk variabel stres kerja (X_1) adalah sebesar 0,287 atau sebesar 28,7%. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya bahwa seseorang yang mengalami stres kerja bukanlah suatu hambatan dalam meningkatkan prestasi kerja tapi stres kerja tersebut dijadikan motivasi untuk terus menerapkan sebuah target sebagai tantangan agar terciptanya suatu prestasi kerja yang baik.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Balaikota Medan yang ditunjukkan dengan nilai $\text{sign } 0,039 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 2,123 > t_{\text{tabel}} 2,012$, yang artinya H_{a2} diterima. Adapun untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan adalah dengan melihat pada tabel “Beta” dalam kolom Standarized Coefficients. Dari tabel tersebut diperoleh untuk variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,286 atau sebesar 28,6%. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya bahwa karyawan akan lebih giat bekerja saat mereka merasa tenaga dan pikiran mendapatkan penghargaan dari perusahaan, jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dengan langsung karyawan akan menunjukkan performa terbaiknya agar hak yang diterimanya semakin layak.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 5.425, karena nilai $F_{\text{hitung}} 5.425 > F_{\text{tabel}} 3,20$ dengan

tingkat signifikan 0,008 karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_3 atau hipotesis ketiga penelitian diterima. Dengan kata lain, bahwa stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y).

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan, maka dapat penulis simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel stres kerja (X_1) terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) diketahui nilai sign $0,038 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,132 > t$ tabel $2,012$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) diketahui nilai sign $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,123 > t$ tabel $2,012$, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan variabel stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan (Y) dengan hasil Fhitung $5,425 > Ftabel$ $3,20$ dengan tingkat signifikan $0,008$ karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$.

B Saran

Sesuai kesimpulan dari hasil penelitian diatas sehingga penulis memberikan saran seperti di bawah ini :

1. Untuk Perusahaan
 - a. Untuk Bank Muamalat Balaikota Medan diharapkan bisa lebih memperhatikan penyebab stres kerja dengan cara menekan semaksimal mungkin akibat dari timbulnya stres kerja pada karyawan dengan mengurangi beban kerja berlebihan yang membuat stres akan menurun dan hal tersebut akan

meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja. Serta membuat jam kerja yang jelas untuk mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan agar sesuai dengan proporsi sesuai. Serta perusahaan juga bisa meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan dengan karyawan lainnya yang memiliki kondisi emosi yang stabil.

- b. Bank Muamalat Balaikota Medan juga disarankan untuk memperhatikan pemberian kompensasi, terutama pemberian gaji, insentif, tunjangan dan asuransi yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang tinggi maka kesejahteraan karyawan akan meningkat, hal itu berpengaruh dengan perilaku dan kinerjanya serta seorang karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Bagi Akademis

Untuk penelitian berikutnya bisa menjadi sumber referensi dan acuan mengenai untuk penelitian selanjutnya dalam faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada Bank Muamalat Balaikota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Bodroastuti, H., & Suprihatiningrum, T. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*.
- Bran Hans, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di di Jakart Timur). *Repository Stie Indonesia (STEI) Jakarta*, 3(April).
- Chandra Dewi, W. (n.d.). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement.
- Gaol, LuTua, N. (2016). Teori Stres : Stimulus , Respons , dan Transaksional. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Kurniawan, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i3.2888>
- Kusumajati, D. A. (n.d.). Sumber-Sumber Stres Kerja.
- Larasati, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al J Am ' Iyatul Washliyah Amplas Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2.
- Lubis, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan padapt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. In *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* (Vol. 6, Issue 1, p. 217).

<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>

- Muhammad Arifin. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi. Jurnal EduTech, 3(September 2017).
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nasution, Siti Kholijah. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Sibuhuan.
<http://etd.uinsyahada.ac.id/2505/1/13%20230%200126.pdf>
- Nusela, P. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
<http://repository.syekhnrjati.ac.id/id/eprint/2441>
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2015). Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). 25(1).
- Pulina, I. (2019). Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Apartemen Sejaht.
- Ridha, A., & Putro, G. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Petikemas. 7.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Swastika. (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- TARIGAN, S. F. B. (2020). Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Kabanjahe. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69).
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1113/>
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pelabuhan indonesia iv cabang samarinda. *Jurnal Manajemen*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

A Pengantar

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu, Saudara/i, perkenalkan nama saya Vilencia mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saya bermaksud melakukan penelitian ilmiah yang dilakukan kepada Bapak/Ibu, Saudara/i karyawan Bank Muamalat Balaikota Medan, untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i, untuk mengisi kuesioner sesuai dengan pendapat dan pengalaman masing-masing yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan". Semua repon dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan penelitian yang dilakukan peneliti, untuk partisipasi dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

B Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

- Perempuan
- Laki-Laki

C Petunjuk Responden

Ada 5 (lima) alternatif untuk menjawab kuesioner yaitu :

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (ST)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Netral (N)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 – Sangat Setuju (SS)

D Daftar Pertanyaan

Stres Kerja						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS

1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2.	Pemimpin selalu memberikan arahan kepada bawahannya agar tidak melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya					
3.	Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan membuat saya harus melakukan lembur					
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain					
5.	Pimpinan selalu memberikan perintah atau pekerjaan kepada bawahannya					
6.	Saya merasa nyaman diruangan tempat bekerja karena ber-Ac					
Kompensasi						
1.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah memuaskan dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang saya emban					
2.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
3.	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya pemberian insentif					
4.	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan					
5.	Asuransi yang saya terima sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan					
Prestasi Kerja						
1.	Semua hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas dalam bidang yang saya lakukan					

3.	Saya selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan					
4.	Saya dapat mengatasi berbagai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Jika ada permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya akan mengambil sikap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja atau pimpinan					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu					

Stres Kerja							
Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	3	3	4	4	22
3	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	3	3	3	4	20
6	5	4	4	4	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	3	3	3	4	21
9	4	4	4	4	3	4	23
10	3	4	4	4	3	4	22
11	5	5	4	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	3	4	4	4	4	23
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	5	5	5	5	29
26	4	4	4	4	4	4	24

27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	4	3	4	22
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	4	4	4	4	26
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	5	5	5	5	5	29
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	3	4	19
42	5	4	4	4	3	5	25
43	5	4	4	4	4	5	26
44	5	4	4	4	4	4	25
45	4	4	3	4	4	4	23
46	3	3	3	4	3	4	20
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	4	4	4	4	25
49	4	5	5	5	5	4	28

Kompensasi						
Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	4	24
2	4	5	4	4	5	22
3	5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	24
9	4	5	5	4	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	4	5	4	22
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	5	4	22
14	5	5	4	5	5	24
15	5	4	4	5	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	5	5	5	24

18	4	5	5	4	4	22
19	4	5	5	5	5	24
20	3	4	5	5	5	22
21	4	3	5	5	5	22
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	4	5	22
29	4	4	4	4	5	21
30	3	4	5	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	4	5	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	4	5	22
37	5	5	5	5	5	25
38	4	5	3	5	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	5	4	4	5	5	23
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	4	5	5	5	5	24
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	5	5	5	25

Prestasi Kerja							
Res	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	4	4	4	4	25
7	3	4	4	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24

9	4	4	3	3	4	4	22
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	4	3	23
12	3	4	3	3	4	4	21
13	4	4	4	3	4	4	23
14	4	4	4	3	4	4	23
15	4	3	4	3	4	4	22
16	4	4	3	3	4	3	21
17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	4	4	4	3	4	23
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	4	4	4	25
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	4	5	29
25	3	4	3	4	4	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	3	4	4	4	23
30	3	4	3	4	4	3	21
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	3	4	4	3	22
34	4	3	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	4	4	5	5	28
38	4	4	3	3	4	3	21
39	4	4	4	4	3	3	22
40	4	2	3	3	4	3	19
41	3	4	3	3	4	3	20
42	5	5	4	4	5	4	27
43	5	5	5	5	4	4	28
44	3	4	4	3	4	3	21
45	4	4	4	4	4	3	23
46	3	4	3	3	4	3	20
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	3	3	4	3	21
49	3	4	3	3	4	4	18

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia
N	Valid	49	49
	Missing	0	0
Mean		1.45	2.37
Minimum		1	1
Maximum		2	4

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	55.1	55.1	55.1
	Perempuan	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	8	16.3	16.3	16.3
	26-35 tahun	20	40.8	40.8	57.1
	36-40 tahun	16	32.7	32.7	89.8
	41-50 tahun	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.1	6.1	6.1
	4.00	33	67.3	67.3	73.5
	5.00	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.2	10.2	10.2
	4.00	37	75.5	75.5	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.2	12.2	12.2
	4.00	36	73.5	73.5	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.2	8.2	8.2
	4.00	39	79.6	79.6	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	35	71.4	71.4	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	41	83.7	83.7	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.1	6.1	6.1
	4.00	28	57.1	57.1	63.3
	5.00	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	23	46.9	46.9	49.0
	5.00	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	21	42.9	42.9	44.9
	5.00	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	44.9	44.9	44.9
	5.00	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	38.8	38.8	38.8
	5.00	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	18.4	18.4	18.4
	4.00	32	65.3	65.3	83.7
	5.00	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	2	4.1	4.1	6.1
	4.00	40	81.6	81.6	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	28.6	28.6	28.6
	4.00	32	65.3	65.3	93.9
	5.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	32.7	32.7	32.7
	4.00	30	61.2	61.2	93.9
	5.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.2	8.2	8.2
	4.00	42	85.7	85.7	93.9
	5.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	26.5	26.5	26.5
	4.00	33	67.3	67.3	93.9
	5.00	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	stres kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	.511**	.431**	.390**	.460**	.474**	.689**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.006	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
x1.2	Pearson Correlation	.511**	1	.640**	.636**	.705**	.404**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.004	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
x1.3	Pearson Correlation	.431**	.640**	1	.878**	.747**	.502**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
x1.4	Pearson Correlation	.390**	.636**	.878**	1	.773**	.560**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
x1.5	Pearson Correlation	.460**	.705**	.747**	.773**	1	.422**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.003	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
x1.6	Pearson Correlation	.474**	.404**	.502**	.560**	.422**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	<.001	<.001	.003		<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
stres kerja	Pearson Correlation	.689**	.818**	.876**	.878**	.865**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	kompensasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.304*	.068	.407**	.349*	.629**
	Sig. (2-tailed)		.033	.642	.004	.014	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
x2.2	Pearson Correlation	.304*	1	.370**	.363*	.490**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.033		.009	.010	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
x2.3	Pearson Correlation	.068	.370**	1	.356*	.395**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.642	.009		.012	.005	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
x2.4	Pearson Correlation	.407**	.363*	.356*	1	.461**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.004	.010	.012		<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49
x2.5	Pearson Correlation	.349*	.490**	.395**	.461**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001	.005	<.001		<.001
	N	49	49	49	49	49	49
kompensasi	Pearson Correlation	.629**	.729**	.627**	.735**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	prestasi kerja
y1	Pearson Correlation	1	.495**	.559**	.476**	.366**	.506**	.778**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.010	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
y2	Pearson Correlation	.495**	1	.490**	.553**	.443**	.497**	.770**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
y3	Pearson Correlation	.559**	.490**	1	.737**	.176	.545**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.226	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
y4	Pearson Correlation	.476**	.553**	.737**	1	.167	.499**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.253	<.001	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
y5	Pearson Correlation	.366**	.443**	.176	.167	1	.385**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.226	.253		.006	<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
y6	Pearson Correlation	.506**	.497**	.545**	.499**	.385**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.006		<.001
	N	49	49	49	49	49	49	49
prestasi kerja	Pearson Correlation	.778**	.770**	.810**	.792**	.517**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

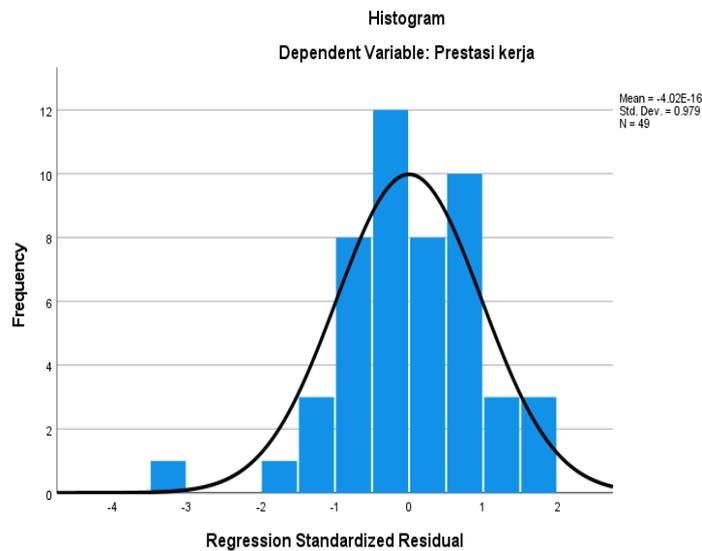
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

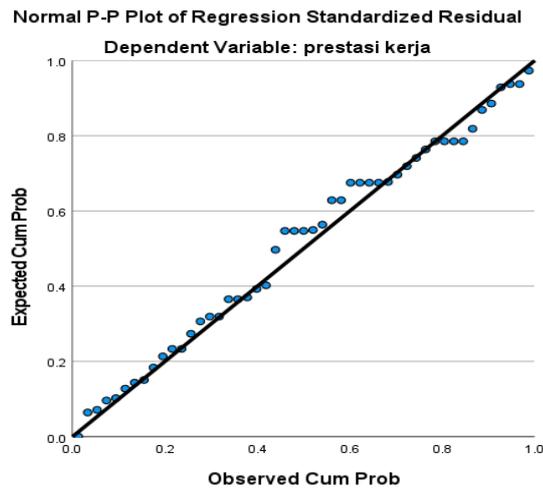
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		49	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.11917962	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.067	
	Negative	-.099	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.252	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.241
		Upper Bound	.263

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

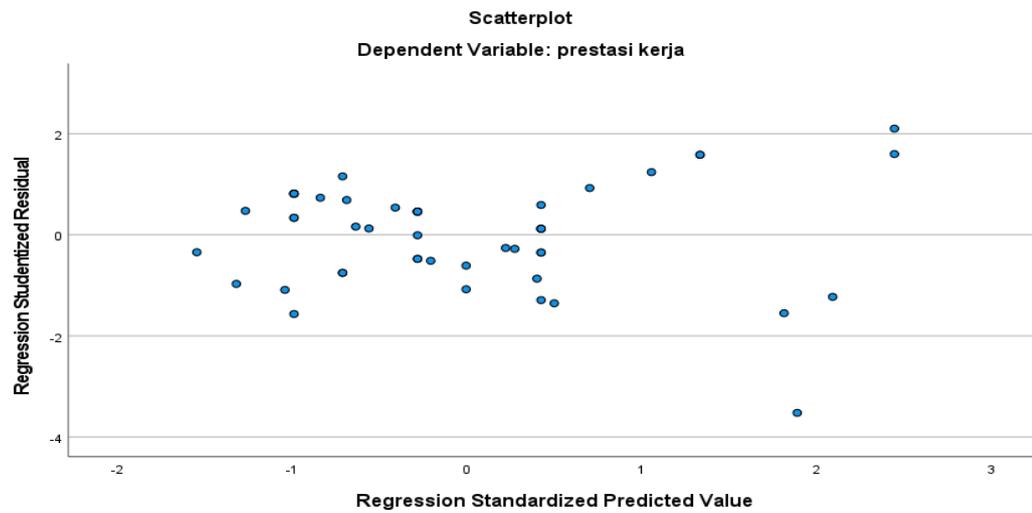
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.151	4.633		1.759	.085		
	stres kerja	.286	.134	.287	2.132	.038	.973	1.028
	kompensasi	.364	.171	.286	2.123	.039	.973	1.028

a. Dependent Variable: prestasi kerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.151	4.633		1.759	.085
	stres kerja	.286	.134	.287	2.132	.038
	kompensasi	.364	.171	.286	2.123	.039

a. Dependent Variable: prestasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.844	2	25.422	5.425	.008 ^b
	Residual	215.564	46	4.686		
	Total	266.408	48			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.156	2.16476

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/1001/PT/10/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten. Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax (061) 6623474 6631003
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Disampaikan oleh :
 Nama dan jabatan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

18 Jumadil Akhir 1444 H
 10 Januari 2023 M

Di -
 Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vilencia
 Npm : 1901280115
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Kredit Kumulatif : 3,64

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Medan	<i>[Signature]</i> 10 - 1 - 2023	Isra Hayati	<i>[Signature]</i> 12/1/23
2	Analisis Penggunaan Uang Elektronik Aplikasi OVO Dalam Perspektif Fiqih Muamalah Pada Prodi Manajemen Bisnis Syariah FAI UMSU	-	-	-
3	Analisis Pemanfaatan Tagline Gratis Ongkos Kirim di Aplikasi Shopee Pada Prodi Manajemen Bisnis Syariah FAI UMSU	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan dan PSI FAI UMSU Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
 Hormat Saya

[Signature]

Vilencia

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



Hal. : Izin Pra Riset
Kepada Yth.
Bapak Pimpinan Cabang Bank Muamalat Balaikota Medan
Di Tempat

11 Jumadil Akhir 1444 H
04 Januari 2022 M

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal skripsi guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka dengan ini kami memohon bantuan Bapak/ Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa yang akan melakukan pra riset dan pengumpulan data di bawah ini :

Nama : Vilencia
NPM : 1901280115
Semester : VII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diketahui/Disetujui Oleh:
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Mahasiswa



(Vilencia)

NB: Sudah Diterima
Pimpinan Cabang Bank Muamalat Balaikota Medan





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila membuat surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XII/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fai.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

Nomor : 833/II.3/UMSU-01/F/2023
Lamp : -
Hal : Izin Riset

19 Dzulqaidah 1444 H
07 Juni 2023 M

Kepada Yth :
Pimpinan Bank Muamalat Balaikota Medan
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Vilencia
NPM : 1901280115
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan I



Dr. Zailani, MA
NIDN : 0108108003

CC. File





Bank Muamalat

No. 168/BMI-MDN/VI/2023

Medan, 16 Juni 2023 M
27 Zulqaidah 1444 H

Kepada Yth.
Bapak Dr. Zailani, MA
Wakil Dekan I
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

Perihal : **Jawaban Atas Izin Riset**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aaamiin

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan nomor : 833/II.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 7 Juni 2023 perihal izin riset untuk mahasiswa di Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

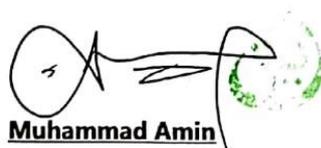
Nama : Vilencia
NIM : 1901280115
Program studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Riset : *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan Pada Bank Muamalat Balai-Kota Medan*

Diberikan izin melakukan riset di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Medan Balai Kota selama bulan Juni 2023

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

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
Cabang Medan Balai Kota


Muhammad Amin
Branch Manager


Bank Muamalat
Kantor Cabang Medan Balai Kota

Meidya Sari
Branch Operation Service Manager

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.
Cabang Medan Balakota
JL. Balai Kota No. 10 D – E 20111
Telp. (061) 4535353
www.bankmuamalat.co.id



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PERPUSTAKAAN

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Perpustakaan Nasional Republik Indonesia No. 199/091/SP/PT/LS/2018
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567
 NPP. 1271202104000003 <http://perpustakaan.umsu.ac.id> perpustakaan@umsu.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1265 / KET/II.3-AU /UMSU-P/M/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Vilencia
NIM : 1901280115
Univ./Fakultas : Agama Islam
Jurusan/P.Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 3 Muharram 1444 H
 21 Juli 2023 M


 Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK.BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

UIN (Universitas Islam) Sumatera Utara
 UIN (Universitas Islam) Sumatera Utara



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S.Pd., M.Si
 Dosen Pembimbing : Isra Hayati S.Pd., M.Si

Nama Mahasiswa : Vilencia
 Npm : 1901280115
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13/3-2023	Perbaikan latar belakang masalah, rumusan & tujuan penelitian	<i>[Signature]</i>	
14/3-2023	Perbaikan metodologi penelitian	<i>[Signature]</i>	
16-5-2023	Perbaikan penelitian terdahulu dan data primer / sekunder yang digunakan.	<i>[Signature]</i>	
17-5-2023	Ara seminar proposal	<i>[Signature]</i>	

Medan, 17-5-2023

Diketahui/Disetujui
 Dekan

Assoc.Prof.Dr.Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Isra Hayati S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Isra Hayati S.Pd., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari **Rabu, 31 Mei 2023 M** telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Vilencia
Npm : 1901280115
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja pada Bank Muamalat Balai Kota Medan

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Tambahkan Perkiraan keuangan tenaga karyawan setiap tahun. - cari tau target pencapaian karyawan. - cari tau rata-rata & jam pulang karyawan / lembur
Bab II	
Bab III	Ganti skala libert (hapus "Netral") Pastikan lagi jumlah sampel (populasi dibawah 100 seharusnya sampel sebenarnya).
Lainnya	Periksa penulisan Daftar pustaka
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 31 Mei 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE, Sy., M.Si)

Pembimbing

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Pembahas

(Alfi Amalia, M.E.I)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar dibulatkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 31 Mei 2023 M** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Vilencia
Npm : 1901280115
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pada Bank Muamalat Balaikota Medan

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 7 Juni 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd.,M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, S.E.,Sy.,M.Si)

Pembimbing

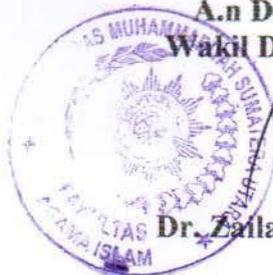
(Isra Hayati, S.Pd.,M.Si)

Pembahas

(Alfi Amalia, M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

**A.n Dekan
Wakil Dekan I**



Dr. Zailani, MA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Vilencia
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 27 Maret 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat : Jl. Sesar, Kec. Medan Amplas, Sumatera Utara
No HP : 081265859941
Email : vilenciaan1@gmail.com
Nama Ayah : Andi Kurniawan
Nama Ibu : Yeni

Pendidikan Formal :

1. SD Negeri 064972 pada tahun 2007-2013
2. MTSN 1 Medan pada tahun 2013-2016
3. MAN 3 Medan pada tahun 2016-2019
4. Diterima sebagai mahasiswa S1 Program Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019