

**PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN  
AHMAD YANI**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Melengkapi  
Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**AMALIA MEKAR SARI**  
NPM: 1401280029



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**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** : Amalia Mekar Sari  
**NPM** : 1401280029  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen Bisnis Syariah  
**HARI, TANGGAL** : Rabu, 04 April 2018  
**WAKTU** : 07.30 s.d selesai

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I** : Selamat Pohan, S.Ag, MA  
**PENGUJI II** : Sri Fitri Wahyuni. SE, MM



**PANITIA PENGUJI**

**Ketua** **Sekretaris**



**Dr. Muhammad Qorib, MA** **Zailani, S.PdI, MA**



**PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN  
AHMAD YANI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Manajemen Bisnis Syariah*

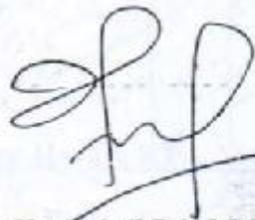
Oleh :

**AMALIA MEKAR SARI**

**1401280029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

**PEMBIMBING**



**Isra Havati, S.Pd, M.Si**

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

**2018**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

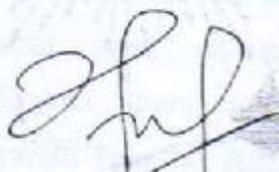
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NAMA MAHASISWA : AMALIA MEKAR SARI  
NPM : 1401280029  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN  
AHMAD YANI

Medan, 22-3-2018

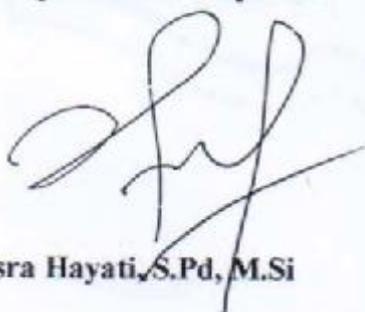
Pembimbing Skripsi



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

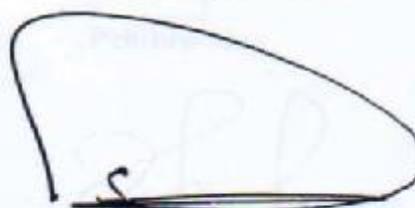
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan  
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, M.A

Medan, 22-3-2018

Lampiran : Istimewa  
Hal : Skripsi a.n. Amalia Mekar Sari  
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU**

Di-

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

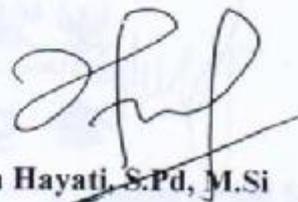
*Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa AMALIA MEKAR SARI yang berjudul "PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN AHMAD YANI Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

**Pembimbing**



**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amalia Mekar Sari  
NPM : 1401280029  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan  
Ahmad Yani

Dengan ini menyatakan

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *Plagiat*.
3. Apabila poin 1 dan 2 diatas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Medan, Maret 2018  
Hormat Saya  
Yang Membuat Pernyataan,

METERAI  
TEMPEL  
9A673AEF854047706

6000  
ENAM RIBURUPIAH



Amalia Mekar Sari



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

*Unggul Ganda & Terpercaya*

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 : Strata 1 (S1)

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

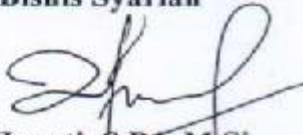
Nama Mahasiswa : Amalia Mekar Sari  
NPM : 1401280029

Judul Proposal : Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medah Ahmad Yani

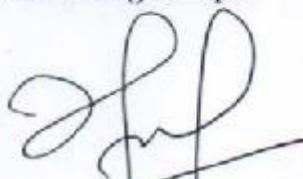
| Tanggal | Materi Bimbingan   | Paraf | Keterangan |
|---------|--|-------|------------|
| 12-3-18 | - Perbaiki deskripsi data<br>- Perbaiki hasil penelitian | 3p    |            |
| 15-3-18 | - Perbaiki pembahasan                                    | 3p    |            |
| 18-3-18 | - Perbaiki kesimpulan dan saran                          | 3p    |            |
| 22-3-18 | - Acc sidang meja hijau                                  | 3p    |            |

Medan, 22-3-2018

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi Manajmen  
Bisnis Syariah

  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

## ABSTRAK

### **AMALIA MEKAR SARI– NPM. 1401280029, PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN AHMAD YANI.**

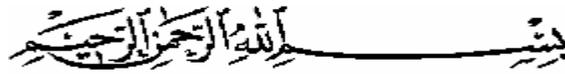
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Adapun populasi dalam penelitian adalah Karyawan Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani yang berjumlah 20 orang. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling atau sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji hipotesis, dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan *performance appraisal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu *performance appraisal* memiliki signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan besar nilai  $t_{tabel}$  2.101 sedangkan nilai  $t_{hitung}$  50.352. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  maka dihasilkan  $50.352 > 2.101$  maka dapat disimpulkan bahwa *performance appraisal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Performance Appraisal*, Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Segala puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang Maha Kuasa, karena dengan izin dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'at-nya kelak di hari akhir.

Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani**". Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Suksesnya penyelesaian skripsi ini juga tentunya tidak terlepas dari pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Atas bantuan ide-ide, dan dorongan moril maupun materil kepada penulis, maka hanya ucapan terimakasih seraya berdoa kepada Allah SWT semoga memberikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada mereka (*jazakumullah ahsanal jaza*). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Zul Ayub Rambe dan Kasmini selaku orang tua kandung teladan yang telah memberikan kasih dan sayang serta doa yang tidak pernah henti, sehingga penulis dapat semangat menyongsong masa depan yang lebih bermanfaat. Terimakasih atas segalanya, semoga Allah membalas dengan semua kebaikan-nya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam.
4. Bapak Zailani, S.Pd.I, M.A dan Bapak Munawir Pasaribu S.Pd.I, M.A selaku WD I dan WD III.
5. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing serta membantu menyusun skripsi ini.
6. Ibu Khairunnisa, MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nurrahma Amini, S.Ag, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membimbing penulis selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Agama Islam UMSU yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Agama Islam UMSU yang senantiasa membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Fahrizal Rambe, S.Pd, Kuntum Putri Ani, SH, dan Dian Septiana, S.Pd, M.Sc selaku kakak kandung yang selalu penulis sayangi.
11. Nenek tersayang yang tidak henti-hentinya mengingatkan dan mendoakan penulis agar lebih giat lagi mencapai cita-cita.
12. Mahyudin, Ayu Rahmadani, Retno, Arif Hidayat, Suci Fitria, dan Nuraisyah selaku sahabat dekat penulis dan terimakasih juga kepada sahabat keluarga besar penulis di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah kelas A Sore Angkatan 2014 selaku sahabat seperjuangan yang menemani dan memotivasi agar tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
13. Seluruh keluarga besar dan teman-teman saya anak rantau Kisaran yang namanya tidak dapat dituliskan satu persatu. Terimakasih atas doa-doa serta peran aktif kalian dalam membantu penulis. Semoga

doa-doa kalian semua menjadi catatan tinta yang suci disisi Allah SWT.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca dengan hati yang terbuka serta pemikiran yang ideal penulis terima. Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT dan skripsi ini dapat berguna untuk multi lapisan dan fungsi sehingga dapat bermanfaat. Amin Ya Robbal' alamin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Medan, 2018

**Amalia Mekar Sari**  
**1401280029**

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| <b>ABSTRAK</b> .....  | i    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | ii   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | v    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | viii |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | ix   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....  | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah .....   | 1    |
| B. Identifikasi Masalah .....   | 3    |
| C. Batasan Masalah.....   | 3    |
| D. Rumusan Masalah .....  | 3    |
| E. Tujuan Penelitian.....   | 3    |
| F. Manfaat Penelitian.....  | 4    |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....  | 5    |
| A. Kajian Teori .....   | 5    |
| 1. Kinerja Karyawan.....  | 5    |
| a. Pengertian Kinerja .....   | 5    |
| b. Karakteristik Kinerja Karyawan.....  | 6    |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....                                     | 7    |
| d. Model Perencanaan Kinerja .....  | 8    |
| e. Pembinaan Kinerja.....   | 8    |
| f. Indikator Kinerja.....   | 9    |
| 2. <i>Performance Appraisal</i> .....   | 10   |
| a. Pengertian Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) ...                        | 10   |
| b. Syarat-syarat Berkualitasnya Penilaian Kinerja<br>( <i>Performance Appraisal</i> ) ..... | 11   |
| c. Tujuan Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) .....                          | 11   |
| d. Manfaat Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) .....                         | 12   |
| e. Proses Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ).....                           | 13   |

|  |           |
|--|-----------|
| f. Sistem Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) .....                             | 13        |
| g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja<br>( <i>Performance Appraisal</i> ) ..... | 15        |
| h. Indikator Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ).....                           | 15        |
| B. Penelitian Terdahulu.....   | 17        |
| C. Kerangka Berpikir .....   | 19        |
| D. Hipotesis Penelitian .....  | 20        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>  | <b>21</b> |
| A. Pendekatan Penelitian.....  | 21        |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....   | 21        |
| 1. Lokasi Penelitian .....   | 21        |
| 2. Waktu Penelitian .....  | 21        |
| C. Populasi dan Sampel.....  | 22        |
| 1. Populasi.....   | 22        |
| 2. Sampel .....  | 22        |
| D. Sumber Data.....  | 23        |
| E. Definisi Operasional Variabel.....  | 23        |
| 1. Variabel <i>Performance Appraisal</i> (X) .....   | 23        |
| 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....   | 23        |
| F. Teknik dan Pengumpula data.....   | 24        |
| G. Teknik Analisis Data .....  | 25        |
| 1. Uji Kualitas Data .....   | 26        |
| a. Uji Validitas .....   | 26        |
| b. Uji Reliabilitas .....  | 26        |
| 2. Uji Asumsi Klasik.....  | 27        |
| a. Uji Normalitas .....  | 27        |
| b. Uji Heterokedastisitas .....  | 28        |
| c. Uji Autokorelasi .....  | 28        |
| 3. Uji Regresi Sederhana.....  | 28        |
| 4. Uji Hipotesis.....  | 29        |
| a. Uji Parsial t Hitung (Uji t).....   | 29        |

|                          |    |
|--------------------------|----|
| b. Uji Determinasi ..... | 30 |
|--------------------------|----|

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian .....   | 31 |
| 1. Karakteristik Responden .....  | 31 |
| a. Jenis Kelamin .....  | 31 |
| b. Usia.....  | 31 |
| c. Tingkat Pendidikan.....  | 32 |
| d. Masa Kerja.....  | 33 |
| 2. Deskripsi Variabel Penelitian .....  | 33 |
| a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada<br>Variabel Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> )..... | 33 |
| b. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada<br>Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                              | 35 |
| 3. Analisis Data .....  | 37 |
| a. Uji Validitas .....  | 37 |
| b. Uji Reliabilitas.....  | 39 |
| c. Uji Asumsi Klasik .....  | 40 |
| a) Uji Normalitas.....  | 40 |
| b) Uji Heterokedastisitas.....  | 42 |
| c) Uji Autokorelasi .....   | 42 |
| d) Uji Regresi Sederhana .....  | 43 |
| e) Pengujian Hipotesis .....  | 44 |
| B. Pembahasan .....   | 46 |
| a. Pengaruh Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) Terhadap<br>Kinerja Karyawan.....                                  | 47 |
| b. Deskripsi Data .....   | 48 |
| c. Kualitas Data.....   | 48 |

## **BAB V PENUTUP**

|                    |    |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 50 |
| B. Saran.....      | 50 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....   | 18 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....  | 22 |
| Tabel 3.2 Tabel Kisi-Kisi Angket .....   | 25 |
| Tabel 3.3 Skala Likert .....   | 26 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                | 31 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....                         | 32 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....           | 32 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                   | 33 |
| Tabel 4.5 Hasil Skor Variabel Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) ..... | 34 |
| Tabel 4.6 Hasil Skor Variabel Kinerja Karyawan.....                                    | 35 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) ..... | 38 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....                                   | 38 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....                                 | 40 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....   | 40 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....   | 43 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....                                     | 44 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial ( Uji t).....   | 44 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi.....  | 46 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual..... | 18 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....         | 41 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 42 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor dalam kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan kecil maupun perusahaan besar untuk saat ini menghadapi masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia dipandang sebagai faktor produksi yang paling penting bagi perusahaan. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.<sup>1</sup>

Unsur karyawan sebagai modal penting bagi perusahaan. Meskipun perusahaan mempunyai teknologi serta sistem operasi yang canggih, namun bila karyawan tidak bisa berperan aktif dan bekerja dengan baik di perusahaan maka tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai. Karyawan akan bekerja dengan baik bila merasa nyaman dengan keadaan lingkungan di sekitar perusahaan dia bekerja.

Kinerja karyawan akan berpengaruh pada performa perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, unsur karyawan bagi perusahaan sebagai ujung tombak factor produksi perusahaan sangatlah penting dan perusahaan harus bisa memperhatikan karyawannya sehingga bekerja dengan baik

Untuk mengukur kinerja karyawan, diperlukan parameter yang tepat. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja, yakni (a) tugas, (b) perilaku,

---

<sup>1</sup> Lipi Fahrizal, Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Pelanggan dan Administrasi Umum PT. PLN APJ Bandung, (Skripsi, Program Manajemen Universitas Widyatama, 2013), h. 1

(c) ciri individu. Di setiap perusahaan pasti memiliki sistem penilaian kinerja karyawan dengan caranya sendiri. Penilaian kinerja (*performance Appraisal*) adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan (*job performance*) seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.<sup>2</sup>

Dalam hal ukuran prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan, perusahaan menetapkan standar yang harus dicapai oleh karyawan. Bila karyawan bisa mencapai target standar yang ditetapkan oleh perusahaan maka bisa dikatakan kinerja karyawan itu sudah baik, sebaliknya bila kinerja karyawan dinilai kurang dari standar ketetapan perusahaan maka hal ini bias dijadikan evaluasi bagi karyawan dan dicari penyebabnya. Hal ini bertujuan untuk melihat kualitas serta kuantitas yang diberikan karyawan pada saat ia bekerja diperusahaan. Penilaian kinerja juga menjadi tolok ukur pimpinan dalam menilai karyawan di perusahaannya.

Kinerja yang terukur dan menghasilkan nilai yang baik bagi karyawan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Teori kebutuhan yang dikenal oleh Maslow dapat dijadikan titik acuan oleh sebagian manajer untuk memahami motivasi kerja seseorang dalam organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan bisa memberikan motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.<sup>3</sup>

Pelaksanaan penilaian kinerja diharapkan dapat bermanfaat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berusaha mengembangkan dan memanfaatkan inisiatif pikiran serta potensinya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani menunjukkan sistem penilaian kinerja sudah sesuai dengan realita yang terjadi, hanya saja kinerja karyawan masih dinilai kurang optimal. Hal

---

<sup>2</sup> Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 2002), h. 101

<sup>3</sup> Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 219

tersebut ditunjukkan dengan adanya sebagian karyawan yang kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Atas dasar itu, penting kiranya dilakukan suatu penelitian mengenai Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan lingkup masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

## F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai penambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.
2. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai *Performance Appraisal* pada karyawan dalam kaitannya dengan kemampuan dan motivasi kinerja karyawan.

### b. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman mengamati dunia kerja di perusahaan, serta sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

#### 2. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah *Performance Appraisal* terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>4</sup> Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup> Kinerja adalah apayang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.<sup>6</sup> Pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.<sup>7</sup> Sedangkan kinerja karyawan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.<sup>8</sup> Kinerja adalah untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.<sup>9</sup>

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengertian kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

---

<sup>4</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 160.

<sup>5</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 67.

<sup>6</sup> Mathis, R. L dan Jackson, J. H, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 378.

<sup>7</sup> Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h. 153.

<sup>8</sup> Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 195.

<sup>9</sup> Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 1997), h. 57.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup> Ayat yang harus menjadi rujukan kinerja adalah surah at-Taubah ayat 105.

وَقُلْ إِنِّي مِثْلُ نَجْمٍ لَّيْلَةٍ نُّجْمٌ مُّسْتَقِيمٌ  
 وَأَقْرَبُ إِلَيْكُمْ عِندَ رَبِّكَ  
 وَاللَّهُ يَتَّبِعُ الَّذِينَ يَدْعُونَ  
 إِلَى اللَّهِ عِزًّا  
 وَاللَّهُ يَتَّبِعُ الَّذِينَ يَدْعُونَ  
 إِلَى اللَّهِ عِزًّا

Artinya: dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

#### **b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 67.

<sup>11</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan hal-hal yang menjadi penentu kinerja berlangsung secara optimal atau tidak. Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosda Karya, 2000), h. 67.

#### **d. Model Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja adalah proses penyusunan rencana kegiatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang. Rencana kinerja terdiri dari 3 komponen yaitu :

- 1) Uraian jabatan atau uraian tugas (*job description*). Uraian jabatan memuat daftar semua kegiatan yang harus dilakukan dalam jabatan dimaksud. Uraian jabatan dapat dirumuskan melalui analisis jabatan.
- 2) Rencana tindakan kinerja. Rencana tindakan kinerja merupakan rincian dari uraian jabatan, memuat sasaran atau target yang harus dicapai serta kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut dilengkapi dengan jadwal, tolok ukur dan metode pengukuran serta rencana pengukuran kinerja.
- 3) Rencana pendukung. Rencana pendukung terdiri dari 3 bentuk yaitu rencana peningkatan kompetensi pekerja, rencana penyediaan dukungan organisasi dan rencana pembinaan oleh manajemen.<sup>13</sup>

#### **e. Pembinaan Kinerja**

Pembinaan kinerja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja setiap individu, kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja setiap individu, kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin. Peningkatan kinerja dapat dilakukan antara lain dengan:

- 1) Mendorong pekerja memahami uraian tugas atau uraian jabatannya, serta memahami tanggung jawabnya.
- 2) Mendorong pekerja memahami sasaran yang harus dicapai, yaitu kondisi akhir yang dapat diukur setelah melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Memahami pekerja memahami bagaimana melakukan pekerjaan dengan menggunakan alat-alat kerja yang sesuai.
- 4) Memberdayakan pekerja melalui bimbingan, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan, rotasi penugasan, dan lain-lain.

---

<sup>13</sup>Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak, (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Universitas Indonesia, hal 19

- 5) Menumbuhkan motivasi dan etos kerja.
- 6) Menciptakan iklim kerja yang kondusif.<sup>14</sup>

#### **f. Indikator Kinerja**

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Ada beberapa hal yang merupakan indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja: keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan perusahaan sehingga dapat memenuhi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan keberhasilan kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja: karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menemukan karyawan tersebut memiliki kuantitas yang baik atau tidak.
- 3) Keandalan: seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.
- 4) Sikap: Terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.<sup>15</sup>

## **2. Performance Appraisal**

### **a. Pengertian Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**

*Performance appraisal* adalah kajian sistematis tentang kinerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Ibid, hal 21.

<sup>15</sup>Cindi Ismi Januari, Juli 2015, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja". Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 24, No. 2, hal 5

<sup>16</sup>Veithzal Rivai dkk.(2005). *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hal 29

*Performance Appraisal* merupakan sistem formal untuk menilai atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.<sup>17</sup> Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, tujuan dari penilaian kinerja adalah membantu untuk memperbaiki prestasi kerja dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.<sup>18</sup>

*Performance appraisal* menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan di masa lalu atau prediksi prestasi kerja mereka di masa depan. *Performance Appraisal* juga menyediakan *feedback* tentang efektivitas fungsi manajemen personalia. Proses penilaian ini akan sia-sia apabila para karyawan tidak menerima *feedback* mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa adanya pemberian *feedback* kepada para karyawan, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki.

Proses penilaian ini berfungsi sebagai *quality control*. Terlalu banyak karyawan yang berprestasi buruk mencerminkan adanya kesalahan pada satu atau beberapa fungsi manajemen personalia. Manajemen personalia perlu memonitor hasil-hasil penilaian tersebut, karena hasil tersebut dapat menjadi barometer fungsi manajemen personalia secara keseluruhan.<sup>19</sup>

#### **b. Syarat-syarat Berkualitasnya Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**

Ada 3 syarat-syarat berkualitasnya *performance appraisal* yaitu:

- 1) *Input* (potensi). Agar penilaian kinerja tidak bias dan dapat mencapai sasaran sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlu ditetapkan, disepakati, dan diketahui faktor-faktor yang akan dinilai/dievaluasi sebelumnya sehingga setiap karyawan yang ada dalam perusahaan telah mengetahui dengan pasti faktor-faktor yang akan dinilai. Dengan demikian, akan terciptanya ketenangan kerja.

---

<sup>17</sup>Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta, hal, 1

<sup>18</sup>Cindi Ismi Januari, Juli 2015, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja". Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 24, No. 2, hal 2

<sup>19</sup>Ibid, hal 5.

- 2) Proses (pelaksanaan). Dalam *fase* pelaksanaan, proses konsultasi dengan sebanyak mungkin individu dan kelompok harus dilakukan, untuk menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja dapat dihubungkan secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik sehingga dapat berjalan dengan baik. Proses tersebut dapat dilakukan melalui sarana-sarana yaitu: *Briefing* (penjelasan singkat), dan pelatihan.
- 3) *Output* (hasil). Perlu ada kejelasan hasil penilaian, seperti manfaat, dampak, risiko, serta tidak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui apakah hasil penilaian ini berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan merefleksi pada peningkatan kinerja perusahaan.<sup>20</sup>

### c. Tujuan Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja.

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) bertujuan untuk:

- 1) Membantu meningkatkan kinerja.
- 2) Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
- 3) Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan
- 5) Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat.
- 6) Memberi umpan balik kepada para karyawan mengenai kinerja mereka.
- 7) Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir.
- 8) Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.

---

<sup>20</sup>Ibid, hal 22.

- 9) Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staf pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.<sup>21</sup>

**d. Manfaat Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**

Manfaat penilaian kinerja ada 7 yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan, memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.
- 2) Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
- 5) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup><http://lisaherdiana.blogspot.co.id/2011/11/performance-appraisal.html> Performance Appraisal, Selasa 8 November 2011, 21 Desember 2017.

<sup>22</sup>Sedarmayanti.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama hal 2

#### e. Proses Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Ada 5 proses penilaian kinerja yaitu:

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik dari penilaian kinerja.
- 2) Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
- 3) Memeriksa tugas yang dijalankan.
- 4) Penilaian kinerja.
- 5) Pembicaraan hasil penilaian dengan karyawan.<sup>23</sup>

#### f. Sistem Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Sistem penilaian harus memiliki sifat sebagai berikut:

- 1) *Job related*. Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Sistem ini menilai perilaku-perilaku kritis yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dari suatu perusahaan.
- 2) Praktis. Sistem penilaian harus dipahami dan dimengerti oleh penilai dan para karyawan.
- 3) Memiliki standar-standar pelaksanaan kerja. Pelaksanaan *performance appraisal* memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standards*) untuk mengukur prestasi kerja. Agar efektif, hendaknya standar-standar tersebut berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan.
- 4) Memiliki ukuran-ukuran prestasi kerja. *Performance appraisal* juga memerlukan ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*). Ukuran-ukuran tersebut harus mudah digunakan, bersifat *reliable*, dan dapat melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi kerja. Dimensi lain dari ukuran-ukuran prestasi kerja adalah apakah ukuran tersebut berdifat objektif ataukah subjektif. Ukuran-ukuran yang objektif adalah yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain, sedangkan yang subjektif adalah yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

---

<sup>23</sup>Sedarmayanti.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama, hal, 4

Adapun syarat-syarat dari sistem penilaian kinerja antara lain adalah:

1) *Relevance*.

Sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal atau kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

2) *Acceptability*.

Hasil dari sistem penilaian dapat diterima dalam hubungan dengan kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

3) *Reliability*.

Hasil sistem penilaian dapat dipercaya (konsisten dan stabil), reliabilitas sistem penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti waktu dan frekuensi penilaian. Dalam hubungannya dengan sistem penilaian, disebut memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila dua penilai atau lebih terhadap karyawan yang sama memperoleh hasil nilai yang relatif sama.

4) *Sensitivity*.

Sistem, penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup atau gagal ataupun jelek yang telah dilakukan oleh karyawan.<sup>24</sup>

**g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja  
(Performance Appraisal)**

Faktor yang mempengaruhi proses penilaian kerja, yaitu :

- 1) Indikator Penilaian Kinerja. Kriteria penilaian kinerja adalah kriteria berdasarkan sifat, perilaku, hasil.
- 2) Metode Penilaian Kinerja. Metode penilaian kinerja harus mencakup lima hal yaitu: *relevance* (kesesuaian hasil dan tujuan), *acceptability* (dapat diterima), *reliability* (dapat dipercaya), *sensitivity* (dapat membedakan hasil kerja), dan *practically* (meningkatkan produktivitas).

---

<sup>24</sup>Ibid hal

- 3) Penilai penetapan penilai sangat erat hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian objektif atau tidak. Pelaksanaan penilaian kinerja adalah pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian.
- 4) Pelaksanaan penilaian kinerja berpendapat bahwa pelaksanaan penilaian kinerja harus mencakup dua hal yaitu: waktu pelaksanaan dan konteks penilaian.<sup>25</sup>

#### **h. Indikator Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**

*Performance Appraisal* memiliki 5 indikator yaitu:

1) Produktivitas.

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.

2) Kualitas Layanan.

Kualitas pelayanan adalah upaya pemenuhan kebutuhan yang dibarengi dengan keinginan konsumen serta ketepatan cara penyampaiannya agar dapat memenuhi harapan dan kepuasan pelanggan tersebut.

3) *Responsivitas*.

*Responsivitas* adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) *Responsibilitas*.

*Responsibilitas* adalah tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang berhubungan dengan peran seseorang kepada pihak yang dilayani. <sup>26</sup>

---

<sup>25</sup>Ibid hal 51.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang *Performance Appraisal* yang sudah pernah dilakukan sebelumnya terdapat pada tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel II. I**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Penelitian             | Judul  | Variabel  | Hasil Penelitian   |
|----|------------------------|--|---|--|
| 1  | Gracessy Rebecca       | Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekan Baru.           | Kepuasan Prestasi Kerja (X) dan Kepuasan Karyawan (Y) | Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan yakni berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekan Baru bahwa penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>27</sup> |
| 2  | Pebrina Aulia Prasasti | Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran melalui Faktor pendorong Motivasi (Studi kasus Bank XYZ Kcu Bekasi). | Penilaian Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)          | Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Penilaian Kerja terhadap kinerja Karyawan adalah berpengaruh signifikan dan   |

<sup>26</sup> Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006), h. 50.

<sup>27</sup>Gracessy Rebecca, Oktober 2014, "Pengaruh kepuasan prestasi kerja terhadap kepuasan karyawan". Jom FISIP. Volume 1, No. 2.hal 12.

|   |                    |   |  |  |
|---|--------------------|---|--|--|
|   |                    |   |  | positif diterima. <sup>28</sup>  |
| 3 | Harjono Sunardi    | Pengaruh Penilaian Kinerja dengan ROI dan EVA terhadap Return Saham pada Perusahaan yang tergabung dalam Indeks LQ 45 di Bursa Efek Indonesia.  | Penilaian Kinerja (X) terhadap Return Saham (Y)                              | Hasil penelitian Penilaian Kinerja sangat signifikan. <sup>29</sup>  |
| 4 | Eko Nurmianto      | Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (Studi kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo). | Penilaian Kinerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)                               | Hasil penelitian ini, perancangan penilaian kinerja sangat berpengaruh terhadap Karyawan. <sup>30</sup>  |
| 5 | Cindi Ismi Januari | Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi kasus pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang).   | Penilaian Kinerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Prestasi Kerja (Y2).. | Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena koefisien path bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan |

<sup>28</sup>Pebrina Aulia Prasasti "Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran melalui Faktor pendorong Motivasi" Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol.2, No. 3, hal 256.

<sup>29</sup>Harjono Sunardi, Mei 2010, "Perancangan Kinerja dengan ROI dan EVA terhadap return Saham ". Jurnal Akuntansi. Volume 2, No. 1, hal 89.

<sup>30</sup>Eko Nurmianto, Juni 2006, "Perancangan Kinerja Karyawan berdasarkan Kompetensi Spencer dengan metode Analytical Hierarchy Process". Jurnal Teknik Industri. Volume 8, No. 1, hal 52.

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  | penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. <sup>31</sup> |
|--|--|--|--|--|

Penelitian di atas terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, disebabkan penulis melakukan penelitian tentang pengaruh *performance appraisal* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani yang belum diteliti pada kajian terdahulu.

### C. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen yaitu *performance appraisal* dan variabel dependen kinerja karyawan. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah *Performance Appraisal* berpengaruh terhadap kinerja. Kerangka penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1**

### **Kerangka Berfikir Penelitian**

---

<sup>31</sup>Cindi Ismi Januari, Juli 2015, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja". Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 24, No. 2, hal 7

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut .<sup>32</sup>

Ha: “*Performance Appraisal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani”.

---

<sup>32</sup> Azuar Juliandi dan Irfan, *Metode Penelitian*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013), h. 45.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.<sup>33</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi penelitian

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian penulis adalah PT. Bank Syariah Mandiri Medan Area Ahmad Yani.

#### 2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2018 sampai bulan Maret 2018 pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani yang digambarkan pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel III.1**  
**Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan            | Bulan dan Minggu |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
|----|---------------------|------------------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
|    |                     | Nov'17           |   |   |   | Des'17 |   |   |   | Jan'18 |   |   |   | Feb'18 |   |   |   | Mar'18 |   |   |   |
|    |                     | 1                | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengajuan Judul     |                  |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 2  | Penyusunan Proposal |                  |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 3  | Bimbingan Proposal  |                  |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.13.



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

Jenis datanya adalah data ordinal yang diperlukan sebagai data interval. Untuk sumber data berasal dari data primer dan sekunder yang dimana data primer berasal dari responden, sedangkan data sekunder berasal dari buku perpustakaan.

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan observasi, penyebaran angket yang disebarkan peneliti kepada responden. Dalam hal ini data langsung diperoleh dari karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani melalui angket.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari buku-buku, artikel, internet, majalah dan bahan informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari buku yang terkait dengan *Performance Appraisal* dan kinerja karyawan.

#### **E. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Variabel *Performance Appraisal*(X)**

*Performance Appraisal* adalah kajian sistematis tentang kinerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

##### **2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

## F. Teknik dan Pengumpulan Data

### 1. Studi Dokumentasi

Dokumen adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

### 2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin.<sup>37</sup> Sebelum membuat daftar pernyataan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur. Dibawah ini tabel kisi-kisi angket sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Tabel Kisi-Kisi Angket**

| No | Variabel                        | Indikator   | Nomor Butir Pernyataan        |
|----|---------------------------------|---|-------------------------------|
| 1  | <i>Performance Appraisal(X)</i> | 1. Produktivitas<br>2. Kualitas Pelayanan<br>3. <i>Responsivitas</i><br>4. <i>Responsibilitas</i> | 1,2<br>3,4<br>5,6,7<br>8,9,10 |
| 2  | Kinerja Karyawan (Y)            | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas<br>3. Keandalan kerja<br>4. Sikap kerja                         | 1,2<br>3,4<br>5,6,7<br>8,9,10 |

<sup>37</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h. 65.

Patokan untuk menyusun instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing-masing sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Skala Likert**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Skor Masing-Masing Jawaban</b> |
|---------------------------|-----------------------------------|
| SS : Sangat Setuju        | 5                                 |
| S : Setuju                | 4                                 |
| N : Netral                | 3                                 |
| TS : Tidak Setuju         | 2                                 |
| STS : Sangat Tidak Setuju | 1                                 |

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variabel yang satu sebagai penyebab sedangkan yang lain sebagai akibat, dalam bentuk variabel yang dependen. Sedangkan Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X1) terhadap variabel akibatnya (Y). Regresi Linear Sederhana atau sering disebut SLR (*Simple Linier Regression*) juga merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam produk untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Analisis dilakukan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

#### **1. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.<sup>38</sup> Uji validitas item atau butirakan digunakan Uji Korelasi *Person Product Moment*.

---

<sup>38</sup>Azuar juliandi, Irfan dan Safrinal manurung, *Metode Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), hal. 76.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

- r : koefisien korelasi *Product Moment*  
 X : nilai dari item (pernyataan)  
 Y : nilai dari total item  
 N : banyaknya responden atau sample penelitian<sup>39</sup>

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- b) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.<sup>40</sup> Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas angket adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha* yaitu:<sup>41</sup>

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

<sup>39</sup>Ibid, hal 77.

<sup>40</sup>Ibid, hal 80.

<sup>41</sup>Saifuddin azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar , 2003), hal. 35.

Dimana :

$\alpha$  : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rata-rata korelasi antara item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$ .<sup>42</sup>

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal.<sup>43</sup> Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk

---

<sup>42</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hal. 140.

<sup>43</sup>Ibid, hal 153.

pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan pada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W).

- a) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b) Jika nilai D-W di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

### 3. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah positif atau negatif.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel *Performance Appraisal*

A = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah data pengamatan

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2

Keterangan:

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

##### b. Uji Determinasi

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat

garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali . Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu:

##### 1) Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.1**

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

| NO     | Jenis Kelamin | Jumlah   | Presentase (%) |
|--------|---------------|----------|----------------|
| 1      | Pria          | 8        | 40%            |
| 2      | Wanita        | 12       | 60%            |
| Jumlah |               | 20 orang | 100%           |

**Sumber: Data diolah 2018**

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 20 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin Wanita sebanyak 12 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden berjenis kelamin Pria sebanyak 8 orang atau sebesar 40% dengan kata lain responden yang berjenis kelamin wanita lebih banyak jika dibandingkan dari responden pria yang ada pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

##### 2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 20 responden, maka dapat dilihat tabel sebagai berikut:

**Tabel IV.2**  
**Berdasarkan Usia**

| NO     | Usia                 | Jumlah   | Persentase (%) |
|--------|----------------------|----------|----------------|
| 1      | Kurang dari 21 tahun | -        | -              |
| 2      | 21-30 tahun          | 16       | 80%            |
| 3      | 31-40 tahun          | 4        | 20%            |
| 4      | 41-50 tahun          | -        | -              |
| 5      | Lebih dari 50 tahun  | -        | -              |
| Jumlah |                      | 20 orang | 100%           |

**Sumber: Data diolah 2018**

Dari tabel diatas, diketahui mayoritas usia responden pada kelompok 21-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 80%, untuk kelompok usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 20%.

### 3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**  
**Berdasarkan Pendidikan akhir**

| NO     | Pendidikan | Jumlah   | Persentase (%) |
|--------|------------|----------|----------------|
| 1      | SD         | -        | -              |
| 2      | SMP        | -        | -              |
| 3      | SMA        | -        | -              |
| 4      | Sarjana    | 20       | 100%           |
| Jumlah |            | 20 Orang | 100%           |

**Sumber: Data diolah 2018**

Berdasarkan data tabel diatas pada pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan S1 sebanyak 20 orang dengan persentase 100%.

#### 4) Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan lama bekerja dari 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.4**  
**Berdasarkan Masa Kerja**

| No     | Masa Kerja       | Jumlah   | Persentase (%) |
|--------|------------------|----------|----------------|
| 1      | 1 Tahun ke bawah | -        | -              |
| 2      | 1-3 tahun        | -        | -              |
| 3      | 3-5 tahun        | 19       | 95%            |
| 4      | Diatas 5 tahun   | 1        | 5%             |
| Jumlah |                  | 20 Orang | 100%           |

**Sumber: Data diolah 2018**

Berdasarkan data tabel diatas pada masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden masa kerja 3-5 tahun sebanyak 19 Orang dengan persentase 95%, untuk masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 5%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Deskripsi Data

Data penelitian ini, penulis menggunakan data dalam bentuk angket. Yang disebarkan kepada 20 karyawan sebagai responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebesar 40%, dan berjenis kelamin perempuan sebesar 60%, berdasarkan usia 21-30 tahun sebesar 80%, dan berdasarkan usia 31-40 tahun sebesar 20%, berdasarkan pendidikan sarjana terakhir sebagai karyawan sebesar 100%, berdasarkan masa kerja sebagai pegawai Bank Syariah Mandiri 3-5 tahun sebesar 95%, dan berdasarkan masa kerja diatas 5 tahun sebesar 5%.

Dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa 20 responden dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 60%, mayoritas usia 21-30 sebesar 80%, dan mayoritas pendidikan terakhir sebagai sarjana sebesar 100%, mayoritas masa kerja 3-5 tahun sebesar 95%.

### b. Kualitas Data

Masing-masing pernyataan dari setiap variabel adalah valid. Maka instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel adalah instrument yang tepat atau benar. Dan dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabel diatas 0,6 ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki reliabel yang baik.

Berikut ini penulis menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

#### a) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) (X).

Tingkat persentase jawaban responden pada variabel penilaian kinerja (*performance appraisal*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.5**

#### Skor Variabel Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

| Alternatif Jawaban |    |       |    |       |    |       |    |       |     |      |        |      |
|--------------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|------|--------|------|
| No Item            | SS |       | S  |       | N  |       | TS |       | STS |      | Jumlah |      |
|                    | F  | %     | F  | %     | F  | %     | F  | %     | F   | %    | F      | %    |
| 1                  | 5  | 25.0% | 11 | 55.0% | 3  | 15%   | 0  | 0     | 1   | 5.0% | 20     | 100% |
| 2                  | 3  | 15.0% | 6  | 30.0% | 6  | 30.0% | 4  | 20.0% | 1   | 5.0% | 20     | 100% |
| 3                  | 2  | 10.0% | 8  | 40.0% | 9  | 45.0% | 1  | 5.0%  | 0   | 0    | 20     | 100% |
| 4                  | 1  | 5.0%  | 8  | 40.0% | 6  | 30.0% | 5  | 25.0% | 0   | 0    | 20     | 100% |
| 5                  | 2  | 10.0% | 7  | 35.0% | 5  | 25.0% | 5  | 25.0% | 1   | 5.0% | 20     | 100% |
| 6                  | 0  | 0     | 6  | 30.0% | 13 | 65.0% | 1  | 5.0%  | 0   | 0    | 20     | 100% |
| 7                  | 1  | 5.0%  | 5  | 25.0% | 12 | 60.0% | 2  | 10.0% | 0   | 0    | 20     | 100% |
| 8                  | 2  | 10.0% | 11 | 55.0% | 6  | 30.0% | 0  | 0     | 1   | 5.0% | 20     | 100% |
| 9                  | 2  | 10.0% | 7  | 35.0% | 10 | 50.0% | 0  | 0     | 1   | 5.0% | 20     | 100% |
| 10                 | 1  | 5.0%  | 5  | 25.0% | 10 | 50.0% | 4  | 20.0% | 0   | 0    | 20     | 100% |

**Sumber: Data diolah 2018**

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,0% yaitu sejumlah 11 orang.
- 2) Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum, mayoritas responden menjawab netral dan setuju sebesar 30,0% yaitu sejumlah 6 orang.

- 3) Jawaban responden tentang menunjukkan sikap sopan santun dan ramah pada saat memberikan pelayanan, mayoritas responden menjawab netral sebesar 45,0% yaitu sejumlah 9 orang.
- 4) Jawaban responden tentang mengutamakan kepentingan dalam melayani nasabah dari pada kepentingan sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0% yaitu sejumlah 8 orang.
- 5) Jawaban responden tentang melayani nasabah dengan tepat waktu dalam menjalankan transaksi di bank, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,0% yaitu sejumlah 7 orang.
- 6) Jawaban responden tentang karyawan mampu memerhatikan dan memenuhi segala kebutuhan nasabah, mayoritas responden menjawab sangat netral sebesar 65,0% yaitu sejumlah 13 orang.
- 7) Jawaban responden tentang respon terhadap keluhan masyarakat dengan tanggap dan cepat terhadap pelayanan, mayoritas responden menjawab netral sebesar 60,0% yaitu sejumlah 12 orang.
- 8) Jawaban responden tentang Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan perusahaan, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan benar agar tidak terjadi kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,0% yaitu sejumlah 11 orang.
- 9) Jawaban responden tentang memegang prinsip kehati-hatian, mentaati undang-undang dan peraturan perusahaan serta pelaksanaan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat, mayoritas responden menjawab netral sebesar 50,0% yaitu sejumlah 10 orang.
- 10) Jawaban responden tentang saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, mayoritas responden menjawab netral sebesar 50,0% yaitu sejumlah 10 orang.

**b) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).**

Tingkat persentase jawaban responden pada variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Skor Variabel Kinerja Karyawan**

| <b>Alternatif Jawaban</b> |           |          |          |          |          |          |           |          |            |          |               |          |
|---------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|------------|----------|---------------|----------|
| <b>No</b>                 | <b>SS</b> |          | <b>S</b> |          | <b>N</b> |          | <b>TS</b> |          | <b>STS</b> |          | <b>Jumlah</b> |          |
| <b>Item</b>               | <b>F</b>  | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b> | <b>%</b> | <b>F</b>  | <b>%</b> | <b>F</b>   | <b>%</b> | <b>F</b>      | <b>%</b> |
| 1                         | 5         | 25.0%    | 11       | 55.0%    | 3        | 15.0%    | 0         | 0        | 1          | 5.0%     | 20            | 100%     |
| 2                         | 3         | 15.0%    | 6        | 30%      | 6        | 30.0%    | 4         | 20.0%    | 1          | 5.0%     | 20            | 100%     |
| 3                         | 2         | 10.0%    | 8        | 40.0%    | 9        | 45.0%    | 0         | 0        | 1          | 5.0%     | 20            | 100%     |
| 4                         | 1         | 5.0%     | 8        | 40.0%    | 6        | 30.0%    | 0         | 0        | 5          | 25.0%    | 20            | 100%     |
| 5                         | 2         | 10.0%    | 7        | 35.0%    | 6        | 30.0%    | 5         | 25.0%    | 0          | 0        | 20            | 100%     |
| 6                         | 0         | 0        | 7        | 35.0%    | 11       | 55.0%    | 2         | 10.0%    | 0          | 0        | 20            | 100%     |
| 7                         | 1         | 5.0%     | 4        | 20.0%    | 13       | 65.0%    | 2         | 10.0%    | 0          | 0        | 20            | 100%     |
| 8                         | 2         | 10.0%    | 11       | 55.0%    | 6        | 30.0%    | 0         | 0        | 1          | 5.0%     | 20            | 100%     |
| 9                         | 2         | 10.0%    | 7        | 35.0%    | 10       | 50.0%    | 0         | 0        | 1          | 50.0%    | 20            | 100%     |
| 10                        | 1         | 5.0%     | 5        | 25.0%    | 10       | 50.0%    | 4         | 20.0%    | 0          | 0        | 20            | 100%     |

**Sumber: Data diolah 2018**

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan, saya berusaha untuk menyelesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga mencapai hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju 55,0% yaitu sejumlah 11 orang.
- 2) Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan sesuai kemampuan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan standar mutu perusahaan, mayoritas responden menjawab netral dan setuju 30,0% yaitu sejumlah 6 orang.
- 3) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu menyelesaikan pekerjaan seelum waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab netral 45,0% yaitu sejumlah 9 orang.
- 4) Jawaban responden tentang karyawan mampu bekerja dalam ukuran waktu lebih lama dalam satu harinya, mayoritas responden menjawab setuju 40,0% yaitu sejumlah 8 orang.

- 5) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju 35,0% yaitu sejumlah 7 orang.
- 6) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan kreatif dan produktif dalam memecahkan masalah untuk mencari solusi terbaik sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab netral 55,0% yaitu sejumlah 11 orang.
- 7) Jawaban responden tentang saya mampu memelihara dan merawat kerjasama antara karyawan yang bekerja dalam tugas-tugas untuk saling melengkapi dan saling menghormati ide masing-masing karyawan, mayoritas responden menjawab netral 65,0% yaitu sejumlah 13 orang.
- 8) Jawaban responden tentang tidak mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju 55,0% yaitu sejumlah 11 orang.
- 9) Jawaban responden tentang semua pekerjaan dilaksanakan dengan semangat kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab netral 50,0% yaitu sejumlah 10 orang.
- 10) Jawaban responden tentang menjaga hubungan baik dengan mitra kerja demi menunjang tujuan operasional perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat netral 50,0% yaitu sejumlah 10 orang.

### 3. Analisis Data

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik Koefisien Korelasi *Product Moment*, yaitu :

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

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$  0,05).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$  0,05).

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Tabel uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

#### a) Uji Validitas Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Untuk mengetahui tingkat validitas pada variabel Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.7**

#### Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

| Item   | Nilai Korelasi  | Probabilitas | Keterangan |
|--------|-----------------|--------------|------------|
| Item1  | 0,763 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item2  | 0,878 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item3  | 0,870 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item4  | 0,792 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item5  | 0,863 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item6  | 0,819 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item7  | 0,692 (positif) | 0,001<0,05   | Valid      |
| Item8  | 0,661 (positif) | 0,002>0,05   | Valid      |
| Item9  | 0,880 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item10 | 0,813 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel penilaian kinerja (*performance appraisal*) menggunakan program komputer yaitu SPSS Versi 16,0. Menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,4438)/probabilitas  $<$  dari 0,05 artinya seluruh pernyataan variabel X valid.

### b) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat validitas pada kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| Item   | Nilai Korelasi  | Probabilitas | Keterangan |
|--------|-----------------|--------------|------------|
| Item1  | 0,782 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item2  | 0,863 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item3  | 0,855 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item4  | 0,791 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item5  | 0,807 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item6  | 0,743 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |
| Item7  | 0,694 (positif) | 0,001<0,05   | Valid      |
| Item8  | 0,635 (positif) | 0,003<0,05   | Valid      |
| Item9  | 0,889 (positif) | 0,000<0,02   | Valid      |
| Item10 | 0,831 (positif) | 0,000<0,05   | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data variabel kinerja karyawan menggunakan program komputer yaitu SPSS Versi 16,0 menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,4438)/probabilitas < dari 0,05 artinya seluruh pernyataan variabel Y valid.

### 2) Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha ( $\alpha$ ) cronbach.

Dengan Kriteria:

- a) Jika nilai reliabilitas instrument  $> 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai reliabilitas instrument  $< 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (tidak terpercaya).

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada variabel penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

| Variabel   | Nilai Variabel | Status   |
|--|----------------|----------|
| Penilaian Kinerja ( <i>performance appraisal</i> ) (X) | 0,781 > 0,6    | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y)                                   | 0,780 > 0,6    | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

### 3) Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi normalitas yaitu nilai sig > 0,5. Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian dengan menggunakan *Kolmogorov smrinov*.

a. Uji menggunakan *Kolmogorov Smrinov*

**Tabel IV.10**

***Kolmogorov Smrinov***

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                   | Unstandardized Predicted Value |
|------------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| N                                  |                   | 20                             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean              | 34.0500000                     |
|                                    | Std. Deviation    | 6.82360132                     |
| Most Extreme Differences           | Absolute Positive | .166                           |
|                                    | Negative          | -.112                          |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                   | .742                           |

|                        |      |
|------------------------|------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .641 |
|------------------------|------|

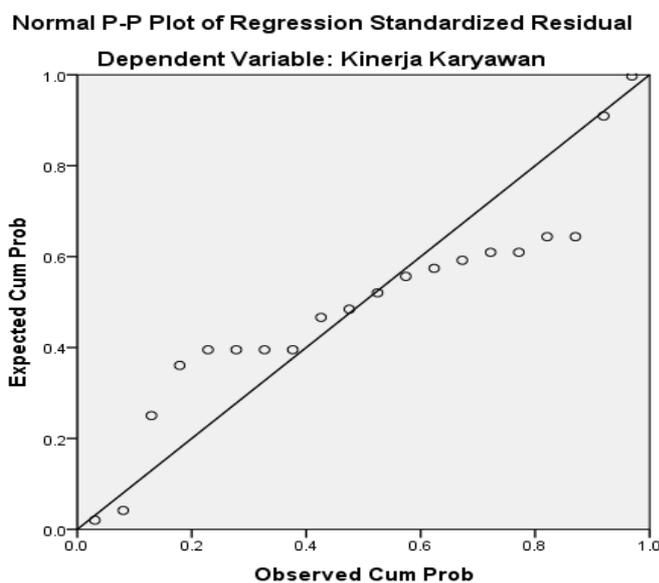
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diatas dapat dilihat nilai *Kolmogorov Smirnov Z* adalah 0,742 dan signifikan pada 0,641. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima yang berarti data residualnya berdistribusi normal.

b. Uji menggunakan P-Plot

Uji ini digunakan untuk melihat normal atau tidaknya model regresi dengan syarat yaitu apabila data yang mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



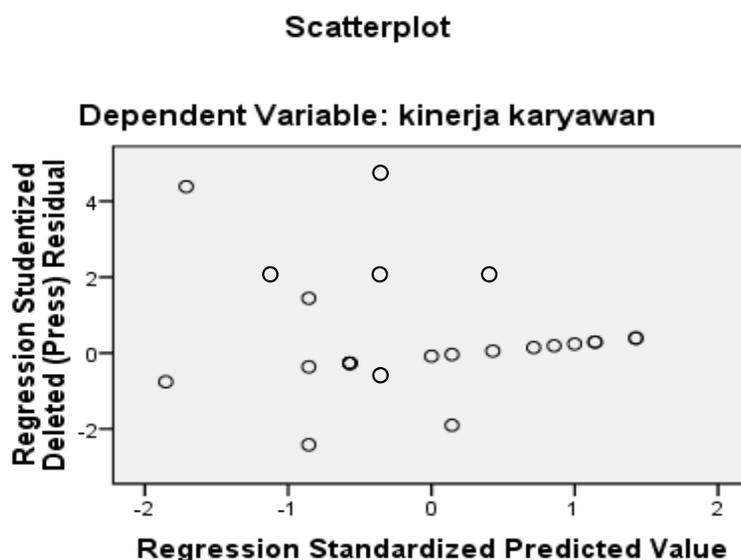
**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

### b) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin- poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2**

### **Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

### c) Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan pada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin-Watson (D-W):

- Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

**Tabel IV.11**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .996 <sup>a</sup> | .993     | .993              | .59071                     | .993              | 2535.339 | 1   | 18  | .000          | 1.874         |

a. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1.874. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi di dalam model regresi.

### d) Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.12**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)            | .960                        | .670       |                           | 1.432  | .169 |
|       | Performance Appraisal | .973                        | .019       | .996                      | 50.352 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel (X) Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan. Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi sederhana diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) diasumsikan sama dengan nol maka loyalitas nasabah bernilai sebesar 0.960.
- b. Jika Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) dinaikan sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.973 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### e) Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.13**  
**Pengaruh Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Terhadap Kinerja**  
**Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)            | .960                        | .670       |                           | 1.432  | .169 |
|       | Performance Appraisal | .973                        | .019       | .996                      | 50.352 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

Pada tabel diatas terdapat pengaruh penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 50.352 > t_{tabel} 2,101$  dengan probabilitas sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) =  $n-2$ .

Keterangan :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

### b. Uji Determinasi

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada variabel penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.14**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .996 <sup>a</sup> | .993     | .993              | .59071                     | .993              | 2535.339 | 1   | 18  | .000          | 1.874         |

a. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.16,0

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,993) \times 100\% \\
 &= 99,3\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kinerja karyawan. Sebesar 99,3% pengaruh yang ditimbulkan oleh penilaian kinerja (*performance appraisal*), 0,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

## B. Pembahasan

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pengaruh Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah kajian sistematis tentang kinerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standart kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan dimasa lalu atau

prediksi prestasi kerja mereka dimasa depan. Proses penilaian ini berfungsi sebagai *quality control*.

Penerapan akan strategi penilaian kinerja (*performance appraisal*) sangatlah diperlukan, dimana penilaian kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap variabel Y kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung} 50.352 > t_{tabel} 2.101$ , dan  $sig. 0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti penilaian kinerja (*performance appraisal*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gracessy Rebecca yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) terbukti dapat mewujudkan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkeunan Nusantara V (PERSERO).<sup>44</sup> Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perina Aulia Prasasti yang menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) terbukti mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank XYZ Kcu Bekasi.<sup>45</sup>

Melihat dari penelitian terdahulu dan menurut para ahli dalam penelitian ini membuktikan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang dilakukan Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani mampu mewujudkan dan meningkatkan kinerja karyawan, dimana harapan nasabah mampu diwujudkan atau dikonfirmasi oleh pihak Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, hal inilah yang terbukti sangat mampu membuat tingkat kinerja karyawan semakin meningkat.

---

<sup>44</sup>Gracessy Rebecca, Oktober 2014, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Karyawan". Jurnal Fisip. Vol 1, No. 2, hal 12.

<sup>45</sup>Perbrina Aulia Prasasti "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap kinerja karyawan". Jurnal Aplikasi bisnis dan manajemen. Vol. 2, No. 3, hal 256.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data pembahasan yang sudah diuraikan dapat ditarik kesimpulan yaitu, Penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan diperoleh  $t_{hitung} 50.352 > t_{tabel} 2.101$  dengan demikian penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.

Berdasarkan uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap kinerja karyawan. Sebesar 99,3% pengaruh yang ditimbulkan oleh penilaian kinerja (*performance appraisal*), 0,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh *performance appraisal* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani mempunyai pengaruh yang positif. Ada baiknya apabila perusahaan terus meningkatkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) dari berbagai aspek seperti kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja memberi kontribusi positif apabila terus dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian serupa, ada baiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan kinerja karyawan agar dapat melakukan pembahasan yang lebih dalam dan berbeda dari yang telah diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006), h. 50.
- Aris Baharuddin, 2012, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. *Jurnal Profit*. Volume 6, No. 2, hal 59
- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metode Penelitian*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013), h. 45
- Azuar juliandi, Irfan dan Safrinal manurung, *Metode Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), hal. 76, 77, 80.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h. 65
- Bambang Wahyudi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Sulita, 2002), h. 101
- Cindi Ismi Januari, Juli 2015, “Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 24, No. 2, hal 2,5,7
- Eko Nurmianto, Juni 2006, “Perancangan Kinerja Karyawan berdasarkan Kompetensi Spencer dengan metode Analytical Hierarchy Process”. *Jurnal Teknik Industri*. Volume 8, No. 1, hal 41,52
- Gracessy Rebecca, Oktober 2014, “Pengaruh kepuasan prestasi kerja terhadap kepuasan karyawan”. *Jom FISIP*. Volume 1, No. 2.hal 12
- Hariandja, Marihot T.E, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 291
- Harjono Sunardi, Mei 2010, “Perancangan Kinerja dengan ROI dan EVA terhadap return Saham”. *Jurnal Akuntansi*. Volume 2, No. 1, hal 89
- Hasibuan, Melayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 87,219
- <http://lisaherdiana.blogspot.co.id/2011/11/performance-appraisal.html>) Performance Appraisal, Selasa 8 November 2011, 21 Desember 2017.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hal. 140,153.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Cetakan ke 1, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 182,189

- Lipi Fahrizal, "Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Pelanggan dan Administrasi Umum PT. PLN APJ Bandung", (Skripsi, Program Manajemen Universitas Widyatama, 2013), h. 1
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 68
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 67.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta, hal, 1
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 81
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi Cetakan ke-12, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 195
- Payaman J. Simanjuntak, (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Universitas Indonesia, hal 19,21
- Pebrina Aulia Prasasti "Pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran melalui Faktor pendorong Motivasi" *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 2, No. 3, hal 256
- Saifuddin azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar , 2003), hal. 35
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, hal 2,4
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), h. 96
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.13,80,81
- Veithzal Rivai dkk. (2005). *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hal 29,5,22,51

## **Daftar Riwayat Hidup**

Nama Lengkap : AMALIA MEKAR SARI  
Tempat, Tanggal Lahir : Kisaran, 13 Oktober 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Pendidikan Terakhir : SMA Negeri 1 Kisaran  
Alamat : Jl. Sei Asahan, Tegal Sari Kisaran Barat  
No.Tlp/ Hp : 082273145013

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Zul Ayub Rambe  
Ibu : Kasmini  
Alamat : Jl. Sei Asahan, Tegal Sari Kisaran Barat

### **Pendidikan**

Tahun 2001-2007 : SD Negeri No. 010083 Kisaran  
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 1 Kisaran  
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 1 Kisaran  
Tahun 2014-2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan,

AMALIA MEKAR SARI

## LAMPIRAN 1

### DAFTAR ANGKET



**PENGARUH *PERFORMANCE APPRAISAL* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN  
AHMAD YANI**

---

#### PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/ Ibu/ Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata (S1) pada program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Maka diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas kesediannya penyusun ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Penulis,

AMALIA MEKAR SARI  
NPM. 1401280029



### III. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL

| VARIABEL PENILAIAN KINERJA ( <i>PERFORMANCE APPRAISAL</i> ) |  |     |    |   |   |    |
|---|--|-----|----|---|---|----|
| (X)   |  |     |    |   |   |    |
| NO  | PERNYATAAN   | STS | TS | N | S | SS |
| 1   | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi, pedoman dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.   |     |    |   |   |    |
| 2   | Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.   |     |    |   |   |    |
| 3   | Menunjukkan sikap sopan santun dan ramah pada saat memberikan pelayanan.   |     |    |   |   |    |
| 4   | Mengutamakan kepentingan dalam melayani nasabah dari pada kepentingan sendiri.   |     |    |   |   |    |
| 5   | Melayani nasabah dengan tepat waktu dalam menjalankan transaksi di bank.   |     |    |   |   |    |
| 6   | Karyawan mampu memerhatikan dan memenuhi segala kebutuhan nasabah.   |     |    |   |   |    |
| 7   | Respon terhadap keluhan masyarakat dengan tanggap dan cepat terhadap pelayanan.  |     |    |   |   |    |
| 8   | Bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan perusahaan, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan benar agar tidak terjadi kesalahan.    |     |    |   |   |    |
| 9   | Memegang prinsip kehati-hatian, mentaati undang-undang dan peraturan perusahaan serta pelaksanaan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat. |     |    |   |   |    |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|

| <b>VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)</b> |  |            |           |          |          |           |
|--------------------------------------|--|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| <b>NO</b>                            | <b>PERNYATAAN</b>  | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>N</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
| 1                                    | Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan, saya berusaha untuk menyelesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab, sehingga mencapai hasil yang maksimal. |            |           |          |          |           |
| 2                                    | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai kemampuan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan standar mutu perusahaan.  |            |           |          |          |           |
| 3                                    | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.  |            |           |          |          |           |
| 4                                    | Karyawan mampu bekerja dalam ukuran waktu lebih lama dalam satu harinya.   |            |           |          |          |           |
| 5                                    | Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik.  |            |           |          |          |           |
| 6                                    | Saya memiliki kemampuan kreatif dan produktif dalam memecahkan masalah untuk mencari solusi terbaik sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja diperusahaan.                 |            |           |          |          |           |
| 7                                    | Saya mampu memelihara dan merawat kerjasama antara karyawan yang bekerja dalam tugas-tugas untuk saling melengkapi dan saling menghormati ide masing-masing karyawan.    |            |           |          |          |           |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8  | Tidak mengeluhkan pekerjaan yang dilakukan.   |  |  |  |  |  |
| 9  | Semua pekerjaan dilaksanakan dengan semangat kerja yang tinggi.                       |  |  |  |  |  |
| 10 | Menjaga hubungan baik dengan mitra kerja demi menunjang tujuan oprasional perusahaan. |  |  |  |  |  |

## **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

### **A. Sejarah Umum Perusahaan**

Sejarah Bank Syariah Mandiri (BSM) berawal sejak tahun 1999. Telah kita ketahui bersama bahwa kurang lebih dua tahun sebelum kehadiran bank ini, Indonesia mengalami krisis ekonomi dan moneter yang begitu hebat sejak bulan juli 1997 yang berlanjut dengan dampak krisis di seluruh sendi kehidupan bangsa terutama yang terjadi di dunia usaha. Dampak yang ditimbulkannya bagi bank-bank konvensional dimasa itu mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan dengan melakukan restrukturisasi dan merekapitalisasi sejumlah bank di Indonesia. Dominasi industri perbankan nasional oleh bank-bank konvensional di tanah air saat itu mengakibatkan begitu meluasnya dampak krisis ekonomi dan moneter yang terjadi.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kemudian melakukan konsolidasi dan membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah sebagai follow up atau tindak lanjut dari keputusan merger oleh pemerintah. Tim yang dibentuk bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). Tim yang bekerja tersebut memandang bahwa momentum tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti sebagai bank konvensional menjadi bank syariah. Karena itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera menyiapkan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri dengan Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Kegiatan usaha BSB yang berubah menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1 / 24 / KEP. B I / 1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, via Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1 / 1 / KEP. DGS / 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Dengan ini, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak hari senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999

Masehi sampai sekarang. Tampil, tumbuh, dan berkembang sebagai bank yang melandasi kegiatan operasionalnya dengan memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani. Inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

*Azas* didirikannya : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan berazaskan syariat Islam dan berlandaskan Al Qur'an, Hadits, dan As-Sunnah yang shahih.

Demikian uraian singkat Sejarah Bank Syariah Mandiri di Indonesia. Semoga dapat menambah wawasan kita tentang kehadiran sejumlah perbankan syariah di tanah air.

### **1) Produk Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Medan**

PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan untuk saat ini telah menyediakan beberapa pilihan yang diyakini akan menarik dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh BSM Kantor Cabang Medan, adalah:

#### **a. Produk Tabungan**

##### **a. Tabungan BSM**

Tabungan BSM adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter BSM atau melalui ATM.

##### **b. BSM Tabungan Simpatik**

BSM Tabungan Simpatik adalah tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

c. BSM Tabunganku

BSM Tabunganku adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

d. BSM Tabungan Berencana

BSM Tabungan Berencana adalah tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

e. BSM Tabungan Investa Cendekia

BSM Tabungan Investa Cendekia adalah tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

f. BSM Tabungan Kurban

BSM Tabungan Kurban adalah tabungan dana dalam mata uang rupiah untuk tabungan pembelian hewan kurban.

g. BSM Tabungan Pensiun

BSM Tabungan Pensiun adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT. Taspen yang diperuntuk bagi pensiunan pegawai negeri Indonesia.

h. BSM Tabungan Dollar

BSM Tabungan Dollar adalah tabungan dalam mata uang dollar (USD) yang penarikannya dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan BSM.

i. BSM Tabungan Mabruur

BSM Tabungan Mabruur adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

Syarat pembukaan rekening tabungan:

1. Perorangan:

- a. Warga Negara Indonesia: KTP/SIM/Paspor.
- b. Warga Negara Asing: Paspor dan Kartu Izin Menetap Sementara (KIM/KITAS).

2. Non-Perorangan:

**Badan Hukum:**

- a. Bukti diri/identitas pengurus berupa fotokopi KTP/KITAS/Paspor seluruh pengurus sesuai dengan Anggaran Dasar.
- b. Akta Pendirian/Anggaran Dasar dan Akta Perubahan.
- c. Surat keterangan domisili, SIUP/ijin usaha dari instansi yang berwenang, TDP, dan NPWP.
- d. Surat penunjukkan khusus sebagai Kepala Cabang atau Kepala Bagian Keuangan / Bendaharawan dari suatu perusahaan/badan instansi jika diperlukan.

**Non Badan Hukum:**

- a. Bukti Diri/identitas pengurus berupa fotokopi KTP / KITAS / Paspor seluruh pengurus sesuai dengan Anggaran Dasar.
- b. Akta Pendirian/Anggaran Dasar dan Akta perubahan atau izin kegiatan atau tujuan perkumpulan/organisasi dari instansi yang berwenang.

- c. Surat keterangan susunan pengurus perkumpulan / organisasi dan surat penunjukan bagi pihak-pihak yang berwenang mewakili perkumpulan / organisasi dalam melakukan hubungan dengan bank.

## 2) Produk Giro

### a. BSM Giro

BSM Giro adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang Rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad-dhamanah.

### b. BSM Giro Valas

BSM Giro Valas adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad-dhamanah untuk perorangan atau non-perorangan.

### c. BSM Giro Singapore Dollar

BSM Giro Singapore Dollar adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang Singapore Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad-dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

### d. BSM Giro Euro

BSM Giro Euro adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang Eropa Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad-dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

#### Syarat Pembukaan Rekening Giro:

1. Perorangan:
  - a. KTP/SIM/Paspor Nasabah.
2. Perusahaan:
  - a. KTP/SIM/Paspor Pengurus atau pejabat yang berwenang.

- b. Akte Pendirian dan Akte Perubahan Perusahaan berikut Pengesahan Perusahaan.
- c. Anggaran Dasar Perusahaan.
- d. SIUP, TDP/Ijin usaha dari instansi yang berwenang, NPWP, dan SK.Domisili.

### **3) Produk Deposito**

#### a. BSM Deposito

BSM Deposito adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

#### b. BSM Deposito Valas

BSM Deposito Valas adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

Persyaratan pembukaan rekening deposito:

1. Perorangan:
  - a. KTP/SIM/Paspor Nasabah.
2. Perusahaan:
  - a. KTP/SIM/Paspor Pengurus atau pejabat yang berwenang.
  - b. Akte Pendirian dan Akte Perubahan Perusahaan berikut Pengesahan Perusahaan.
  - c. Anggaran Dasar Perusahaan.
  - d. SIUP, TDP/Ijin usaha dari instansi yang berwenang, NPWP, dan SK Domisili.

### **4) Pembiayaan Konsumer**

#### a. BSM Impian

BSM Impian adalah pembiayaan konsumen dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap Perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok).

Akad pembiayaan BSM Impian:

- 1) Untuk pembelian barang digunakan akad *Wakalah wal Murabahah*.
- 2) Untuk memperoleh manfaat atas jasa digunakan akas *Wakalah wal Ijarah*.

b. Pembiayaan Peralatan Kedokteran

Pembiayaan Peralatan Kedokteran adalah pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran.

Akad yang digunakan Pembiayaan Peralatan Kedokteran adalah Akad *Murabahah*.

c. Pembiayaan Edukasi BSM

Pembiayaan Edukasi BSM adalah pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah/ perguruan tinggi/ lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran tahun ajaran/semester baru.

Akad yang digunakan Pembiayaan Edukasi BSM adalah Akad *Ijarah*.

d. Pembiayaan kepada Pensiunan

Pembiayaan kepada Pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan).

Akad yang digunakan Pembiayaan kepada Pensiunan adalah Akad *Murabahah* atau *Ijarah*.

e. Pembiayaan kepada Koperasi karyawan untuk para anggotanya

Penyaluran pembiayaan kepada/melalui koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan melalui koperasi karyawan.

f. Pembiayaan Griya BSM

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer). Baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *Murabahah*.

Akad yang digunakan Pembiayaan Griya BSM adalah:

- 1) Akad yang digunakan adalah Akad *Murabahah*.
- 2) Akad *Murabahah* adalah Akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

g. Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi

Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi adalah pembiayaan untuk pemilikan atau pembelian rumah sederhana sehat (RS Sehat/RSH) yang dibangun oleh pengembang dengan dukungan fasilitas subsidi uang muka dari pemerintah.

Akad yang digunakan pada pembiayaan Griya BSM Bersubsidi adalah Akad *Murabahah*.

h. Pembiayaan Kendaraan Bermotor

BSM Pembiayaan Kendaraan Bermotor (PKB) adalah pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.

1. Pembiayaan yang dapat dikategorikan sebagai PKB adalah:

- a) Jenis Kendaraan : Mobil dan Motor.

b) Kondisi Kendaraan : Baru dan Bekas.

2. Persyaratan pengajuan pembiayaan adalah:

a) Aspek Perorangan

- 1) Fotocopy KTP.
- 2) Fotocopy Kartu Keluarga.
- 3) Bukti NPWP.
- 4) Surat keterangan gaji atau Surat keterangan memiliki tanah atau kebun.
- 5) Jaminan agunan berupa sertifikat tanah, kebun, rumah, BPKB, dan sejenisnya disesuaikan dengan jenis pembiayaan yang diajukan.
- 6) Foto dan sebagainya.

b) Aspek Komersil/Perusahaan

- 1) Legalitas Permohonan.
- 2) Legalitas Nasabah.
- 3) Akta Pendirian dan Perubahan beserta Pengesahannya.
- 4) KTP Pengurus dan NPWP.

c) Legalitas Usaha

- 1) Surat Keterangan Domisili (SKD).
- 2) Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).
- 3) Tanda Daftar Perusahaan (TDP).
- 4) Izin Gangguan.
- 5) NPWP Perusahaan.
- 6) Izin Khusus Lainnya.

d) Informasi Keuangan

- 1) Laporan Keuangan Nasabah 2 tahun terakhir.
- 2) Aktifitas mutasi rekening 6 bulan terakhir.

e) Riwayat Hidup Struktur Organisasi dan Pengurus Pemegang Saham

- f) Daftar Jaminan
  - 1) Bukti Kepemilikan.
  - 2) Agunan
    - a. Benda tak bergerak (Gedung, Tanah, dll).
    - b. Benda Bergerak (Mobil, Motor, dll).

## **5) Produk Emas**

### a. BSM Gadai Emas

BSM Gadai Emas adalah produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

### b. BSM Cicil Emas

BSM Cicil Emas adalah fasilitas yang disediakan oleh BSM untuk membantu nasabah untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa lantakan (batangan) dengan cara yang mudah punya emas dan menguntungkan.

Ketentuan jaminan Gadai Emas adalah sebagai berikut:

1. Jaminan adalah barang yang menjadi objek pembiayaan (Emas).
2. Jaminan tidak dapat ditukar agunan lain.
3. Pengikatan jaminan dilakukan selama masa pembiayaan.
4. Fisik jaminan disimpan di Bank.

## **6) Beberapa Produk Haji dan Umrah**

### a. Tabungan Mabruur

Tabungan Mabruur adalah dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

### b. Pembiayaan Umrah

Pembiayaan Umrah adalah pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah

seperti namun tidak terbatas untuk tiket, akomodasi, dan persiapan biaya umrah lainnya dengan Akad Ijarah.

c. BSM Tabungan Mabrur Junior

BSM Tabungan Mabrur Junior adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

1. Persyaratan Pembukaan rekening Tabungan Mabrur dan Umrah, adalah:

- a) Fotocopy KTP, Surat Nikah, Kartu Keluarga, dan NPWP.
- b) Fotocopy Rekening gaji 3 bulan terakhir.
- c) Slip gaji (asli) 1 bulan terakhir.
- d) Surat keterangan lama bekerja dan jabatan.
- e) Dokumen lain yang diperlukan oleh Bank.
- f) Akta Kelahiran Anak (Tabungan Mabrur Junior).

2. Beberapa Berkas Penunjang Perusahaan

- a) Aplikasi Simpanan.
- b) Aplikasi Pembiayaan.
- c) Slip Setoran.
- d) Slip Penarikan.

## **B. Profil Bank Syari'ah Mandiri**

Adapun Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri yaitu:

**Visi :**

“Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulai”.

**Misi :**

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
5. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.

### **C. Logo dan Makna Logo Bank Mandiri Syariah**

#### **1. Logo Bank Syariah Mandiri**



#### **2. Makna Logo**

Adapun makna yang terkandung dalam Logo BSM, adalah:

1. Penggunaan huruf kecil tulisan “mandiri syari’ah” memiliki pengertian BSM merupakan bank yang ramah, rendah hati, dan memiliki aspirasi untuk semakin dekat dengan nasabah dan tetap bersikap membumi.
2. Lambang logo divisualkan dalam bentuk gelombang berwarna emas yang merupakan lambang kemakmuran yang dicita-citakan pada nasabah yang mau bermitra dengan BSM.
3. Posisi lambang diatas huruf logo melambangkan sikap progresif menuju kemakmuran.

### **D. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas Bank Syariah Mandiri**

#### **1. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri**

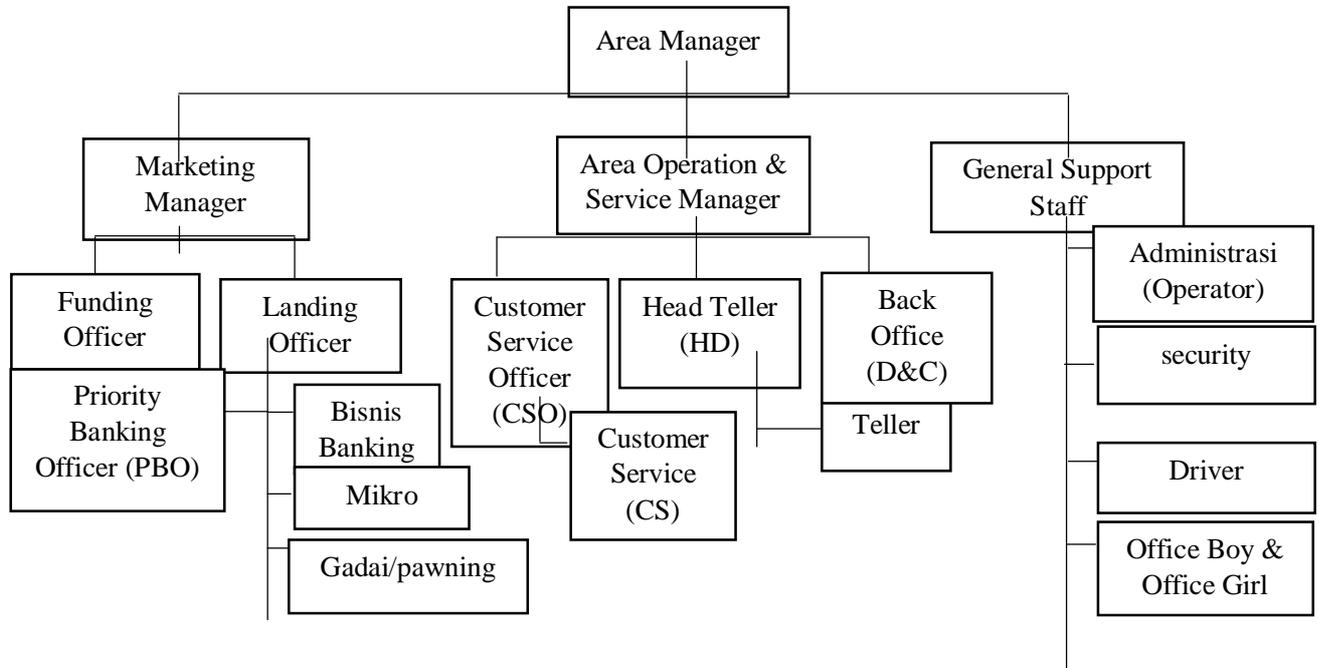
Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerjasama dengan orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan. Secara sederhana struktur organisasi menyatakan alat dan cara kerja mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan ke arah mencapai tujuan. Oleh karena itu,

struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengendalian *intern* melalui suatu sistem pembagian kerja yang serasi dan menurut bagian-bagian yang ada di dalam perusahaan. Belum ada struktur organisasi yang ideal bentuknya yang dapat digunakan pada sebuah badan atau lembaga usaha yang berjalan melainkan masing-masing badan usaha membuat struktur organisasi sendiri secara khusus sesuai misi yang diemban.

Semua bagian merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terlepas dan bagian yang lain sehingga perlu ditekankan pentingnya hubungan horizontal dalam organisasi sebagai alat koordinasi di samping hubungan vertikal serta penggunaan unit-unit organisasi yang lengkap untuk mempermudah pengorganisasian. Oleh karena itu, setiap karyawan harus mutlak memahami struktur organisasi di tempat mereka bekerja.

Keharusan utama dalam sebuah organisasi ialah adanya hubungan-hubungan yang harmonis didasari pada keputusan-keputusan yang terintegrasi, ini berarti koordinasi terhadap kegiatan perusahaan perlu dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan uraian di atas maka struktur organisasi Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :

## Struktur Organisasi Perusahaan Bank Syariah Mandiri



## 2. Deskripsi Tugas Bank Syariah Mandiri

### a. Manager Area

Direktur utama bertanggung jawab sebagai pengelola seluruh kegiatan usaha dalam segala bidang dan mengawasi setiap laporan yang masuk melalui manager.

Tugas pokok :

- 1) Mengawasi setiap kinerja karyawan.
- 2) Menuntaskan permasalahan yang ada di dalam perusahaan.
- 3) Mengatur semua kegiatan yang telah direncanakan.
- 4) Mengidentifikasi masalah di dalam perusahaan.

### b. Manager Operasional dan Service Area

Manager Operasional dan Service Area bertanggung jawab sebagai yang mengatur semua dalam seluruh kegiatan usaha pemasaran, persetujuan, ketetapan kepala cabang dalam rangka pelaksanaan kegiatan penunjang perusahaan.

Tugas pokok :

- 1) Mengelola secara optimal sumber daya bidang operasi agar dapat mendukung kelancaran operasional Cabang.
- 2) Membuat rencana dan sasaran kerja tahunan Cabang dibidang operasi.
- 3) Memberikan rekomendasi disetujui/ditundanya pencairan pembiayaan berdasarkan hasil pengecekan persyaratan pembiayaan yang telah dilakukan.
- 4) Melakukan pemantauan terhadap kualitas Aktiva Produktif dan menginformasikan hasilnya kepada Pimpinan Cabang serta Manajer Pemasaran.
- 5) Mengkoordinir pelaksanaan administrasi pembiayaan dan pelaporannya.
- 6) Melakukan pembinaan akhlak pegawai secara rutin agar diperoleh bankir-bankir yang islami dan memberi nasihat terhadap pegawai yang mengalami masalah pribadi/keluarga yang dapat/telah mengganggu kelancaran tugas-tugasnya.
- 7) Mengimplementasikan Corporate Culture Bank Syariah Mandiri kepada seluruh karyawan dibidang operasi.

*c. General Support Staff* Bertanggung jawab dalam pelaksanaan serta mengkoordinasi dan menyelenggarakan kegiatan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan dan membina pekerja.

Tugas pokok :

- 1) Mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dan perawatan kesehatan pekerja serta mengatur fasilitas pekerja dan keluarga untuk meningkatkan derajat kesehatan dan keluarga.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia meliputi perencanaan dan pengkajian, perawatan pekerja, penelitian, pengusulan, dan perbaikan norma dan rumah untuk kerja serta kelancaran kegiatan kantor.

- 3) Mengkoordinasi dan mengawasi pelayanan jasa dan informasi pengelola data.

#### ***d. Manager Marketing***

Bertanggung jawab dalam pelaksana serta koordinasi SDM pada Marketing dalam perencanaan, pengawasan pekerjaan dan penelitian.

Tugas pokok :

- 1) Memanajemen kerja marketing.
- 2) Melakukan pengawasan secara rutin di kantor maupun diperusahaan.
- 3) Mengontrol pembiayaan bermasalah.
- 4) Menganalisis serta mengatur strategi untuk meminimalkan pembiayaan bermasalah.

#### ***e. Head Teller***

Head Teller adalah kepala teller yang bertanggung jawab dalam pengendalian dan mengatur proses transaksi.

Tugas pokok :

- 1) Mengawasi kegiatan *Teller*.
- 2) Memberi arahan kepada *Teller* saat terjadi kesalahan.
- 3) Memfasilitasi keperluan *Teller* dalam melakukan transaksi di Bank Syariah Mandiri.

#### ***f. Teller***

Bertanggung jawaban dalam pengendalian dan mengatur semua proses yang berkaitan dengan pembiayaan serta transaksi sampai persiapan alat bantu transaksi.

Tugas pokok :

- 1) Mengatur proses pembukuan dan penutupan brankas.
- 2) Mengatur proses persiapan mulai dan pengajuan uang untuk transaksi harian sampai persiapan alat bantu transaksi.
- 3) Merekap data-data yang diberikan *account officer* kepada *teller*.

- 4) Menyusun laporan atau berkas kedalam database nasabah.

***g. Customer Service Officer***

Sebagai kepala *customer service* bertanggung jawab atas semua kegiatan Customer Service serta mengontrol *Customer Service*.

Tugas pokok :

- 1) Mengawasi kegiatan *Customer Service*.
- 2) Memberi arahan kepada *Customer Service* saat terjadi kesalahan.
- 3) Memfasilitasi keperluan *Customer Service* dalam melakukan transaksi di Bank Syariah Mandiri.

***h. Customer Service***

Bertanggung jawab dalam melayani berbagai permasalahan yang dialami oleh para nasabah serta memberi pemahaman secara rinci dan jelas.

Tugas pokok :

- 1) Melayani permasalahan nasabah.
- 2) Membantu nasabah dalam setiap kebutuhannya.
- 3) Menanggulangi setiap persoalan yang ditanyakan nasabah.
- 4) Menyelesaikan permasalahan nasabah.

***i. Funding***

Bertanggung jawab dalam menghimpun dana nasabah berupa Tabungan, Deposito, dan Giro serta mensupport kegiatan *Priority Banking Officer*.

Tugas pokok :

- 1) Mencari nasabah.
- 2) Menghimpun dana nasabah dalam bentuk Tabungan, Deposito, dan Giro.

***j. Priority Banking Officer***

Bertanggung jawab memfasilitasi keperluan nasabah prioritas.

Tugas pokok :

- 1) Melayani nasabah priority.
- 2) Menawarkan produk Bank Syariah Mandiri.

***k. Lending***

Bertanggung jawab dalam penyaluran dana nasabah berupa pembiayaan serta mengawasi *Bisnis Banking, Mikro, dan Gadai*.

Tugas pokok :

- 1) Mencari nasabah.
- 2) Memfasilitasi pembiayaan nasabah.

***l. Bisnis Banking***

Bertanggung jawab dalam menyalurkan dana kepada nasabah berupa pembiayaan sebagai keperluan bisnis dan pengembangan bisnis.

Tugas pokok :

- 1) Mencari nasabah.
- 2) Menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan bisnis.

***m. Mikro***

Bertanggung jawab dalam menyalurkan pembiayaan kepada nasabah berupa pembiayaan *murabahah*.

Tugas pokok :

- 1) Menyalurkan pembiayaan.
- 2) Mencari nasabah (pembiayaan).
- 3) Menginput data nasabah.
- 4) Penagihan tunggakan angsuran nasabah.

***n. Gadai***

Bertanggung jawab dalam penyaluran pembiayaan berupa gadai emas serta cicil emas batangan maupun emas perhiasan.

Tugas pokok :

- 1) Pencairan dana nasabah dalam penggadaian emas.
- 2) Memberi fasilitas kepada nasabah untuk cicil emas.

***o. Operator/Administrasi***

Bertanggung jawab dalam Administrasi surat menyurat serta operator di kantor.

Tugas pokok :

- 1) Menerima telepon internal maupun eksternal.
- 2) Menerima surat internal maupun eksternal.

***p. Security***

Bertanggung jawab dalam melindungi dan menjaga nasabah dan karyawan perusahaan dalam ruang lingkup perusahaan.

Tugas pokok :

- 1) Mengamankan perusahaan.
- 2) Memberikan kenyamanan pengunjung (nasabah/calon nasabah).
- 3) Membuka pintu utama bank, saat nasabah akan melakukan transaksi di bank.

***q. Office Boy/Office Girl***

Bertanggung jawab dalam membantu keperluan karyawan serta menyiapkan fasilitas kantor.

Tugas pokok :

- 1) Membersihkan seluruh ruangan kantor.
- 2) Menyiapkan makan siang dan menyiapkan kebutuhan karyawan.

### **3. Disiplin kerja**

Bank Syariah Mandiri melaksanakan aktifitas kerjanya dalam satu minggu selama 5 hari kerja yang dimulai dari hari senin sampai dengan hari jum'at. Berikut jam aktifitas kerja Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan.

#### **Disiplin Kerja Pegawai Bank Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani**

| <b>HARI</b> | <b>JAM MASUK</b> | <b>JAM PULANG</b> |
|-------------|------------------|-------------------|
| SENIN       | 07:30 WIB        | 17:00 WIB         |
| SELASA      | 07:30 WIB        | 17:00 WIB         |
| RABU        | 07:30 WIB        | 17:00 WIB         |
| KAMIS       | 07:30 WIB        | 17:00 WIB         |
| JUM'AT      | 07:30 WIB        | 17:00 WIB         |

## Regression

[DataSet0]

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                  | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Performance Appraisal <sup>b</sup> |                   | Enter  |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .996 <sup>a</sup> | .993     | .993              | .59071                     |

- a. Predictors: (Constant), Performance Appraisal  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1     | Regression | 884.669        | 1  | 884.669     | 2535.339 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 6.281          | 18 | .349        |          |                   |
|       | Total      | 890.950        | 19 |             |          |                   |

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Performance Appraisal

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)            | .960                        | .670       |                           | 1.432  | .169 |
|       | Performance Appraisal | .973                        | .019       | .996                      | 50.352 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 21.3980  | 43.7823 | 34.0500 | 6.82360        | 20 |
| Residual             | -1.21060 | 1.62880 | .00000  | .57495         | 20 |
| Std. Predicted Value | -1.854   | 1.426   | .000    | 1.000          | 20 |
| Std. Residual        | -2.049   | 2.757   | .000    | .973           | 20 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=PRE\_1  
/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

|                        |                                      |  |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| Output Created         |                                      | 20-MAR-2018 23:35:52   |
| Comments               |                                      |  |
| Input                  | Active Dataset                       | DataSet0   |
|                        | Filter                               | <none>   |
|                        | Weight                               | <none>   |
|                        | Split File                           | <none>   |
|                        | N of Rows in Working Data File       | 20   |
| Missing Value Handling | Definition of Missing                | User-defined missing values are treated as missing.  |
|                        | Cases Used                           | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax                 |                                      | NPAR TESTS<br>/K-S(NORMAL)=PRE_1<br>/MISSING ANALYSIS.   |
| Resources              | Processor Time                       | 00:00:00.02  |
|                        | Elapsed Time                         | 00:00:00.06  |
|                        | Number of Cases Allowed <sup>a</sup> | 196608   |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized<br>Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------------|
| N                                |                | 20                                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 34.0500000                        |
|                                  | Std. Deviation | 6.82360132                        |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .166                              |
|                                  | Positive       | .166                              |
|                                  | Negative       | -.112                             |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .742                              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .641                              |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Lampiran Uji Validitas Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)**

**Correlations**

**Correlations**

|        |                     | item1  | item2  | item3  | item4  | item5  | item6  | item7  | item8  | item9  | item10 | total  |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item1  | Pearson Correlation | 1      | .657** | .481*  | .383   | .514*  | .734** | .486   | .423   | .782** | .696** | .763** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .002   | .032   | .096   | .020   | .000   | .030   | .063   | .000   | .001   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item2  | Pearson Correlation | .657** | 1      | .842** | .589** | .667** | .636** | .553   | .645** | .647** | .752** | .878** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .002   |        | .000   | .006   | .001   | .003   | .011   | .002   | .002   | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item3  | Pearson Correlation | .481*  | .842** | 1      | .704** | .740** | .662** | .605** | .543   | .707** | .712** | .870** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .032   | .000   |        | .001   | .000   | .001   | .005   | .013   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item4  | Pearson Correlation | .383   | .589** | .704** | 1      | .942** | .604** | .464*  | .446*  | .635** | .516*  | .792** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .096   | .006   | .001   |        | .000   | .005   | .039   | .049   | .003   | .020   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item5  | Pearson Correlation | .514*  | .667** | .740** | .942** | 1      | .693** | .532*  | .512*  | .709** | .551*  | .863** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .020   | .001   | .000   | .000   |        | .001   | .016   | .021   | .000   | .012   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item6  | Pearson Correlation | .734** | .636** | .662** | .604** | .693** | 1      | .367   | .301   | .836** | .853** | .819** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .003   | .001   | .005   | .001   |        | .111   | .198   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item7  | Pearson Correlation | .486   | .553   | .605** | .464*  | .532*  | .367   | 1      | .567** | .642** | .384   | .692** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .030   | .011   | .005   | .039   | .016   | .111   |        | .009   | .002   | .094   | .001   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item8  | Pearson Correlation | .423   | .645** | .543   | .446*  | .512*  | .301   | .567** | 1      | .417   | .374   | .661** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .063   | .002   | .013   | .049   | .021   | .198   | .009   |        | .067   | .105   | .002   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item9  | Pearson Correlation | .782** | .647** | .707** | .635** | .709** | .836** | .642** | .417   | 1      | .778** | .880** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   | .000   | .003   | .000   | .000   | .002   | .067   |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item10 | Pearson Correlation | .696** | .752** | .712** | .516*  | .551*  | .853** | .384   | .374   | .778** | 1      | .813** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .000   | .020   | .012   | .000   | .094   | .105   | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| total  | Pearson Correlation | .763** | .878** | .870** | .792** | .863** | .819** | .692** | .661** | .880** | .813** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .002   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 20 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .781             | 11         |

## Uji Validitas Kinerja Karyawan

### Correlations

Correlations

|        |                     | item1  | item2  | item3  | item4  | item5  | item6  | item7  | item8  | item9  | item10 | total  |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item1  | Pearson Correlation | 1      | .657** | .481*  | .383   | .586** | .633** | .496*  | .423   | .782** | .696*  | .782** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .002   | .032   | .096   | .007   | .003   | .026   | .063   | .000   | .001   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item2  | Pearson Correlation | .657** | 1      | .842** | .589** | .534*  | .548*  | .523*  | .645** | .647** | .752** | .863** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .002   |        | .000   | .006   | .015   | .012   | .018   | .002   | .002   | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item3  | Pearson Correlation | .481*  | .842** | 1      | .704** | .616** | .570** | .578** | .543*  | .707** | .712** | .855** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .032   | .000   |        | .001   | .004   | .009   | .008   | .013   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item4  | Pearson Correlation | .383   | .589** | .704** | 1      | .915** | .520*  | .498*  | .446*  | .635** | .516*  | .791** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .096   | .006   | .001   |        | .000   | .019   | .025   | .049   | .003   | .020   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item5  | Pearson Correlation | .586** | .534*  | .616** | .915** | 1      | .632** | .448*  | .252   | .746** | .602** | .807** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .007   | .015   | .004   | .000   |        | .003   | .047   | .284   | .000   | .005   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item6  | Pearson Correlation | .633** | .548*  | .570** | .520*  | .632** | 1      | .355   | .259   | .720** | .735** | .743** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .003   | .012   | .009   | .019   | .003   |        | .124   | .270   | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item7  | Pearson Correlation | .496*  | .523*  | .578** | .498*  | .448*  | .355   | 1      | .640** | .614** | .409   | .694** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .026   | .018   | .008   | .025   | .047   | .124   |        | .002   | .004   | .073   | .001   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item8  | Pearson Correlation | .423   | .645** | .543*  | .446*  | .252   | .259   | .640** | 1      | .417   | .374   | .635** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .063   | .002   | .013   | .049   | .284   | .270   | .002   |        | .067   | .105   | .003   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item9  | Pearson Correlation | .782** | .647** | .707** | .635** | .746** | .720** | .614** | .417   | 1      | .778** | .889** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   | .000   | .003   | .000   | .000   | .004   | .067   |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| item10 | Pearson Correlation | .696*  | .752** | .712** | .516*  | .602** | .735** | .409   | .374   | .778** | 1      | .831** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .000   | .020   | .005   | .000   | .073   | .105   | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| total  | Pearson Correlation | .782** | .863** | .855** | .791** | .807** | .743** | .694** | .635** | .889** | .831** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .003   | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |

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

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

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 20 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .780             | 11         |

**Frequencies Performance Appraisal**

**Statistics**

|   |         | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| N | Valid   | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20  |
|   | Missing | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0   |

**Frequency Table**

**x1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 3         | 15.0    | 15.0          | 20.0               |
|       | 4     | 11        | 55.0    | 55.0          | 75.0               |
|       | 5     | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 2     | 4         | 20.0    | 20.0          | 25.0               |
|       | 3     | 6         | 30.0    | 30.0          | 55.0               |
|       | 4     | 6         | 30.0    | 30.0          | 85.0               |
|       | 5     | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 9         | 45.0    | 45.0          | 50.0               |
|       | 4     | 8         | 40.0    | 40.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 5         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | 3     | 6         | 30.0    | 30.0          | 55.0               |
|       | 4     | 8         | 40.0    | 40.0          | 95.0               |
|       | 5     | 1         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 2     | 5         | 25.0    | 25.0          | 30.0               |
|       | 3     | 5         | 25.0    | 25.0          | 55.0               |
|       | 4     | 7         | 35.0    | 35.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 13        | 65.0    | 65.0          | 70.0               |
|       | 4     | 6         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | 3     | 12        | 60.0    | 60.0          | 70.0               |
|       | 4     | 5         | 25.0    | 25.0          | 95.0               |
|       | 5     | 1         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 6         | 30.0    | 30.0          | 35.0               |
|       | 4     | 11        | 55.0    | 55.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 10        | 50.0    | 50.0          | 55.0               |
|       | 4     | 7         | 35.0    | 35.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x10**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 4         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|       | 3     | 10        | 50.0    | 50.0          | 70.0               |
|       | 4     | 5         | 25.0    | 25.0          | 95.0               |
|       | 5     | 1         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Frequencies Kinerja Karyawan

Statistics

|   |         | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 |
|---|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| N | Valid   | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20  |
|   | Missing | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0   |

## Frequency Table

y1

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 3         | 15.0    | 15.0          | 20.0               |
|       | 4     | 11        | 55.0    | 55.0          | 75.0               |
|       | 5     | 5         | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

y2

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1  | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 2  | 4         | 20.0    | 20.0          | 25.0               |
|       | 3  | 6         | 30.0    | 30.0          | 55.0               |
|       | 4  | 6         | 30.0    | 30.0          | 85.0               |
|       | 5  | 3         | 15.0    | 15.0          | 100.0              |
| Total | 20 | 100.0     | 100.0   |               |                    |

y3

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 9         | 45.0    | 45.0          | 50.0               |
|       | 4     | 8         | 40.0    | 40.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

y4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 5         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | 3     | 6         | 30.0    | 30.0          | 55.0               |
|       | 4     | 8         | 40.0    | 40.0          | 95.0               |
|       | 5     | 1         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**y5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 5         | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
|       | 3     | 6         | 30.0    | 30.0          | 55.0               |
|       | 4     | 7         | 35.0    | 35.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**y6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | 3     | 11        | 55.0    | 55.0          | 65.0               |
|       | 4     | 7         | 35.0    | 35.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**y7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2     | 2         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | 3     | 13        | 65.0    | 65.0          | 75.0               |
|       | 4     | 4         | 20.0    | 20.0          | 95.0               |
|       | 5     | 1         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**y8**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 6         | 30.0    | 30.0          | 35.0               |
|       | 4     | 11        | 55.0    | 55.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**y9**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1     | 1         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | 3     | 10        | 50.0    | 50.0          | 55.0               |
|       | 4     | 7         | 35.0    | 35.0          | 90.0               |
|       | 5     | 2         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**y10**

|       |   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 4         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
|       | 3 | 10        | 50.0    | 50.0          | 70.0               |
|       | 4 | 5         | 25.0    | 25.0          | 95.0               |
|       | 5 | 1         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total |   | 20        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Regression**

**Descriptive Statistics**

|                      | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|---------|----------------|----|
| Kinerjakaryawan      | 34.0500 | 6.84778        | 20 |
| Performanceappraisal | 34.0000 | 7.01127        | 20 |

**Correlations**

|                     |                      | Kinerjakaryawan | Performanceappraisal |
|---------------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| Pearson Correlation | Kinerjakaryawan      | 1.000           | .996                 |
|                     | Performanceappraisal | .996            | 1.000                |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerjakaryawan      | .               | .000                 |
|                     | Performanceappraisal | .000            | .                    |
| N                   | Kinerjakaryawan      | 20              | 20                   |
|                     | Performanceappraisal | 20              | 20                   |

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered                 | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Performanceappraisal <sup>a</sup> |                   | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .996 <sup>a</sup> | .993     | .993              | .59071                     | .993              | 2535.339 | 1   | 18  | .000          | 1.874         |

a. Predictors: (Constant), Performanceappraisal

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

**ANOVA<sup>D</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 884.669        | 1  | 884.669     | 2.535E3 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 6.281          | 18 | .349        |         |                   |
|       | Total      | 890.950        | 19 |             |         |                   |

a. Predictors: (Constant), Performanceappraisal

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | 95% Confidence Interval for B |             | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Std. Error |                           |        |      | Lower Bound                   | Upper Bound | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)         | .960                        | .670       |                           | 1.432  | .169 | -.448                         | 2.368       |              |         |      |                         |       |
| Performanceappraisal | .973                        | .019       | .996                      | 50.352 | .000 | .933                          | 1.014       | .996         | .996    | .996 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

| Model |              | Performanceappraisal |
|-------|--------------|----------------------|
| 1     | Correlations | Performanceappraisal |
|       |              | 1.000                |
|       | Covariances  | Performanceappraisal |
|       |              | .000                 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                      |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | Performanceappraisal |
| 1     | 1         | 1.980      | 1.000           | .01                  | .01                  |
|       | 2         | .020       | 10.050          | .99                  | .99                  |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

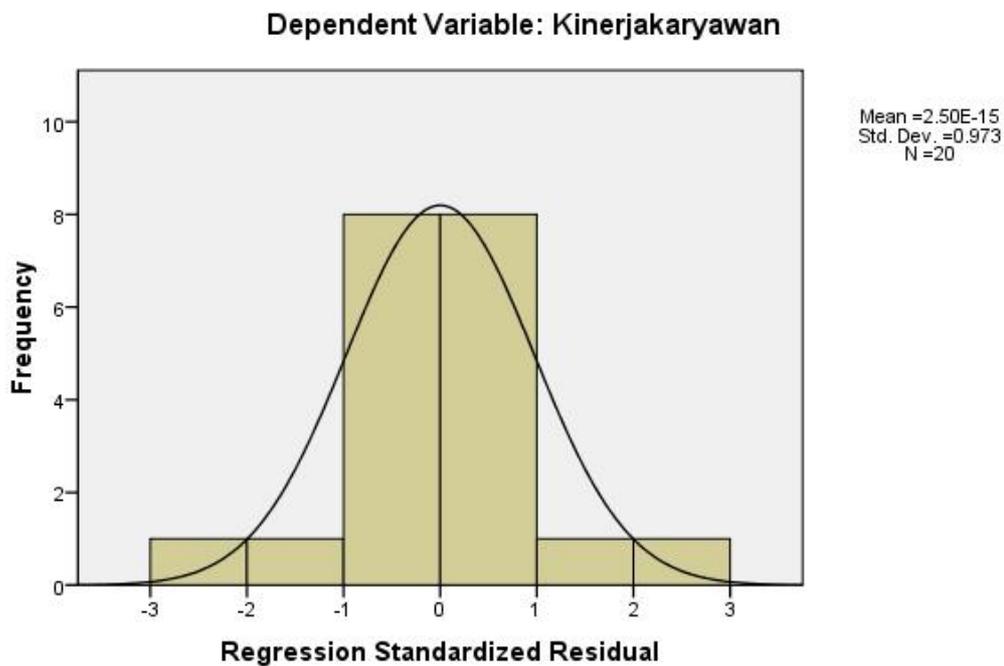
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

|                                   | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 21.3980  | 43.7823 | 34.0500 | 6.82360        | 20 |
| Std. Predicted Value              | -1.854   | 1.426   | .000    | 1.000          | 20 |
| Standard Error of Predicted Value | .132     | .284    | .182    | .044           | 20 |
| Adjusted Predicted Value          | 21.5175  | 43.7418 | 34.0353 | 6.83634        | 20 |
| Residual                          | -1.21060 | 1.62880 | .00000  | .57495         | 20 |
| Std. Residual                     | -2.049   | 2.757   | .000    | .973           | 20 |
| Stud. Residual                    | -2.147   | 3.091   | .012    | 1.050          | 20 |
| Deleted Residual                  | -1.32820 | 2.04668 | .01467  | .67081         | 20 |
| Stud. Deleted Residual            | -2.419   | 4.385   | .058    | 1.304          | 20 |
| Mahal. Distance                   | .000     | 3.438   | .950    | .970           | 20 |
| Cook's Distance                   | .000     | 1.226   | .089    | .273           | 20 |
| Centered Leverage Value           | .000     | .181    | .050    | .051           | 20 |

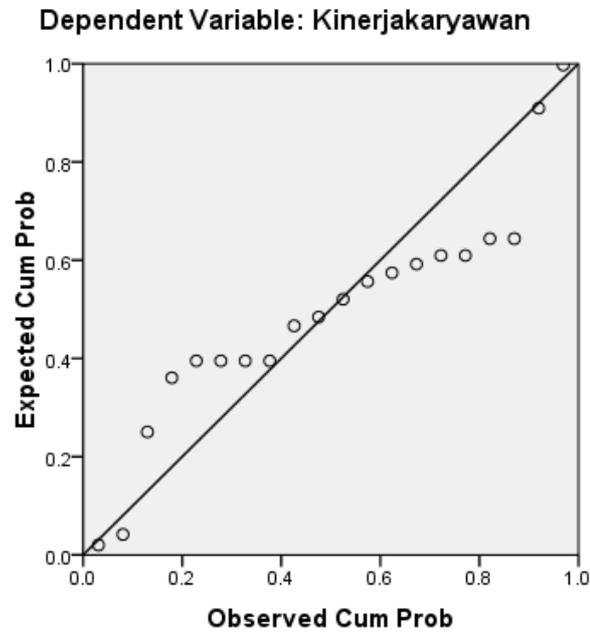
a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

## Charts

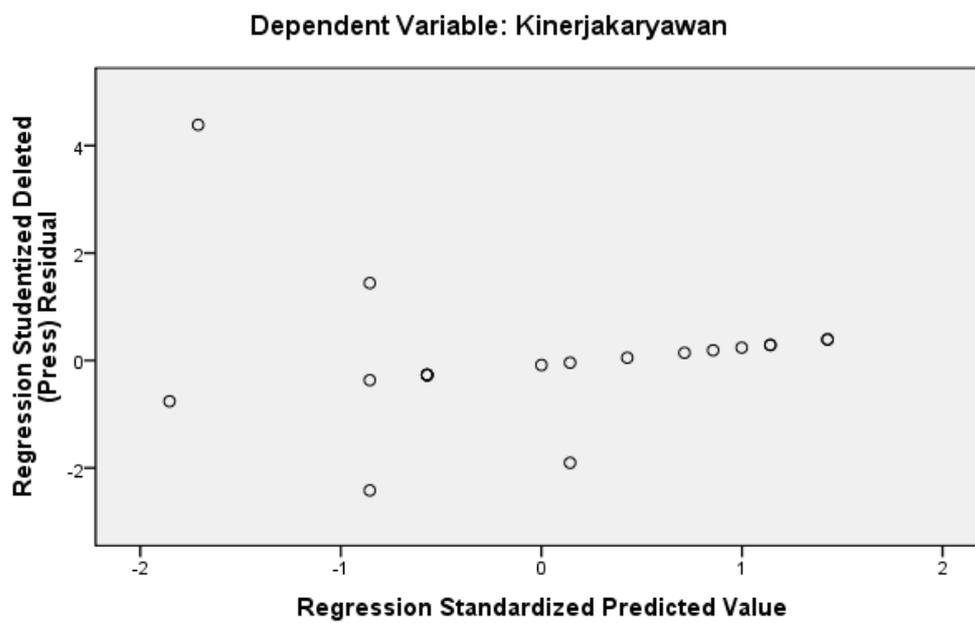
### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot





**Re: FW: PERSETUJUAN PENELITIAN KC Area Medan  
Ahmad Yani**

Pada tanggal Sel, 27 Feb 2018 2.40 PM,

Dari: "Abdul Rahman" <[arahman13574@bsm.co.id](mailto:arahman13574@bsm.co.id)>

Tanggal: 27 Feb 2018 1.18 PM

Subjek: FW: PERSETUJUAN PENELITIAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI  
AREA MEDAN AHMAD YANI

[Amaliamekar02@gmail.com](mailto:Amaliamekar02@gmail.com)" <[Amaliamekar02@gmail.com](mailto:Amaliamekar02@gmail.com)>

Cc:

From: Siti Nadia

Sent: 27 Februari 2018 11:52

To: Abdul Rahman; HabibullahMujahid

Cc: Wahab Adam

Subject: PERSETUJUAN PENELITIAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN  
AHMAD YANI

Kepada

PT. BANK SYARIAH MANDIRI

AREA MEDAN AHMAD YANI

U.p.: Branch Manager

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalaamu`alaikum Wr. Wb.

Semoga Saudara dan seluruh staf dalam keadaan sehat wal `afiat dan senantiasa mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT. Amin.

Menunjuk referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penulisan penelitian dapat dilaksanakan di Cabang Saudara, dengan keterangan sebagai berikut:

| No | Nama                 | Jurusan/ Univ.  | Judul Penelitian  |
|----|----------------------|---|---|
| 1. | AMALIA MEKAR<br>SARI | Manajemen Bisnis Syariah /<br>Universitas Muhammadiyah<br>Sumatra Utara | Pengaruh <i>Performance Appraisal</i><br>terhadap Kinerja Karyawan pada PT.<br>Bank Syariah Mandiri Area Medan<br>Ahmad Yani. |

1. Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank.

2. Peserta riset harus mematuhi SE No. 5/007/DSI tanggal 5 Agustus 2003 perihal Riset, Surveyrangka penyusunan skripsi; program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma.
  3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkannya kepada pihak lain.
  4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat Salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
  5. Peserta melaksanakan riset selama  $\pm$  2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
  6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
  7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri.
- a. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalaamu`alaikum Wr. Wb.

---

Siti Nadia Rahmawati M.

Human Capital Group

Wisma Mandiri I Lantai 2

[Jl. MH Thamrin No. 5 Jakarta Pusat 10340](#)

Telp. (021) 2300 509 ext. 0273

---

Caution: The information enclosed in this email (and any attachments) may be legally privileged and/or confidential and is intended only for the use of the addressee(s). No addressee should forward, print, copy, or otherwise reproduce this message in any manner that would allow it to be viewed by any individual not originally listed as a recipient. If the reader of this message is not the intended recipient, you are here by notified that any unauthorized disclosure, dissemination, distribution, copying or the taking of any action in reliance on the information herein is strictly prohibited. If you have received this communication in error, please immediately notify the sender and delete this message. Unless it is made by the authorized person, any views expressed in this message are those of the individual sender and may not necessarily reflect the views of PT Bank SyariahMandiri. No representation is made that this e-mail and any files attached are free of viruses or other defects. Virus scanning is recommended and is the responsibility of the recipient.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

: Permohonan Persetujuan Judul  
: Yth Dekan Fai UMSU  
Di  
Tempat

23 Safar 1439 H  
13 Nopember 2017 M



Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Amalia Mekar Sari  
Npm : 1401280029  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumalatif :  
Megajukan Judul sebagai berikut :

| Pilihan Judul   | Persetujuan<br>Ka. Prodi | Usulan Pembimbing<br>& Pembahas | Persetujuan<br>Dekan |
|---|--------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Pengaruh Performance Appraisal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Medan Area Ahmad Yani.                     | <br>14/11/17             | Isra Hafati,<br>M.Si            | <br>14/11/17         |
| Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMA CT.Foundation Medan Belwetia.                                      |                          |                                 |                      |
| Pengaruh Mata Kuliah Mata Kuliah Bisnis Syariah terhadap Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Bisnis dan Manajemen Syariah UMSU. |                          |                                 |                      |

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

(Amalia Mekar Sari)

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
 Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada tanggal 31 Januari 2018 M menerangkan bahwa :

- Nama : Amalia Mekar Sari
- NPM : 1401280029
- Fakultas : Agama Islam
- Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- Judul Proposal : Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing

Medan, 31 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua Program Studi

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

Sekretaris Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

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

Pembahas

(Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM)

Diketahui/ Disetujui

Dekan

Dr. Muliammad Qorib, MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari ini Rabu , Tanggal 31 Januari 2018 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Amalia Mekar Sari  
Npm : 1401280029  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh *Performance Appraisal* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani

Disetujui/ Tidak disetujui

| Item       | Komentar  |
|------------|---|
| Judul      | ok  |
| Bab I      | - Latar bel masalah<br>- Batasan masalah<br>- Rumusan masalah                     |
| Bab II     | - Kajian teori<br>- Kerangka berfikir   |
| Bab III    | - Waktu Penelitian<br>- Teknik analisis data                                      |
| Lainnya    | Penulisan disesuaikan dgn pedoman   |
| Kesimpulan | <input checked="" type="checkbox"/> Lulus<br><input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, 31 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua

Isra Hayati, S. Pd, M.Si

Sekretaris

Khairunnisa, MM

Pembimbing

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

Pembahas

(Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, MM)

Correlations

**Daftar Riwayat Hidup**

Nama Lengkap : AMALIA MEKAR SARI  
 Tempat, Tanggal Lahir : Kisaran, 13 Oktober 1995  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Pendidikan Terakhir : SMA Negeri 1 Kisaran  
 Alamat : Jl. Sei Asahan, Tegal Sari Kisaran Barat  
 No.Tlp/ Hp : 082273145013

**Nama Orang Tua**

Ayah : Zul Ayub Rambe  
 Ibu : Kasmini  
 Alamat : Jl. Sei Asahan, Tegal Sari Kisaran Barat

**Pendidikan**

Tahun 2001-2007 : SD Negeri No. 010083 Kisaran  
 Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 1 Kisaran  
 Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 1 Kisaran  
 Tahun 2014-2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan,

AMALIA MEKAR SARI