

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH BUKOPIN  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

*Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Menyelesaikan Pendidikan Sarjana S-1  
Program Studi Perbankan Syariah*

**Oleh :**

**RIZQA NURFADHILLAH**  
**NPM. 1301270102**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Rizqa Nurfadhillah, NPM. 1301270102. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, Skripsi, 2017***

Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dan didukung oleh pelatihan dan motivasi yang dilaksanakan untuk mencapai kelangsungan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Penelitian ini menggunakan metode *assosiatif* yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan maupun pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya. Teknik analisis kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, Sampel yang diambil berjumlah 52 orang karyawan. Pengujian dalam penelitian ini (Asumsi klasik, Regresi linear berganda, Uji parsial, dan uji simultan). Data yang digunakan diperoleh dari teknik pengumpulan data yaitu kuesioner (angket) pada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.009, dan  $t_{hitung}$  sebesar 4.220 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.009 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2.067 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Pengujian secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 10.623, sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3.187 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan koefisien determinasi (*R square*) diperoleh sebesar 0,302 hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 30,2% sedangkan sisanya merupakan variabel bebas lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita kemudian dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan”**, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi isi maupun penulisan. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Tidak sedikit hambatan yang penulis alami, namun berkat dukungan dan dorongan serta semangat yang diberikan dari orang terdekat, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Bapak Padlun, S.Pd dan Ibunda tersayang Nurlela yang sangat penulis cinta dan sayangi, yang telah memberikan kasih dan sayang dengan mengasuh, mendidik, dan membiayai menjalankan proses perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Selamat Pohan, S.Ag., MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Drs. Sarwo Edi, MA selaku Dosen Pembimbing Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan informasi serta pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
7. Buat Adinda Reisa Adiasa, Reisi Dwiasa, dan Robi Al-Muqsith yang telah memberi semangat.
8. Buat yang tersayang Jhodil Khoir Harpan, Chessy Mauliza, Deby Delviana, Feri Dahlian, Wulan Dari, Aisah, Fardiah, Natasha, Uthy, dan teman-teman lainnya yang sudah memberikan motivasi dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Buat sahabat-sahabat saya Dwi Riza Ananda (Rijot), Pratiwi Amalia (Tiwul), Isnani Febrianti (Nanik), Mufidah Nz (Fidoh), Agil, Fahmi, teman-teman seperjuangan anak Perbankan Syariah B pagi.

Akhir kata saya sebagai penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis sendiri. Terima kasih untuk semua dukungan dan bantuan dari berbagai pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, April 2017

Penulis

**RIZQA NURFADHILLAH**  
**1301270102**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS.....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Pelatihan .....	6
a. Pengertian Pelatihan .....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	11
c. Indikator Pelatihan .....	13
2. Motivasi .....	14
a. Pengertian Motivasi .....	14
b. Jenis-Jenis Motivasi .....	16
c. Metode Motivasi .....	17
d. Alat-alat Motivasi .....	17
e. Azas-azas Motivasi .....	18
f. Indikator Motivasi .....	19
g. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	20
3. Kinerja .....	21
a. Pengertian Kinerja .....	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	22

c. Indikator Kinerja .....	23
B. Kajian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Konseptual .....	24
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
C. Definisi Operasional Variabel .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Sumber Data .....	33
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
A. Gambaran Umum .....	43
1. Sejarah Perusahaan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan	43
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	43
3. Visi PT. Bank Syariah Bukopin .....	43
4. Motto PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan .....	44
5. Nilai Budaya Perusahaan .....	44
6. Logo dan Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan .....	45
7. Bidang Tugas (Job Description).....	47
B. Hasil Penelitian .....	56
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	56
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
3. Analisis Data .....	66
C. Pembahasan .....	77
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	78

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	79
---	----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....** **80**

A. Kesimpulan .....	80
---------------------	----

B. Saran .....	80
----------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	29
Tabel III.2. Indikator Pelatihan .....	29
Tabel III.3. Indikator Motivasi .....	30
Tabel III.4. Indikator Kinerja .....	30
Tabel III.5. Sampel Penelitian Unit Departement.....	32
Tabel III.6. Skala Pengukuran Likert's.....	34
Tabel IV.1. Ketentuan skala Pengukuran Likert's .....	57
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel IV.6. Skor Variabel Pelatihan (X1) .....	60
Tabel IV.7. Skor Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	62
Tabel IV.8. Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	65
Tabel IV.9. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov .....	67
Tabel IV.10. Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel IV.11. Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel IV.12. Uji t (Parsial).....	72
Tabel IV.13. Uji F (Simultan) .....	75
Tabel IV.14. Uji Determinasi .....	76



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Konseptual Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.....	25
Gambar II.2. Konseptual Motivasi terhadap Kinerja karyawan .....	26
Gambar II.3. Konseptual Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar IV.1. Logo Bank Syariah Bukopin.....	45
Gambar IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
Gambar IV.3. Normalitas .....	68
Gambar IV.4. Heterokedastisitas.....	70
Gambar IV.5. Kriteria Pengujian Hipotesis ke-1 .....	73
Gambar IV.6. Kriteria Pengujian Hipotesis ke-2.....	74
Gambar IV.7. Kriteria Pengujian Hipotesis ke-3.....	75

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Unsur-unsur manajemen yang dimiliki oleh perusahaan seperti uang atau material, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Pekerja yang memiliki kemampuan tinggi di dalam suatu organisasi secara universal adalah memiliki kemampuan mengelola bidang administrasi dan penguasaan bahasa untuk bergaul dan berhubungan dengan manusia untuk mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau standar saja.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional.

Indeks Sumber Daya Manusia (IPM) bangsa Indonesia saat ini berada di urutan ke-53 dari 122 Negara di dunia berdasarkan pengukuran Forum Ekonomi Dunia yang dikeluarkan Selasa (1/10/2013) di Jenewa. Pemerintahpun menunjukkan komitmennya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dengan menaikkan anggaran pendidikan sebesar 7,5% pada APBN tahun 2014 sebesar Rp 371,2 triliun atau sebesar 20% dari APBN 2014 dibandingkan tahun 2013 yang hanya sebesar Rp 345,3 triliun, tentunya dengan tujuan untuk mengakselerasi pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan pertumbuhan ekonomi tumbuh rata-rata tumbuh 6% dan mampu bertahan ditengah gejolak dan tekanan ekonomi global yang kurang menguntungkan<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Kuncoro, "Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia", <http://www.setkab.go.id>, Diakses Pada Tanggal 21 Januari 2015.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan, dengan tujuan kegiatan pelatihan dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan kemampuan (*skill*) yang dinilai mampu memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa terdapat beberapa karyawan yang telah mengikuti pelatihan namun belum dapat menciptakan dan menghasilkan kinerja yang baik, terlihat sebagian karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan ketentuan yang dibebankan kepadanya, sehingga dengan demikian target kerja yang diinginkan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik.

Disamping itu motivasi merupakan suatu yang perlu diperhatikan pada perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan dapat memberikan dampak

negatif bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Dalam kenyataan motivasi kerja para karyawan masih kurang atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya. “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik”<sup>2</sup>.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa terdapat sebahagian karyawan yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah, terlihat dengan adanya beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, disamping itu juga motivasi dalam penggunaan waktu jam kerja juga terlihat kurang maksimal, sehingga perlu adanya instruksi tambahan dari pimpinan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan dan dapat memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja para karyawan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka perlu adanya motivasi yang timbul dari diri setiap karyawan untuk memacu dan membuat produktivitas mencapai kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan”**.

---

<sup>2</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (2013, hal. 278)

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum dapat diterapkan/dilaksanakan.
2. Pemberian motivasi kepada karyawan belum dapat menimbulkan semangat dan dorongan dalam diri karyawan.
3. Tidak berpengaruhnya kegiatan pelatihan yang dilakukan.
4. Kinerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan belum maksimal.
5. Rendahnya motivasi secara eksternal baik dari rekan kerja maupun dari atasan bagi karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas maka peneliti membatasi penelitian pada ruang lingkup permasalahan mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan ?

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Suatu peningkatan usaha akan dapat terlaksana dengan baik jika ditentukan terlebih dahulu tujuan dan kegunaannya, begitu pula dengan penelitian ini agar terlaksana dengan baik.

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan
- b. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan
- c. Untuk mengetahui pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan salah satu instrument pelatihan intelektual dan pengasah daya pikir ilmiah untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang telah didapat di bangku kuliah untuk memecahkan suatu permasalahan empiris melalui sistematika dan metode berfikir yang dapat dipertanggung jawabkan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan dalam melakukan kegiatan pelatihan dan memberikan motivasi karyawan dalam menciptakan kinerja yang baik terhadap karyawannya.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang berkenan dengan masalah yang sama tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menambah wawasan dari setiap peserta pelatihan. Dengan kata lain pelatihan adalah penambahan wawasan bagi setiap karyawan. Kegiatan pelatihan, memiliki maksud dan tujuan untuk mengefesienkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan sebagai bagian pencapaian tujuan suatu organisasi hendaknya dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mampu bersaing di era globalisasi ini. “Pelatihan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”<sup>3</sup>.

Sumber daya manusia yang ada harus memperhatikan hal-hal berikut :

- Mengetahui semua kemampuan dan pengalaman para karyawan, serta mengetahui juga kelemahan dan kebiasaan mereka, khususnya dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
- Mengidentifikasi tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja.
- Menguji pelaksanaan kerja dan mengawasi hasil-hasilnya untuk memastikan tepatnya pemilihan dan pemberian tugas, serta stabilitas yang baik secara terus-menerus.
- Menghitung kekurangan dan kesalahan serta profesionalitas dan kebaikan<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2012, hal. 202)

<sup>4</sup> Ali Muhammad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-qur'an* (2004, hal. 56)

Pelaku manajemen harus membuat kaidah-kaidah dan aturan kerja yang tepat untuk melatih karyawan agar tetap konsekuen dan tekun<sup>5</sup>. Dapat juga diadakan suatu pelatihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya.

Konsep pelatihan tersebut diatas dapat juga dipahami sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-quran :

Surat Al- Jatsiyah : 13

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥٓ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ  
يَتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

*Artinya: “Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.*<sup>6</sup>

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir Ibnu Katsir :

Yakni berupa bintang-bintang, gunung-gunung, lautan, sungai-sungai, dan semua dapat kalian manfaatkan. Semuanya itu adalah karunia Allah, kebaikan dan anugerah-Nya, karena itulah disebutkan dalam firman-Nya. Yaitu dari sisi-Nya semata, tiada sekutu bagi-Nya dalam hal tersebut. Dan dia menundukkan untukmu apa yang ada dilangit dan apa yang ada dibumi semuanya, (sebagai rahmat) dari-Nya. Yakni segala sesuatu adalah dari karunia Allah SWT. Istilah ini merupakan salah satu dari asma-asma Allah, yaitu Jami’i’an Minhu, tiada seorang pun yang menyainginya dalam hal ini, dan hal ini memang telah diyakini.

<sup>5</sup> Sanerya Hendrawan, *Spritual Management*. Bandung, (2009, hal.73)

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Al-quranul Karim*, Bandung, (2010, h. 995)



Surat al-anfaal : 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗ وَتَخُوْنُوْا اٰمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.<sup>7</sup>

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir Ibnu Katsir : Mengemukakan bahwa “Yang benar bahwa ayat ini bersifat umum, meskipun benar bahwa ayat ini turun karena sebab khusus, namun yang terambil adalah keumuman lafazh, bukan kekhususan sebab, menurut jumhurul ulama. Khianat itu mencakup dosa-dosa kecil dan dosa-dosa besar, yang berdampak pada diri seseorang, ataupun yang dampaknya menimpa orang lain”.

Surat At-taubah : 122

﴿ وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ اَنْ يَّنْفِرُوْا كَآفَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوْا فِي الدِّيْنِ وَلِيُنذِرُوْا قَوْمَهُمْ اِذَا رَجَعُوْا اِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُوْنَ ﴾ ﴿١٢٢﴾

Artinya: Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya.<sup>8</sup>

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir Ibnu Katsir : “Hal ini merupakan penjelasan dari Allah SWT, mengenai apa yang dikehendaki-Nya, yaitu berkenaan dengan keberangkatan semua kabilah bersama Rasulullah Saw. Apabila beliau keluar (berangkat ke medan perang). Dapat pula ditakwilkan bahwa ayat ini merupakan penjelasan dari apa yang dimaksud oleh Allah SWT. Sehubungan dengan keberangkatan semua kabilah, dan sejumlah kecil dari tiap-tiap kabilah apabila mereka tidak keluar semuanya (boleh tidak berangkat). Dimaksudkan agar mereka yang berangkat bersama Rasul Saw, memperdalam

<sup>7</sup> Ibid. h.357

<sup>8</sup> Ibid, h. 409

agamanya melalui wahyu-wahyu yang diturunkan kepada Rasul. Selanjutnya apabila mereka kembali kepada kaumnya memberikan peringatan kepada kaumnya tentang segala sesuatu yang menyangkut musuh mereka (agar mereka waspada). Dengan demikian, maka golongan yang tertentu ini memikul dua tugas sekaligus. Tetapi sesudah masa Nabi Saw, maka tugas mereka yang berangkat dari kabilah-kabilah itu tiada lain adakalanya untuk belajar agama atau berjihad, karena sesungguhnya hal tersebut fardu kifayah bagi mereka”.

Surat Al-Hijr : 19-20

وَالْأَرْضَ مَدَدْنَاهَا وَأَلْقَيْنَا فِيهَا رَوَاسِيَ وَأَنْبَتْنَا فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ مَّوْزُونٍ ﴿١٩﴾  
وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَ وَمَنْ لَسْتُمْ لَهُ بِرَازِقِينَ ﴿٢٠﴾

*Artinya: Dan Kami telah menghamparkan bumi dan menjadikan padanya gunung-gunung dan Kami tumbuhkan padanya segala sesuatu menurut ukuran. Dan Kami telah menjadikan untukmu di bumi keperluan-keperluan hidup, dan (kami menciptakan pula) makhluk-makhluk yang kamu sekali-kali bukan pemberi rezki kepadanya.<sup>9</sup>*

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir Ibnu Katsir mengemukakan bahwa : Ini adalah firman Allah Ta'ala : *tabaarakalladzi ja'ala fis samaa-I buruujan* (“maha suci Allah yang menjadikan di langit gugusan bintang.”). Allah bermaksud memberi anugerah kepada manusi dengan apa yang dapat mwmudahkan berbagai macam mata pencaharian dan berankea ragam sarana kehidupan, dan dengan menundukkan binatang untuk dapat dikendarai dan ternak yang dapat melayani mereka, Rizky mereka adalah menjadi tanggungan sang pencipta, bukan atas tanggungan mereka. Jadi, mereka mendapatkan manfaat, sedang rizky adalah menjadi tanggungan Allah.

---

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 523

Surat As-sajadah : 27-28

أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا نَسُوقُ الْمَاءَ إِلَى الْأَرْضِ الْجُرُزِ فَنُخْرِجُ بِهِ زَرْعًا تَأْكُلُ مِنْهُ  
 أَنْعَامُهُمْ وَأَنْفُسُهُمْ أَفَلَا يُبْصِرُونَ ﴿٢٧﴾ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْفَتْحُ إِنْ كُنْتُمْ  
 صَادِقِينَ ﴿٢٨﴾

*Artinya: Dan Apakah mereka tidak memperhatikan, bahwasanya Kami menghalau (awan yang mengandung) air ke bumi yang tandus, lalu Kami tumbuhkan dengan air hujan itu tanaman yang daripadanya Makan hewan ternak mereka dan mereka sendiri. Maka Apakah mereka tidak memperhatikan? Dan mereka bertanya: "Bilakah kemenangan itu (datang) jika kamu memang orang-orang yang benar?"<sup>10</sup>*

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir At-Tabari; ayatnya bahwa Allah SWT menegaskan mereka orang-orang musrik kepada Allah SWT, itu berkata kepadamu : Wahai Muhammad ‘bilahkah kemenangan itu datang?, para ulama berbeda pendapat soal ungkapan ini. Sebagian berpendapat kapankah keputusan yang akan memutuskan antara kami dan kalian, dan kapan pahala dan siksaan itu datang, Pendapat lainnya menyatakan yang dimaksud adalah fathul Makkah (penaklukan kota Makkah) pendapat yang benar adalah bahwa mereka menanyakan kapan datangnya keputusan antara kami dan mereka yakni siksa Allah SWT. Inilah maksud ayat katakanlah pada hari kemenangan itu tidak berguna bagi orang-orang kafir, iman mereka dan tidak pula mereka diberi tangguh, tidak diragukan lagi bahwa orang kafir telah menerima taubat mereka sebelum peristiwa fathul Makkah maupun sesudahnya. Firmannya jika kamu memang orang-orang yang benar pada orang-orang yang mengatakan sesungguhnya kami disiksa jika mendustakan Muhammad dan menyembah tuhan berhalan-berhala kami. firmanNya ‘Katakanlah pada hari kemenangan itu tidak berguna bagi orang-orang kafir, iman mereka Allah SWT menegaskan kepada Nabi Muhammad SAW, ‘katakanlah wahai Muhammad kepada mereka tentang hari keputusan dan datangnya azan dimana tidak bermanfaat lagi orang yang mengingkari Allah SWT beriman kepada Ayat-ayatNya pada hari itu’.

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 831

Firmannya dan tidakpula mereka diberi tangguh tidak pulah mereka ditanggungkan taubat dan penyesalan mereka.<sup>11</sup>

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang<sup>12</sup>.

Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu :

1. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, dan pengetahuannya.

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu<sup>13</sup>. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktikkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Dari konsep syariaah di atas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kerja karyawan yang semakin baik.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Dalam melaksanakan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang

---

<sup>11</sup> *Ibid*, h. 832

<sup>12</sup> Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek" Jakarta Grefindo Persada. (2005)

<sup>13</sup> Captureasia, *Konsep dan Pelatihan yang Sesuai Dengan Sertifikasi* (2009)

menunjang. Dalam menentukan teknik-teknik pelatihan dan pengembangan, timbul masalah mengenai *trade-off*. Oleh karena itu, tidak ada teknik tunggal yang terbaik. Metode pelatihan dan pengembangan terbaik tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Program-program latihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Tingkat pentingnya *trade off* itu sendiri tergantung pada situasi. Bagaimanapun juga, manajer perlu mengenal semua teknik latihan yang tersedia, agar dapat memilih teknik yang paling tepat untuk kebutuhan, sasaran, dan kondisi tertentu<sup>14</sup>.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

- 1) Kebutuhan pelatihan
- 2) Cara penyelenggaraan pelatihan
- 3) Biaya pelatihan
- 4) Hambatan-hambatan
- 5) Peserta pelatihan
- 6) Fasilitas latihan
- 7) Pengawas pelatihan<sup>15</sup>.

Berikut penjelasannya :

- 1) Kebutuhan Pelatihan, berdasarkan penjagaan kebutuhan dapat ditentukan jenis dan jumlah pelatihan yang diperlukan.
- 2) Cara penyelenggara pelatihan, cara memberikan pelatihan disesuaikan dengan tujuan, jenis kegiatan, materi dan peserta pelatihan bersangkutan.
- 3) Biaya pelatihan, tetapkan besarnya biaya yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan latihan dan sumber dana yang tersedia.
- 4) Hambatan-hambatan, pertimbangan hambatan atau rintangan yang mungkin terjadi terdapat pekerjaan sebagai akibat pelatihan itu.

---

<sup>14</sup> Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara Sawo Raya (2005)

<sup>15</sup> Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta : Bumi Aksara (2005, hal.34)

- 5) Peserta latihan, tetapkan jumlah tenaga yang tepat untuk mengikuti pelatihan, dilihat dari sudut kebutuhan organisasi, kenaikan jabatan, atau yang mungkin keluar/ pindah.
- 6) Fasilitas latihan, pertimbangan fasilitas-fasilitas latihan yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut.
- 7) Pengawasan pelatihan, pertimbangan hal-hal yang perlu mendapat pengawasan (Misal: Biaya, nama peserta, hasil ujian), dan teknik pengawasan yang diperlukan<sup>16</sup>.

### c. Indikator Pelatihan

Kegiatan yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada hasil akhir.

Terdapat beberapa indikator dalam pelatihan, yaitu :

1. *Reactions*
2. *Learning*
3. *Behaviors*
4. *Organizational results*
5. *Cost effectivity*<sup>17</sup>.

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### 1. *Reactions*

Untuk mengetahui opini para peserta mengenai program pelatihan, terutama didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti ;

- a. Untuk mengetahui sejauhmana para peserta merasa puas dengan program;
- b. Untuk tujuan diadakannya beberapa revisi atas program pelatihan;
- c. Untuk manajemen agar para peserta yang lain bersikap simpati untuk mengikuti program pelatihan.

---

<sup>16</sup> *Ibid.* hal. 34

<sup>17</sup> Moeljono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga (2014, hal. 209-211)

## 2. *Learning*

Untuk mengetahui seberapa jauh para peserta mengenai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (*essay*, atau *multiple choice*, test performansi, dan latihan-latihan simulasi. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua materi dari semua program pelatihan.

## 3. *Behaviors*

Prilaku dari para peserta, sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.

## 4. *Organizational Results*

Untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien, dan yang sejenis lainnya.

## 5. *Cost Effectivity*

Untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dan permasalahan yang dialami oleh organisasi. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa untuk mengukur pelatihan dapat dilakukan dengan melihat tingkat kerja sama, pembelajaran, dan prilaku karyawan<sup>18</sup>.

## 2. **Motivasi**

### a. **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah sesuatu

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal. 209-211.

yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja<sup>19</sup>. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku<sup>20</sup>. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki<sup>21</sup>.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia<sup>22</sup>.

Konsep motivasi tersebut diatas dapat juga dipahami sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-quran surat Ar-Ra'd : 11

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ

*Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir Ibnu Katsir :

“Ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga hamba Allah secara bergiliran, ada yang di malam hari, ada pula yang di siang hari untuk menjaganya dari hal-hal yang buruk dan kecelakaan-kecelakaan. Sebagaimana bergiliran pula kepadanya malaikat-malaikat lainnya yang bertugas mencatat semua amal baik dan amal buruknya; mereka menjaganya secara bergiliran, ada yang di malam hari, ada yang di siang hari yaitu di sebelah kanan dan sebelah kirinya bertugas mencatat semua amal perbuatan hamba yang bersangkutan.

<sup>19</sup> Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2003, hal.12)

<sup>20</sup> Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2012, hal.275)

<sup>21</sup> Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (2015, hal.264)

<sup>22</sup> Robbins, *Teori Motivasi Mc Clelland* (2001, hal.140)



Malaikat yang ada disebelah kanannya mencatat amal-amal baiknya, sedangkan yang disebelah kirinya mencatat amal-amal buruknya”.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Akan tetapi orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis psikologis orang tidak dapat hidup bahagia. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi dan hanya pemenuhan jasmanilah saja. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya.

#### **b. Jenis-jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu :

##### 1) Motivasi Positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2) Motivasi Negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi para karyawan dengan memberikan sesuatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dibawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu yang pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut akan diberikan sanksi atau hukuman, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik<sup>23</sup>.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat

---

<sup>23</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi : Revisi, Bumi Aksara : Jakarta (2006, hal.150)

meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu yang panjang, sedangkan motivasi negatif efektif digunakan untuk jangka waktu yang pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/ manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut.

### c. Metode Motivasi

Ada dua jenis metode dalam motivasi, yaitu :

#### 1) Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya ; pemberian pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan tanda jasa<sup>24</sup>.

#### 2) Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang di berikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang sehat dan nyaman, penempatan jabatan yang tepat. Motivasi langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga akhirnya prestasi kerja karyawan akan meningkat<sup>25</sup>.

### d. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan dapat berupa *material incentive* dan *non material incentive*.

#### 1) *Material Incentive*

---

<sup>24</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara (2010, hal. 149)

<sup>25</sup> *Ibid.* 2010, hal. 149

*Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat *materiil* sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah dalam bentuk uang dan barang-barang.

2) *Non Material Incentive*

*Non Material Incentive* adalah motivasi yang tidak berbentuk *materiil* yang termasuk dalam *non material incentive* adalah perlakuan yang wajar, penempatan kerja yang tepat, dan hal lain yang sejenisnya<sup>26</sup>.

**e. Azas-azas Motivasi**

Azas-azas motivasi tercakup dalam 5 (lima) bagian yaitu; Azas Mengikutsertakan, Azas komunikasi, Azas Komunikasi, Azas Pengakuan, Azas Wewenang yang didelegasikan, dan Azas Perhatian Timbal Balik.

1) Azas Mengikutsertakan

Azas mengikutsertakan maksudnya adalah mengajak karyawan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan ide, kritikan, dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini. Karyawan merasa ikut bertanggung jawab atas pencapaian tujuan perusahaan sehingga moral dan kegairahan kerja karyawan semakin meningkat.

2) Azas Komunikasi

Azas komunikasi maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara pelaksanaannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan azas komunikasi, motivasi karyawan akan meningkat. Sebab semakin banyak seorang mengetahui sesuatu, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu hal tersebut.

3) Azas Pengakuan

Azas pengakuan maksudnya adalah memberikan penghargaan yang tepat dan wajar kepada karyawan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Karyawan akan semakin rajin dan lebih bekerja keras, jika usaha-usaha

---

<sup>26</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (2007)

yang telah mereka laksanakan diberi penghargaan sehingga para karyawan merasa sebagai sebahagian penting dalam perusahaan.

4) Azas Wewenang yang didelegasikan

Azas wewenang yang didelegasikan maksudnya adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas. Dalam pendelegasian wewenang ini, pihak pimpinan/ manajer harus meyakinkan bawahannya mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

5) Azas Perhatian Timbal Balik

Azas perhatian timbal balik ini adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan. Misalnya, pimpinan meminta agar karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang banyak. Apabila laba semakin banyak, maka balas jasa juga akan dinaikkan<sup>27</sup>.

**f. Indikator Motivasi**

Adapun indikator mengenai motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja Keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi lebih baik lagi.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu mengutamakan pada tugas/ pekerjaan.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan.

---

<sup>27</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh, edisi revisi (2004),

- 7) Rekan Kerja yang dipilih oleh para ahli, yaitu memilih rekan kerja yang bisa bekerja sama.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan<sup>28</sup>.

**g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, berubah sepanjang waktu.
- 2) *Feeling* dan *Emotions*, yaitu perasaan dan emosi.
- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi karyawan itu sendiri seperti; kepribadian, sikap, pengalaman, minat, budaya, harapan, keinginan dan lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi karyawan tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.
- 5) Hambatan atau tekanan dalam lingkungan organisasi, seperti kurang diterimanya seseorang dalam lingkungan organisasi, adanya jenjang-jenjang atau tingkatan-tingkatan kebutuhan dari setiap pegawai, kompetisi sesama pegawai yang kurang sehat, konflik dalam peranan dan tugas yang tidak dapat diatasi oleh pimpinan atau manajer, ketidakjelasan peranan dan perubahan tingkah laku.
- 6) Seseorang tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menurut atau sesuai dengan kebutuhannya, dan kebutuhan yang menggerakkan karyawan itu selalu berubah-ubah sepanjang waktu.
- 7) Tekanan-tekanan yang dialami seseorang dari dalam organisasi akan nampak dalam perilaku seperti frustrasi, kecemasan, kerisauan, ancaman dan keragu-raguan dalam pekerjaan atau kurang percaya diri terhadap hasil kerjanya.

---

<sup>28</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2011, hal. 111)

- 8) Pengaruh tekanan terhadap perilaku : dorongan untuk bangkit, dorongan untuk mengubah persepsi, jawaban yang kreatif, tindakan yang agresif dan adanya rasa takut<sup>29</sup>.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada seseorang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk lebih memperjelas pengertian kinerja berikut di kemukakan pengertiannya.

Kinerja (*job performa*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>30</sup>. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut<sup>31</sup>.

Berdasarkan uraian diatas kinerja mengarah pada 2 hal, yaitu : proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Konsep kinerja tersebut dapat juga dipahami sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-quran surat At-taubah : 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*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"*<sup>32</sup>.

Ayat di atas dapat dipahami berdasarkan tafsir Ibnu Katsir :

<sup>29</sup> Siagian, *Sistem Informasi Manajemen* (2001)

<sup>30</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2013, hal. 67)

<sup>31</sup> Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen* (2013, hal. 271)

<sup>32</sup> Departemen Agama RI, *Al-quranul Karim*, Bandung, 2010, hal.403

Mengemukakan bahwa: “Sesungguhnya amal-amal kalian ditampilkan kepada kaum kerabat dan famili kalian didalam kubur mereka jika amal perbuatan kalian itu baik, maka mereka merasa gembira dengannya. Dan jika amal perbuatan kalian itu sebaliknya, maka mereka berdo’a, “Ya Allah, janganlan engkau matikan mereka sebelum engkau beri mereka hidayah, sebagaimana engkau telah memberi kami hidayah”.

Manfaat kinerja bagi manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada beberapa aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu<sup>33</sup> :

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
3. Inisiatif, merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecelakaan mental, merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
5. Sikap, meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

---

<sup>33</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2013, hal.152)

6. Disiplin waktu dan absensi, adalah ketepatan waktu dan tingkat kehadiran<sup>34</sup>.

### c. Indikator Kinerja

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu kegiatan telah dilakukan secara efektif dan efisien.

Terdapat beberapa indikator dalam kinerja, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Dapat tidaknya diandalkan
4. Sikap Kerja<sup>35</sup>

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Untuk mengetahui seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan pengetahuan, dan keterampilan dalam mengatasi setiap pekerjaan<sup>36</sup>.

## B. Kajian Terdahulu

1. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera

---

<sup>34</sup> *Ibid.* hal. 152

<sup>35</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2013, hal.75)

<sup>36</sup> *Ibid.* hal. 75



Utara” oleh Rahmadani mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2016. Dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Dan secara simultan dengan nilai R-square atau determinasi adalah 0,895 atau 89,5% yang menunjukkan 89,5% variabel kompetensi pegawai dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan motivasi kerja. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat” oleh Hanna Meutia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2016. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (pelatihan) terhadap variabel Y (produktivitas) yang ditunjukkan koefisien regresi sebesar 0,251, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik pelatihan terhadap produktivitas kerja instansi. Pengaruh variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (produktivitas) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,225, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja instansi. Persamaan regresi berganda  $Y = 10,351 + 0,251X1 + 0,225X2$  persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja) memiliki koefisien  $b_1$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Produktivitas) variabel (X1) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara variabel bebas. Dari uji F diperoleh 27.514 dengan  $\text{Sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$  menunjukkan hipotesis antara variabel bebas Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas (Y).

3. “Pengaruh Motivasi Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan” oleh Muhammad Riffi Anggawa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2015

Dari hasil penelitian penelitian yang dilakukan terhadap 60 orang karyawan PTPN IV Persero Medan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja dan Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,204, hal ini berarti Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 20,4% sedangkan sisanya 79,6% Prestasi Kerja dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran.

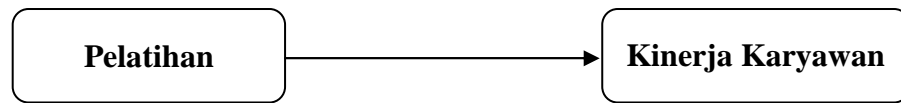
#### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Karyawan**

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dengan masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya menghubungkan atau juga bisa menjelaskan secara jelas tentang suatu topik yang dibahas.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group (2011, hal.70).

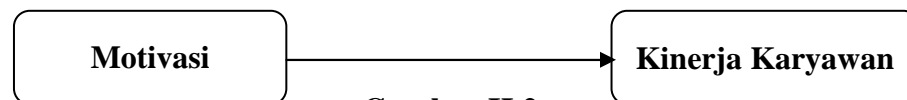


**Gambar II.1**  
**Konseptual Penelitian**

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Karyawan

Peranan motivasi dalam meningkatkan minat karyawan dalam melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan dan sangat erat hubungannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi yang dimiliki seorang karyawan tersebut, ia akan bekerja seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhannya saja.

Karena pemberian motivasi mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan untuk karyawan mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin baik motivasi yang didapat oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula hasil yang akan diperoleh karyawan.

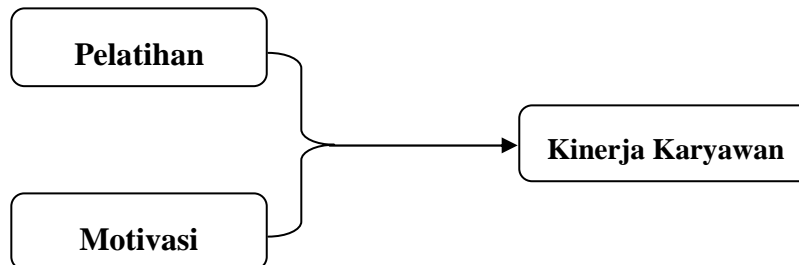


**Gambar II.2**  
**Konseptual Penelitian**

## 3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan

Pelatihan dan motivasi sangat erat hubungannya dengan karyawan. Karena dengan adanya fasilitas yang terpenuhi maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan, dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut :



**Gambar II.3 Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
2. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.
3. Adanya pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang datanya merupakan data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif, data yang berbentuk angka. Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan pengaruh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *assosiatif*. Pendekatan *assosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan maupun pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya<sup>38</sup>.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian ini adalah Bank Bukopin Syariah Cabang Medan, yang beralamat di Jl. Letdjen S.Parman Petisah Hulu Medan Baru Kota Medan Sumatera Utara 20153.

##### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan April 2017, dengan rincian waktu kegiatan penelitian sebagai berikut :

---

<sup>38</sup> Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : M 2000 (2013 hal.90)

**Tabel III-1**  
**Jadwal Kegiatan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																							
		Nov' 16				Des' 16				Jan' 17				Feb' 17				Mar' 17				Apr' 17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal											■													
5	Pengumpulan Data											■	■	■	■	■	■	■	■	■					
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
7	Sidang Skripsi																					■			

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagaimana variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya dari pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam definisi operasional ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

#### 1. Variabel Pelatihan

Pelatihan (X1) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menambah wawasan dari setiap peserta pelatihan. Dengan kata lain pelatihan adalah penambahan wawasan bagi setiap karyawan. Kegiatan pelatihan, memiliki maksud dan tujuan untuk mengefisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel III-2**  
**Indikator Pelatihan**

No	Indikator Pelatihan	Item Pertanyaan
1	<i>Reactions</i>	1, 2
2	<i>Learning</i>	3, 4
3	<i>Behaviors</i>	5, 6
4	<i>Organizational results</i>	7, 8
5	<i>Cost effectivity</i>	9, 10
<b>Total Item</b>		<b>10 Item</b>

## 2. Variabel Motivasi

Motivasi (X2), motivasi berasal dari kata lain yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja<sup>39</sup>.

**Tabel III-3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator Motivasi	Item pertanyaan
1	Kerja Keras	1, 2
2	Orientasi Masa Depan	3, 4
3	Tingkat Cita-cita yang tinggi	5, 6
4	Orientasi Tugas/Sasaran	7, 8
5	Usaha untuk maju	9, 10
6	Ketekunan	11, 12
7	Rekan Kerja	13, 14
8	Pemanfaatan Waktu	15, 16
<b>Total Item</b>		<b>16 Item</b>

## 3. Variabel Kinerja

Kinerja (Y) adalah kinerja (prestasi kerja) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Tabel III-4**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator Pelatihan	Item Pertanyaan
1	Kualitas Kerja	1, 2
2	Kuantitas Kerja	3, 4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5, 6
4	Sikap Kerja	7, 8
<b>Total Item</b>		<b>8 Item</b>

<sup>39</sup> Arep dan Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (2004, hal.12)

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>40</sup>. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pimpinan, pria dan wanita pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan berjumlah 60 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Random Sampling*. Karena pengambilan anggota sampel secara acak dan anggota populasinya *homogeny*. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin<sup>41</sup> sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya 1%, 5%, 10%, dll).

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D* (2012, hal.115)

<sup>41</sup> Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : M 2000 (2013 hal.59)



Diketahui Populasi :

$$n = 60$$

$$e^2 = 5\% (0,05)$$

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0,0025)}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,150}$$

$$n = \frac{60}{1},150$$

$$n = 52,17 = 52 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 52 karyawan. Pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk lebih jelas dapat dilihat perincian pada tabel berikut ini :

**Tabel III-4**  
**Unit Departement**

<b>No</b>	<b>Bagian Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Orang</b>
1	Divisi Accounting Office	20
2	Divisi Relationship Office	21
3	Divisi MPO	11
<b>Jumlah</b>		<b>52 orang</b>

## E. Sumber Data

Terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data Primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).
  - Kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga unsur-unsur kebohongan dari sumber yang fenomenal dapat dihindari.
  - Kekurangan dari data primer adalah membutuhkan waktu yang relatif lama serta biaya yang dikeluarkan relatif cukup besar.
2. Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.
  - Kelebihan dari data sekunder adalah waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk penelitian untuk mengklasifikasi permasalahan dan mengevaluasi data, relatif lebih sedikit dibandingkan dengan pengumpulan data primer.
  - Kekurangan dari data sekunder adalah jika sumber data terjadi kesalahan, kadaluwarsa atau sudah tidak relevan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

## F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

### 1. Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Berdasarkan bentuk pertanyaannya, kuesioner dapat dikategorikan dalam dua jenis, yakni kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup.

Kuesioner terbuka adalah kuesioner yang memberikan kebebasan kepada objek penelitian untuk menjawab. Sementara itu, kuesioner tertutup adalah kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh objek penelitian. Seiring dengan perkembangan, beberapa penelitian saat ini juga menerapkan metode kuesioner yang memiliki bentuk semi terbuka. Dalam bentuk ini, pilihan jawaban telah diberikan oleh peneliti dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III-5**  
**Skala Pengukuran Likert's**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati ujian validitas sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Pengujian Validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrument data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument data. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Besarnya Korelasi antara variabel x dan y
- $n$  = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = Jumlah Kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = Jumlah Kuadrat pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$  = Jumlah Pengamatan variabel x dan y

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Croanbach's Alpha*, sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan ;

- $r_{11}$  = Reabilitas instrumen
- $k$  = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma 1^2$  = Varians total

Kriteria pengujinya :

- a) Jika nilai koefisien reabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,60$  maka reabilitas cukup baik.
- b) Jika nilai koefisien reabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,60$  maka reabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi ( $r$ ) tersebut dibandingkan dengan korelasi yakni  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$ , apabila nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang valid (tidak benar/salah) tidak layak dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket.

## 2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar. Metode pengumpulan data observasi terbagi menjadi dua kategori, yakni:

- *Participant observation*, dalam participant observation, peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari orang atau situasi yang diamati sebagai sumber data.
- *Non participant observation*, berlawanan dengan participant observation, non participant observation merupakan observasi yang peneliti tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.

### 3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *skype*. Wawancara terbagi atas dua kategori, yakni wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

- Wawancara terstruktur,  
wawancara terstruktur, peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang hendak digali dari narasumber. Pada kondisi ini, peneliti biasanya sudah membuat daftar pertanyaan secara sistematis. Peneliti juga bisa menggunakan berbagai instrumen penelitian seperti alat bantu *recorder*, kamera untuk foto, serta instrumen-instrumen lain.
- Wawancara tidak terstruktur,  
Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas. Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan spesifik, namun hanya memuat poin-poin penting dari masalah yang ingin digali dari responden.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Normalitas

Uji normalis untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dengan cara lain menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika *Kolmogov-sminov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ).

### b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini Multikolinearitas menggunakan Tolaerance dan VIF (*Varians Informatika Factor*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Varians Faktor / VIF), yang tidak melebihi 10.

### c. Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan yang lain tetap. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastiditas, dan jika varians berbeda disebut 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

jasas, serta titik-titik (poin-poin) menyebarkan diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut<sup>42</sup> :

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

Keterangan :

Y = Kerja Karyawan.

$\beta$  = Konstanta.

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Berdasarkan koefisien regresi dari masing-masing variabel.

$X_1$  = Pelatihan.

$X_2$  = Motivasi.

E = Error.

## 3. Uji secara 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 menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic  $t$ <sup>43</sup>.

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

Keterangan :

t = Nilai Hitung.

r = Koefisien Korelasi.

n = Banyaknya pasangan rank.

---

<sup>42</sup> Ibid. h.277

<sup>43</sup> Ibid. h.250



Tahap-tahap:

Dimana :

$r$  = Korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan

$n$  = Jumlah Sampel

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan jika  $n-2$

Cara pengujian hipotesis uji  $t$  :

$H_0 \rho = 0$ : (pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat tidak signifikan)

$H_1 : \rho \neq 1$  (pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat signifikan)

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut, yaitu :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R$  = Koefisien Korelasi ganda.

$k$  = Jumlah variabel independen.

$n$  = Jumlah anggota sampel.

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b. Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  tolak  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kerja Karyawan.

$H_a$  = Ada pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kerja Karyawan.

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Pelatihan dan Motivasi Karyawan terhadap Kerja Karyawan.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n (banyaknya jumlah responden).

## 5. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pelatihan dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Perusahaan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan**

Perjalanan PT. Bank Syariah Bukopin dimulai dari sebuah bank umum, PT. Bank Persyarikatan Indonesia yang diakuisisi oleh PT. Bank Bukopin Tbk, untuk dikembangkan menjadi Bank Syariah Bukopin mulai beroperasi dengan melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah setelah memperoleh izin operasi dari Bank Indonesia pada tanggal 27 Oktober 2008 telah diresmikan oleh wakil Republik Indonesia. Komitmen penuh dari PT. Bank Bukopin Tbk sebagai pemegang saham mayoritas diwujudkan dengan menambah setoran modal dalam rangka untuk menjadikan PT. Bank Syariah Bukopin sebagai syariah dengan pelayanan terbaik. Dan pada tanggal 10 Juli 2009 melalui surat persetujuan Bank Indonesia, PT. Bank Bukopin Tbk telah mengalihkan hak dan kewajiban usaha syariahnya kedalam PT. Bank Bukopin.

##### **2. Visi dan Misi Perusahaan**

Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin di wujudkan oleh perusahaan/instansi. Penetapan visi mencerminkan apa yang ingin di capai, memberikan arah dan fokus stratgi yang jelas, berorientasi terhadap masa depan dan selanjutnya diharapkan mampu menumbuhkan komitmen di lingkungan kantor PT. Bank Syariah Bukopin.

##### **3. Visi PT. Bank Syariah Bukopin:**

“Menjadi bank syariah dengan pelayanan terbaik”

Misi yang akan di laksanakan selama priode berjalan sebagai berikut:

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah
- 2) Membentuk sumberdaya insani yang profesional

- 3) Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah).
- 4) Meningkatkan nilai tambah pada sektor stakeholder.

#### **4. Motto PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan**

“Melayani dengan hati nurani”.

#### **5. Nilai Budaya Perusahaan**

##### a. Amanah

Senantiasa menjaga kepercayaan yang diterima dari perusahaan dan patuh pada peraturan yang berlaku.

##### b. Kualitas

Senantiasa berupaya secara maksimal dan berkesinambungan untuk mengembangkan diri, meningkatkan mutu serta kemampuan yang unggul dan selalu memberikan hasil yang terbaik.

##### c. Peduli

Senantiasa memiliki perhatian khusus melayani dengan hati nurani guna kepentingan stakeholder.

##### d. Integritas

Senantiasa memilih keselarasan niat, pikiran, perkataan, perbuatan baik dan benar yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, masyarakat dan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

##### e. Kerjasama

Secara terus menerus mengupayakan untuk bekerja dengan efektif kooperatif dan selalu membangun serta menjaga hubungan kerja yang baik.

## Makna Logo



Gambar II.1

Logo Bank Syariah Bukopin

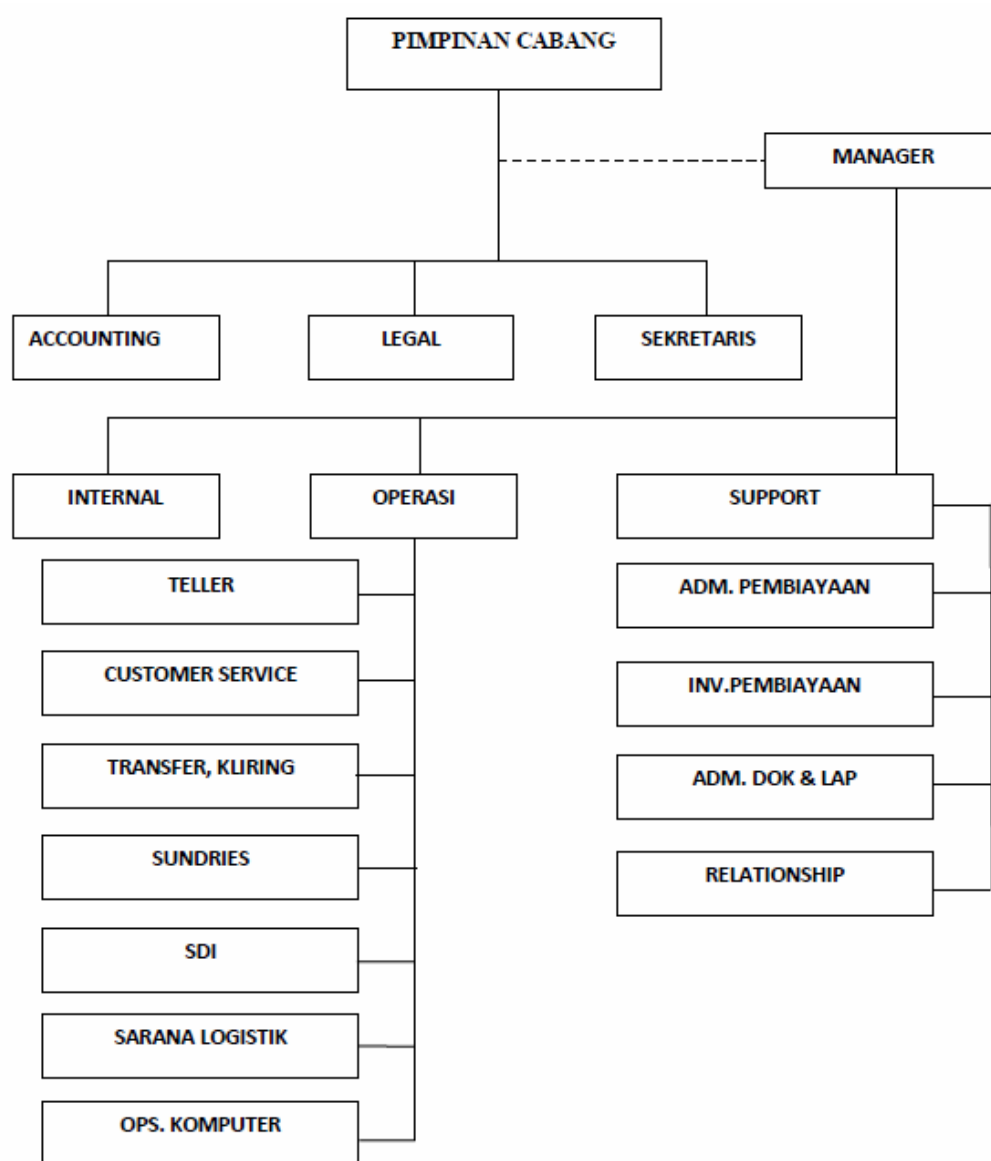
Sumber: Website PT. Bank Syariah Bukopin ([www.syariahbukopin.co.id](http://www.syariahbukopin.co.id))

Gambar seperti payung menggambarkan bahwa PT. Bank Bukopin merupakan suatu badan usaha yang berawal sebagai induk-induk dari koperasi. Dengan huruf “T” tampak seperti orang yang sedang mengangkat kedua tangannya dan berdoa bahwa PT. Bank Syariah Bukopin mengharapkan ridho Allah SWT dalam melaksanakan aktivitasnya.

## 6. Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan

Struktur Organisasi diperlukan perusahaan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan / keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Suatu instansi terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi untuk melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertikal, melalui saluran tunggal. Struktur PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan dapat dilihat pada Gambar IV.2. berikut ini.



**Gambar 4.2.**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan**

## **7. Bidang Tugas (*Job Description*)**

Berikut ini adalah *job description* dari setiap unit pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan :

### **a. Pimpinan Cabang Syariah**

- 1) Menetapkan rencana kerja dan anggaran, sasaran usaha dan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut bidangnya. Tugasnya adalah pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi di lingkungan cabang dan cabang pembantu, sejalan dengan sistem yang berlaku, yang ditetapkan oleh kantor besar/kantor wilayah.
- 3) Memasarkan produk dan jasa-jasa kepada nasabah dan menggali calon serta menguasai pangsa pasar di daerah kerja.

### **b. *Manager* Pelayanan dan Operasi**

- 1) Membuat perencanaan dan aktivitas di operasional bank sesuai dengan kebijakan direktur agar sesuai rencana bank keseluruhan.
- 2) Menjabarkan program kerja perencanaan teknis operasional yang telah dibuat untuk masing-masing fungsi agar dapat dijalankan sesuai dengan arahan yang diberikan.
- 3) Mengarahkan dan memastikan pelaksanaan pelayanan nasabah dari *front line* sampai *back office* sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan serta ketentuan yang berlaku.
- 4) Menjelaskan peraturan internal dan eksternal yang baru agar seluruh karyawan memahami dan dapat menjalankan sesuai ketentuan yang ada.
- 5) Mengarahkan proses kredit, investigasi, administrasi kredit, administrasi laporan dapat berjalan tepat waktu, akurat serta sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.



- 6) Mengarahkan, memastikan, pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan sarana dan prasarana, keamanan bank dan pelayanan umum kepada karyawan dapat berjalan sesuai sistem dan prosedur yang berlaku dan ketentuan efisiensi biaya.
- 7) Memastikan proses operasional berjalan sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku berdasarkan masukan dari internal control, mereview, mengevaluasi, dan memonitor tindak lanjut dari temuan *internal control* agar keseluruhan proses operasional dapat berjalan efektif.
- 8) Melakukan tugas-tugas lain yang ditunjukkan direksi atau manajemen yang berkaitan dengan fungsi dasar jabatan yang belum termasuk dalam uraian jabatan ini.
- 9) Melakukan proses *coaching*, memonitor, membina, meningkatkan kualitas kerja dan menilai kinerja bawahan sesuai dengan sistem prosedur dan peraturan yang berlaku.

**c. Internal Control**

- 1) Memonitoring *balance* transaksi setiap lokasi atas terjadinya selisih sistem.
- 2) Melaporkan kepada manajer pelayanan dan operasi (kantor cabang) atau kepala pusat operasi (kantor pusat), atas selisih yang dikarenakan unsur kesengajaan (*fraud*) yang dilakukan karyawan terkait.
- 3) Menginformasikan kepada EPD cabang atau EPD kantor pusat atas selisih yang dikarenakan kesalahan teknis (mesin/program).
- 4) Memberi memo audit kepada karyawan yang melakukan kesalahan atau kelalaian pembukuan dan meminta segera dilakukan koreksi.
- 5) Bagian *internal control* harus mencetak rekening koran nasabah. Khusus permintaan nasabah atas pencetakan rekening rokan nasabah pada tanggal tertentu harus mendapat persetujuan dari supervisor.

- 6) Bagian internal control harus mencetak dan memfile *G/L movement*, serta mendistribusikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan kompeten
- 7) Bagian *internal control* harus mencetak dan memfile list saldo giro, deposito, tabungan, dan list saldo pembiayaan dan mendistribusikan hasil cetakan kepada pihak yang berkepentingan dan kompeten.
- 8) Bagian *Internal control* harus mencetak neraca, laba/rugi serta mendistribusikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan kompeten.
- 9) Mencocokkan saldo akhir yang tercantum dalam rekening nasabah dengan yang tercantum dalam *list* saldo.
- 10) Apabila terdapat perbedaan rekening koran dengan list saldo, maka *internal control* harus mencari penyebab perbedaan tersebut dan melaporkan hasilnya kepada supervisor.
- 11) Dalam hal terjadinya perbedaan saldo dikarenakan adanya unsur *fraud*, harus segera dilaporkan kepada manager palayan dan operasi (kantor cabang) atau manager pelayanan dan operasi (kantor pusat).
- 12) Dalam hal terjadinya selisih disebabkan karena kesalahan teknis, maka harus dinformasikan kepada karyawan EPD cabang dan EPD pusat

#### **d. Staff, Transfer, Kliring dan Inkaso**

- 1) Memeriksa kelengkapan sarana kerja yang diperlukan seperti komputer, stempel, slip-slip yang diperlukan dan kelengkapan lainnya.
- 2) Memeriksa titipan warkat kliring yang harus dikliringkan pada hari tersebut yang berpedoman pada tanggal jatuh tempo.
- 3) Mencairkan slip pencairan titipan kliring atas warkat-warkat yang akan dikliringkan.
- 4) Membuat nota debit untuk diserahkan kepada bank lain.

- 5) Memeriksa kelengkapan dan keabsahan warkat bank koresponden yang akan dikliringkan.
- 6) Menstempel kliring mengkode nominal warkat serta nota debit kedalam mesin *encoder*.
- 7) Memasukkan data-data kliring penyerahan, kliring kredit dan tolakan kliring kedalam aplikasi Sistem Kliring Nasional.
- 8) Membuat bundel warkat dan nota debit untuk diserahkan kepada lembaga kliring.
- 9) Membawa warkat penyerahan debit, data SKN penyerahan debit beserta data SKN transfer siklus 1 dan siklus 2 ke BI.
- 10) Membuat warkat tolakan penerimaan debit dari BI beserta laporannya.
- 11) Membawa warkat tolakan penerimaan debit beserta data SKN tolakan penerimaan debit ke BI.
- 12) Menghubungi bagian lain bila transaksi sebagai proses untuk penyelesaian transaksi kliring.
- 13) Membuat surat penolakan dan surat pemberitahuan penutupan rekening bila terdapat tolakan penerimaan debit alasan saldo tidak cukup.
- 14) Mengadministrasikan titipan warkat kliring bila ada setoran kliring diterima setelah lewat jam kliring penyerahan debit.
- 15) Sebagai marker untuk transaksi RTGS.

**e. Staf *Sundries***

- 1) Memeriksa kelengkapan sarana kerja yang diperlukan seperti komputer, stempel, slip-slip yang diperlukan dan kelengkapan lainnya.
- 2) Monitoring kas pada ATM 9301.
- 3) Membuka pintu khasanah/vault dan memonitoring pengambilan *cash box* serta uang tunai dari *vault* pada pagi hari.
- 4) Memonitoring persiapan *front line*.
- 5) *Custodian vault* dan ATM

- 6) Pengendalian operasi dan pelayanan.
- 7) Pemegang *previx teskey*.
- 8) Bertanggung jawab atas likuiditas kas cabang.
- 9) Menghubungi bank lain jika posisi kas cabang *long/short*.
- 10) Mengkoordinir setoran tunai dan pengambilan tunai dari bank Indonesia/bank lain.
- 11) Sebagai *checker* atas transaksi RTGS dan SKN B.
- 12) Monitoring posisi RAK dan BI RTGS.
- 13) Menghubungi dan berkoordinasi dengan bagian *treasury* syariah jika ada transaksi RTGS.
- 14) Menghubungi dan berkoordinasi dengan bagian *treasury* syariah jika ingin melakukan penempatan RPAK.
- 15) Memonitoring pengambilan *cash box* kedalam vault.
- 16) Membuat *nota debet* untuk diserahkan kepada bank lain.
- 17) Pengendalian kas perusahaan.

**f. Sumber Daya Insani**

- 1) Melakukan analisa terhadap kebutuhan karyawan.
- 2) Menetapkan persyaratan terhadap tenaga yang dibutuhkan.
- 3) Melakukan seleksi terhadap pelamar.
- 4) Menyerahkan surat penerimaan atau kontrak kerja kepada karyawan baru.
- 5) Memberikan arahan-arahan yang berkaitan dengan masalah SDM kepada karyawan baru.
- 6) Pembuatan administrasi kontrak kerja.
- 7) Menerima berkas lamaran dan hasil test.
- 8) Memeriksa kelengkapan data-data pelamar.
- 9) Menyiapkan surat penerimaan atau kontrak.
- 10) Pembuatan administrasi pengangkatan karyawan.

- 11) Meminta penilaian dari atasan langsung.
- 12) Meminta rekomendasi dari SDM & Diklat.
- 13) Menyiapkan SK pengangkatan atau perpanjangan kontrak kerja untuk ditandatangani direksi/manager.
- 14) Menyiapkan salinan SK pengangkatan.
- 15) *Input* data izin karyawan.
- 16) *Input* data cuti karyawan.
- 17) *Input* data telat yang diizinkan supervisornya.
- 18) Menyiapkan rekapitulasi absen.

#### **g. Staf Legal**

1. Menerima pendegelasan dan melakukan tugas-tugas legal dalam hal :
  - a. Pembukaan rekening koran
  - b. Pembuatan analisa opini yuridis
  - c. Memeriksa dokumen yang keluar masuk pada save keeping.
  - d. Memeriksa draf SPPFP (Surat Permohonan Pengajuan Fasilitas Pembiayaan)
2. Mempersiapkan dokumen-dokumen dalam hal rapat proses sindikasi/club deal dengan bank lain.
3. Mempersiapkan rencana pengikatan pembiayaan baik secara notaril maupun bawah tangan.
4. Mengkoordinir akta-akta dan jaminan yang masih dalam proses.
5. Memeriksa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan akad pembiayaan dan jaminan yang telah selesai dikerjakan notaris.
6. Mempersiapkan dan memeriksa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pelunasan seperti dokumen jaminan dan surat roya.

#### **h. Customer Servive**

- 1) Memberikan informasi/menjelaskan produk/jasa.
- 2) Melakukan proses pembukuan rekening.
- 3) Memberikan informasi transaksi nasabah.

- 4) *Handling complain.*
- 5) *Cross selling.*
- 6) Melaksanakan standar pelayanan.
- 7) Melaksanakan semua aktivitas berdasarkan ketentuan/peraturan yang berlaku.
- 8) Membuat laporan rutin maupun tidak rutin.

**i. Teller**

- a. Melayani transaksi tunai dan *non* tunai nasabah.
- b. Melaksanakan standar pelayanan.
- c. Melaksanakan aktivitas sesuai ketentuan yang berlaku
- d. Membuat laporan rutin maupun tidak rutin.

**j. Staf Sarana Logistik**

- 1) Melayani dan mengadministrasikan pengisian bensin kendaraan.
- 2) Mengisi/menambah saldo kas kecil sesuai ketentuan.
- 3) Menutup dan mempertanggungjawabkan pengeluaran kas kecil.
- 4) Memeriksa kwitansi, bukti pengeluaran biaya rumah tangga perusahaan dengan persetujuan MPO.
- 5) Melakukan pengambilan dan mengadministrasikan UMS yang diminta unit kerja lain dengan persetujuan MPO.
- 6) Monitoring kondisi kantor tetap bersih.
- 7) Mengatur kendaraan dan pengawal untuk tarik atau setor ke bank Indonesia, bank lain atau nasabah.
- 8) Melayani dan mengadminitrasikan permintaan formulir khusus dari unit kerja lainnya.
- 9) Memeriksa dan memverifikasi tagihan dari *supplier* dengan bukti pembayaran.
- 10) Memverifikasi pengeluaran unit kerja lain dengan bukti pembayaran.
- 11) Dengan persetujuan MPO membukukan tagihan *supplier* dan pengeluaran biaya unit kerja lain.

- 12) Membukukan semua pengeluaran kas kecil yang telah dipertanggung jawabkan.

**k. Staf Administrasi Pembiayaan**

- 1) Terima memorandum penurunan pembiayaan dari AO.
- 2) Membuat laporan asuransi agunan jatuh tempo.
- 3) Terima ACC perpanjangan kredit dari AO, kemudian memeriksa ACC tersebut.
- 4) Melakukan transaksi perpanjangan pembiayaan.
- 5) Membuat *repayment schedule*.
- 6) Melakukan transaksi pelunasan pembiayaan.
- 7) Pembuatan laporan.
- 8) Memonitoring *neraca* dan *list* saldo.

**l. Staf Investigasi Pembiayaan**

- 1) Mencatat spesifikasi bangunan dan kerusakan bangunan yang dijadikan agunan.
- 2) Melakukan dokumentasi atas agunan dan pemilik yang mengajukan pembiayaan.
- 3) Mencari informasi harga tanah yang lebih akurat disekitar lokasi jaminan tersebut.
- 4) Mencatat dan memperhatikan kondisi tanah yang digunakan oleh pihak yang mengajukan pembiayaan.
- 5) Menginput data calon *debitur* pada aplikasi SID.
- 6) Melakukan survey secara diam-diam untuk memastikan kebenaran agunan tersebut.
- 7) Menjalankan tugas-tugas khusus yang diebrikan oleh manjaemen perusahaan.
- 8) Menjalankan fungsi alternate sesuai pertunjukan.
- 9) Melakukan komite atas keakuratan hasil tinjauan yang dilakukan.
- 10) Memiliki kelayakan atas usaha debitur

**m. Staf Administrasi Dokumen dan Laporan**

- 1) Membuat laporan *manurity profile* yang bersumber data dari neraca perakhir bulan, ADMP, dan CS.
- 2) Membuat laporan *manurity profile* yang bersumber data dari outstanding perakhir bulan dan CS.
- 3) Membuat laporan dana pinjaman.
- 4) Mengirim laporan ke kantor pusat.
- 5) Membuat laporan penyediaan dana.
- 6) Membuat laporan pembiayaan restruktur.
- 7) Menginput dana tersebut ke dalam form DPK.
- 8) Menginput data suku bunga rata-rata.
- 9) Mengambil data neraca dan laporan L/R per akhir bulan

**n. Account Officer**

- 1) Menerima dan melayani permohonan atas fasilitas kredit yang diterima oleh debitur dan memproses permohonan dengan ketentuan-ketentuan yang ada.
- 2) Menawarkan produk jasa bank syariah kepada masyarakat.
- 3) Meminta persetujuan atasan untuk pemberian bagi hasil dana masyarakat di atas wewenang atau *limit* AO.
- 4) Menjalin kerjasama dengan asosiasi dan organisasi profesi.
- 5) Memonitoring dan menjaga hubungan baik dengan nasabah dan kreditur yang potensial.
- 6) Negosiasi bagi hasil simpanan dana masyarakat sampai batas wewenang atau limit yang diberikan.
- 7) Melaksanakan penagihan dan penyelesaian kredit sesuai ketentuan yang telah disepakati melalui korespondensi dan laporan kunjungan nasabah.
- 8) Membuat laporan perkembangan *portopolio* kredit terkait dengan neraca dan laba rugi setiap akhir bulan berjalan.



- 9) Memberikan usulan dan saran kepada manajemen dalam rangka peningkatan usaha dan kesehatan *portofolio* kredit serta cabang secara keseluruhan.
- 10) Mengawasi, meminta serta mengelola *portofolio* dan *account* nasabah yang menjadi tanggung jawabnya.

**o. Relation Officer**

- 1) Meminta persetujuan atasan untuk pemberian bagi hasil dana masyarakat diatas wewenang atau limit RO.
- 2) Menawarkan produk jasa bank syariah bukopin kepada masyarakat.
- 3) Negoisasi bagi hasil simpanan dana masyarakat sampai batas limit.
- 4) Menjalin kerjasama dengan asosiasi dan organisasi profesi.
- 5) Membuat analisa kegiatan pesaing secara berkala.
- 6) Menyelenggarakan *event* tertentu yang terkait dengan produk dana.
- 7) Memonitor dan menjaga hubungan baik dengan nasabah

**B. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian dijelaskan berdasarkan data penelitian melalui instrument angket. Selanjutnya angket disebarakan kepada responden dalam bentuk pernyataan sebanyak 34 item pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ), 16 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 52 karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likerts Summated Rating (LSR)*.

**Tabel IV.1**  
**Ketentuan Skala Pengukuran *Likert's***

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**a. Karakteristik Responden**

Berdasarkan data karakteristik Responden yang sesuai dengan hasil penyebaran angket penelitian, maka didapatkan data karakteristik responden berdasarkan dari Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan sebagai berikut.

**1) Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	34.6	34.6	34.6
	Perempuan	34	65.4	65.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV-2 di atas diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di Bank Syariah Bukopin Cabang Medan berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (65,4%) dan minoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (34,6%).

## 2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	9	17.3	17.3	17.3
	26-30 Tahun	26	50.0	50.0	67.3
	> 30 Tahun	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV-3, karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas responden memiliki rentang usia 26-30 tahun sebanyak 26 orang (50,0%), dan minoritas dengan tingkat usia pada rentang 20-25 tahun sebanyak 9 orang (17,3%), selebihnya pada kategori usia di atas >30 tahun sebanyak 17 orang (32,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang digunakan dalam penelitian ini pada rentang usia 26-30 tahun.

## 3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	47	90.4	90.4	90.4
	Diploma	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV-4, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 47 orang (90,4%), dan minoritas responden memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 orang (9,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini pada tingkat pendidikan S-1.

#### 4) Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat sebagai berikut ini :

**Tabel IV.5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	10	19.2	19.2	19.2
	3-5 tahun	24	46.2	46.2	65.4
	> 5 tahun	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan tabel IV-5, karakteristik responden berdasarkan masa bekerja mayoritas responden memiliki masa bekerja 3-5 tahun sebanyak 24 orang (46,2%), dan minoritas responden yang memiliki masa bekerja 1-2 tahun sebanyak 10 orang (19,2%), selebihnya pada masa bekerja >5 tahun sebanyak 18 orang (34,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang digunakan dalam penelitian ini pada masa bekerja 3-5 tahun.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut hasil penelitian, maka didapatkan karakteristik responden yang dapat ditabulasi sebagai berikut :

### 1) Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada variabel pelatihan kepada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	7,7	44	84,6	4	7,7	0	0	0	0	52	100
2	4	7,7	43	82,7	5	9,6	0	0	0	0	52	100
3	3	5,8	47	90,4	2	3,8	0	0	0	0	52	100
4	4	7,7	47	90,4	1	1,9	0	0	0	0	52	100
5	4	7,7	37	71,2	11	21,2	0	0	0	0	52	100
6	20	38,5	31	59,6	1	1,9	0	0	0	0	52	100
7	10	19,2	40	76,9	2	3,8	0	0	0	0	52	100
8	18	34,6	27	51,9	7	13,5	0	0	0	0	52	100
9	14	26,9	32	61,5	6	11,5	0	0	0	0	52	100
10	7	13,5	39	75,0	6	11,5	0	0	0	0	52	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017)

Dari tabel frekwensi pada variabel Pelatihan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden mengenai Karyawan Memberikan reaksi yang baik dalam mengikuti pelatihan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 84,6% (44 orang).

- b) Jawaban responden mengenai Karyawan Berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 82,7% (43 orang).
- c) Jawaban responden mengenai Fasilitas dan suasana tempat pelatihan mendukung karyawan untuk dapat belajar, mayoritas responden memilih setuju yaitu 90,4% (47 orang).
- d) Jawaban responden mengenai Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 90,4% (47 orang).
- e) Jawaban responden mengenai Karyawan melaksanakan pekerjaan secara professional, mayoritas responden memilih setuju yaitu 71,2% (37 orang).
- f) Jawaban responden mengenai Sebagian besar karyawan percaya dan menghormati pimpinan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59,6% (31 orang).
- g) Jawaban responden mengenai Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 76,9% (40 orang).
- h) Jawaban responden mengenai Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kualitas moral, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,9% (27 orang).
- i) Jawaban responden mengenai Pelatihan memberikan manfaat pembelajaran bagi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,5% (32 orang).
- j) Jawaban responden mengenai Pelatihan meningkatkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 75,0% (39 orang).

Bedasarkan tabel frekwensi pada variabel Pelatihan (X1) di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan 3 dan 4 masing-masing sebanyak 47 orang (90,4%) yang berisi tentang Fasilitas dan suasana tempat pelatihan mendukung karyawan untuk dapat belajar dan Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas bekerja.

## 2) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja sebagai berikut :

**Tabel IV.7**

**Skor Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	28	53,8	23	44,2	1	1,9	0	0	0	0	52	100
2	34	65,4	17	32,7	1	1,9	0	0	0	0	52	100
3	28	53,8	22	42,3	2	3,8	0	0	0	0	52	100
4	31	59,6	18	34,6	3	5,8	0	0	0	0	52	100
5	31	59,6	18	34,6	3	5,8	0	0	0	0	52	100
6	27	51,9	23	44,2	2	3,8	0	0	0	0	52	100
7	19	36,5	30	57,7	3	5,8	0	0	0	0	52	100
8	23	44,2	25	48,1	4	7,7	0	0	0	0	52	100
9	16	30,8	31	59,6	5	9,6	0	0	0	0	52	100
10	6	11,5	27	51,9	16	30,8	0	0	0	0	52	100
11	15	28,8	26	50,0	11	21,2	0	0	0	0	52	100
12	6	11,5	34	65,4	12	23,1	0	0	0	0	52	100
13	10	19,2	28	53,8	14	26,9	0	0	0	0	52	100
14	9	17,3	31	59,6	12	23,1	0	0	0	0	52	100
15	6	11,5	28	53,8	16	30,8	2	3,8	0	0	52	100
16	23	44,2	23	44,2	5	9,6	1	1,9	0	0	52	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017)

Dari tabel frekwensi pada variabel Motivasi Kerja di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden mengenai Karyawan bekerja keras dalam melakukan tugas dengan segenap kemampuan yang dimiliki, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 53,8% (28 orang).
- b. Jawaban responden mengenai Karyawan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 65,4% (34 orang).
- c. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan maupun kemajuan diri akan prestasi kerja, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 53,8% (28 orang).
- d. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan berpeluang mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi dari posisi jabatan saat ini, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 59,6% (31 orang).
- e. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan memiliki cita-cita tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 59,6% (31 orang).
- f. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik agar dapat meningkatkan jenjang jabatannya, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 51,9% (27 orang).
- g. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan selalu berorientasi, pada hasil kerja yang berkualitas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,7% (30 orang).
- h. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan memiliki ambisi dalam pencapaian prestasi kerjanya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48,1% (25 orang).
- i. Jawaban responden mengenai Karyawan akan mendapatkan kesempatan untuk kemajuan diri dalam memperoleh tujuan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59,6% (31 orang).



- j. Jawaban responden mengenai Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri agar lebih maju, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,9% (27 orang).
- k. Jawaban responden mengenai Ketekunan karyawan dalam menyelesaikan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50,0% (26 orang).
- l. Jawaban responden mengenai Yakin dan percaya setiap karyawan akan mengerjakan tugas dengan teliti, mayoritas responden memilih 65,4% (34 orang).
- m. Jawaban responden mengenai Rekan kerja memberikan motivasi kepada karyawan lain dalam mencapai hasil kerja yang baik, mayoritas responden memilih 53,8% (38 orang).
- n. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerjanya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59,6% (31 orang).
- o. Jawaban responden mengenai Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 53,8% (28 orang).
- p. Jawaban responden mengenai Setiap karyawan dituntut untuk dapat menggunakan waktu jam kerja seefektif mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju yaitu 44,2% (23 orang), dan 44,2% (23 orang).

Bedasarkan tabel frekwensi pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) di atas dapat disimpulkan, bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi mayoritas responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan kedua dan setuju pada pernyataan kedua belas, masing-masing sebanyak 34 orang (65,4%), tentang selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dan yakin dan percaya setiap karyawan akan mengerjakan tugas dengan teliti.

### 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel IV.8**

#### Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	5,8	45	86,5	4	7,7	0	0	0	0	52	100
2	10	19,2	41	78,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
3	6	11,5	38	73,1	8	15,4	0	0	0	0	52	100
4	9	17,3	40	76,9	3	5,8	0	0	0	0	52	100
5	20	38,5	31	59,6	1	1,9	0	0	0	0	52	100
6	14	26,9	35	67,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100
7	3	5,8	35	67,3	8	15,4	6	11,5	0	0	52	100
8	12	23,1	30	57,7	10	19,2	0	0	0	0	52	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Dari tabel frekwensi pada variabel Kinerja karyawan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden mengenai Karyawan selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat, mayoritas responden memilih setuju yaitu 86,5% (45 orang).
- b. Jawaban responden mengenai Karyawan selalu menjaga potensi kerja dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 78,8% (41 orang).
- c. Jawaban responden mengenai Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan melebihi tugas seharusnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 73,1% (38 orang).

- d. Jawaban responden mengenai hasil kerja selalu dinilai baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 76,9% (40 orang).
- e. Jawaban responden mengenai Karyawan selalu mengikuti instruksi dari pimpinan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 59,6% (31 orang).
- f. Jawaban responden mengenai Pekerjaan yang diberikan selalu dikerjakan dengan hati-hati dan teliti, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67,3% (35 orang).
- g. Jawaban responden mengenai Karyawan selalu bersikap jujur dan bekerjasama dalam aktivitas pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67,3% (35 orang).
- h. Jawaban responden mengenai Karyawan saling memberikan dukungan kepada karyawan lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,7% (30 orang).

Bedasarkan tabel frekwensi pada variabel kinerja karyawan (Y) di atas dapat disimpulkan, bahwa item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi mayoritas responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan pertama sebanyak 45 orang (86,5%), tentang Karyawan selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat.

### **3. Analisis Data**

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 statistic tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel IV-9**

#### Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		52	52	52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	40.8269	67.6538	32.5192
	Std. Deviation	2.48699	5.05997	2.04355
Most Extreme Differences	Absolute	.145	.124	.208
	Positive	.145	.062	.122
	Negative	-.143	-.124	-.208
Kolmogorov-Smirnov Z		1.048	.895	1.503
Asymp. Sig. (2-tailed)		.222	.400	.219

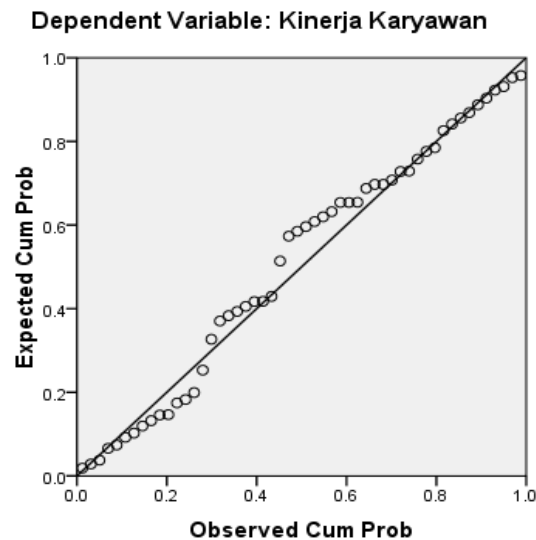
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan ketentuan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) = 0.222 variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) = 0,400 dan variabel Kinerja ( $Y$ ) = 0,219. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau distribusi variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05.

Untuk lebih jelasnya uji normalitas data pada variabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

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



**Gambar IV-3 Normalitas**  
**Sumber : SPSS 2017**

Uji normalitas untuk mengetahui distribusi data dalam variabel adalah data yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal mendekati normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF (*Variances Inflation Factor*), yang tidak melebihi 10.

**Tabel IV-10**  
**Uji Multikolinearitas**

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

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.968	1.033
Motivasi Kerja	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

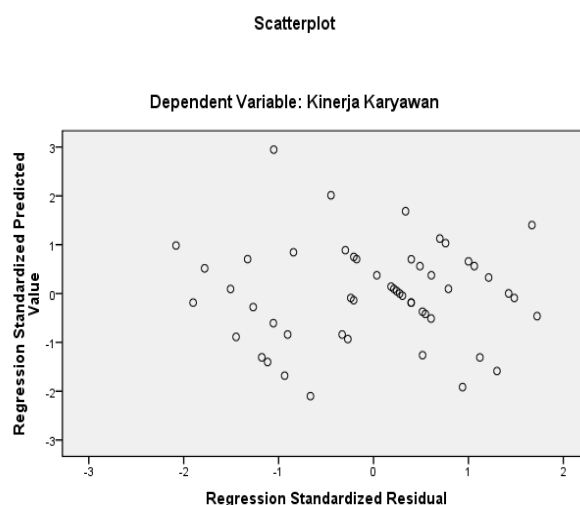
Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  dan  $Y_1$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan yaitu untuk  $X_2$  sebesar 1,033 dan untuk  $X_1$  sebesar 1,033 (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang kain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut 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 kebawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017)**  
**Gambar IV-4 Heterokedastisitas**

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

#### **b. Regresi Linear Berganda**

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 linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV-11**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.886	5.695		3.316	.002		
Pelatihan	.421	.100	.512	4.220	.000	.968	1.033
Motivasi Kerja	.252	.049	.129	2.067	.003	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan pada tabel IV-9 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon,$$

Maka diperoleh nilai :  $Y = 18,886 + 0,421X_1 + 0,252X_2$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pelatihan dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Pelatihan dan Motivasi Kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 188,86 %.
- 2) Jika Pelatihan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 4,21% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi Kerja dinaikkan sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 2,52% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

### c. Uji Hipotesis

#### 1) Uji-t (Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences (SPSS)* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16,0 dapat dilihat sebagai berikut :



**Tabel IV-12**  
**Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.886	5.695		3.316	.002
	Pelatihan	.421	.100	.512	4.220	.000
	Motivasi Kerja	.252	.049	.129	2.067	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017)

Untuk Kriteria uji t pada tingkat  $\alpha = 5\%$  diketahui  $n = 52$ , dengan  $df = n - k = 52 - 2 = 50$ , dimana k adalah variabel-variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai tabel untuk  $n = 52$  adalah 2.009 t-tabel. Ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

**a) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data uji t pada tabel diatas dapat dipahami bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut :

Dari data coefficients<sup>a</sup> uji t diatas dapat diketahui :

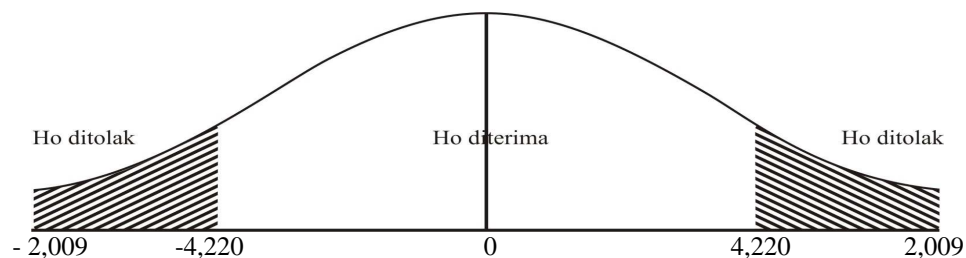
$$t_{hitung} = 4.220$$

$$t_{tabel} = 2.009$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1)  $H_\alpha$  ditolak : Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , artinya Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2)  $H_0$  diterima : Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



**Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis  
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.009 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.220 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

#### **b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk Kriteria uji t pada tingkat  $\alpha = 5\%$  diketahui  $n = 52$ , dengan  $df = n - k = 52 - 2 = 50$ , dimana  $k$  adalah variabel-variabel independen ditambah variabel bebas. Nilai t tabel untuk  $n = 52$  adalah 2.009 t-tabel. Ini digunakan sebagai kriteria dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan data uji t pada tabel diatas dapat dipahami bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 16.0 maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut :

Dari data *coefficients*<sup>a</sup> uji t di atas dapat diketahui :

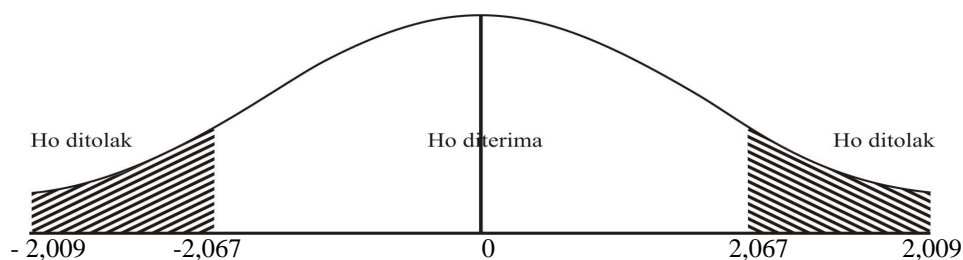
$$t_{\text{hitung}} = 2.067$$

$$t_{\text{tabel}} = 2.009$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1)  $H_a$  ditolak : Jika  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ , artinya Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2)  $H_0$  diterima : Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  dan artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



**Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Hipotesis  
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di peroleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2.009 (data  $t_{\text{tabel}}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2.067 dengan artian bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

#### d. Uji F (*Simultan*)

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS versi 16.0 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel IV- 13**  
**Uji F (*Simultan*)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.415	2	32.207	10.623	.000 <sup>a</sup>
	Residual	148.566	49	3.032		
	Total	212.981	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

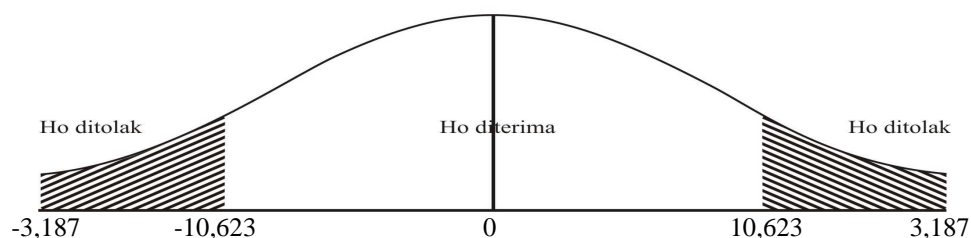
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.623, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3.187 atau signifikan  $F_{hitung}$   $0.000^a < 0.05$  sehingga dengan demikian dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\leq 0,05$ ).
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$  diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed  $\geq 0,05$ ).



**Gambar IV – 7.**  
**Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-3**

Berdasarkan kriteria pengujian uji f tersebut di atas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

#### e. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coeficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1V-14**  
**Uji Determinasi**

Model Summary <sup>p</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.302	.274	1.74125

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,302. Hal ini memiliki arti bahwa 30,20% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 69,80% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Pada pembahasan ini akan dianalisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan pelatihan terus menerus dilakukan manajemen agar karyawan selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan terus termotivasi untuk menambah wawasan untuk pengetahuan yang lebih lagi. Dengan adanya kesadaran dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan agar lebih produktif dalam bekerja. Pada pelaksanaan operasionalnya suatu perusahaan harus menerapkan suatu pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis ke-1 tentang pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai ketentuan  $t_{tabel}$  sebesar 2.009 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.220 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan perolehan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Bank Syariah Bukopin cabang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Rahmadani (2016) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa secara parsial berpengaruh terhadap kompetensi pegawai<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> Rahmadani, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (UMSU, 2016)*

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun, Wilson (2012, hal. 202) menyatakan Pelatihan adalah : “Pelatihan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”<sup>45</sup>.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi pada dasarnya merupakan salah satu aspek yang penting dalam mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan agar dapat memberikan dorongan semangat karyawan untuk mencapai kemajuan pada diri karyawan untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke-2 tentang pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di peroleh nilai ketentuan  $t_{tabel}$  sebesar 2.009 (data  $t_{tabel}$  terlampir), dan perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.067 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada karyawan Bank Syariah Bukopin cabang Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian Hanna Meutia (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama terhadap produktivitasnya<sup>46</sup>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2013, hal. 12) Motivasi Kerja adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2012, hal . 202).

<sup>46</sup> Hanna Meutia, *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Langkat (UMSU, 2016)*

<sup>47</sup> Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2003, hal.12)

### 3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan dimana dengan kinerja yang baik akan tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian uji f diperoleh hasil uji secara simultan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10.623, sedangkan nilai ketentuan  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini sebesar 3.187 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan perolehan nilai signifikan  $F_{hitung} 0.000^a < 0.05$  sehingga dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam penelitian ini secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian Muhammad Riffi Anggawa (2015) menyimpulkan bahwa variabel Y memiliki pengaruh terhadap variabel X1 dan X2.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 67). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Muhammad Riffi Anggawa, *Pengaruh Motivasi dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, (UMSU, 2015)



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.220 dengan artian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan perolehan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.067 pada tingkat nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Pengujian secara simultan antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 10.623, sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3.187 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,302 hal ini memiliki arti bahwa 30,2% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ).

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan harus dapat mempertahankan dan sekaligus meningkatkan pelatihan agar karyawan terus dapat menambah wawasan.
2. Bank Syariah Bukopin Cabang Medan harus dapat terus meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan terus melakukan inovasi baru dalam hal pencapaian hasil kerja, sehingga dengan hal tersebut karyawan akan semakin bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas yang lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhammad Taufiq. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani. 2004.
- Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2012
- Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta. 2013
- Departemen Agama RI. *Al-quranul Karim*, Bandung: Sygma Publishing. 2010
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.
- \_\_\_\_\_. *Budaya Organisasi*: Edisi Pertama, Jakarta: Kencana. 2011
- Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana. 2014
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005
- Juliandi, Azuar. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : M 2000. 2013
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada. 2013.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya. 2011
- Moeliono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. 2014.
- Nata, Abuddin, *Metodologi Studi Islam*. Jakarta : Rajawali Pers. 2013.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Prenada Media Group. 2013.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2005.
- Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2014
- Sanerrya Hendrawan, *Spiritual Manajemen*. Bandung: Mizan Pustaka. 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. Bandung : Alfabeta. 2012.
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2015.

Website :

<http://www.kanalinfo.web.id/2016/10/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder.html>

<http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam-penelitian>.