

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BIREUEN**



**Disusun Oleh:**

**NURUL AFNA  
NIM. 160603164**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2021 M/1442 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nurul Afna  
NIM : 160603164  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 15 Juli 2021  
Yang Menyatakan,



Nurul Afna

## PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

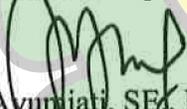
**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Disusun Oleh:

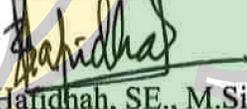
Nurul Afna  
NIM. 160603164

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

  
Ayuniati, SE., M.Si.  
NIP. 197806152009122002

Pembimbing II

  
Haidhah, SE., M.Si., Ak., CA  
NIDN. 2012108203

جامعة الرانيري  
A R - R Mengetahui  
Ketua Program Studi Perbankan Syariah

  
Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 197711052006042003

## PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Nurul Afna  
NIM. 160603164

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata 1 (S-1) dalam  
Bidang Perbankan Syariah

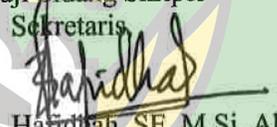
Pada Hari/Tanggal: 15 Juli 2021 M  
Kamis, 05 Dzulhijjah 1442 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

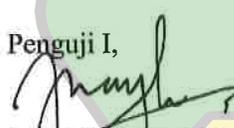
Ketua,

  
Ayu M. Si, SE., M.Si  
NIP. 1978065 2009122002

Sekretaris

  
Haridha, SE., M.Si., Ak., CA  
NIDN. 2012108203

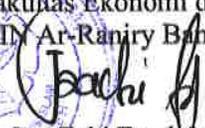
Penguji I,

  
Inayatillah, MA.Ek  
NIP. 19820804 2014032002

Penguji II,

  
Ery Iskandar, SE., M.Si., Ak.CA., CPA  
NIDN. 2024026901

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

  
Dr. Zaki Fuad, M. Ag.

NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA  
ACEH UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Afna  
NIM : 160603164  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : 160603164@student.ar-raniry.ac.id

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  K KU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen)**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 15 Juli 2021 R - R A N I R Y

Mengetahui:

Penulis

Nurul Afna  
NIM: 160603164

Pembimbing I

Ayumiati, SE., M.Si  
NIP. 19780651 2009122002

Pembimbing II

Hafidhah, SE., M.Si., Ak., CA  
NIDN. 2012108203

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Don't judge people by how they're look”*

إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ

“Sungguh Allah tidak melihat bentuk rupa dan harta kalian. Akan tetapi, Allah melihat pada hati dan amalan kalian.” (HR. Muslim nomor 2564).

إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ

“Sesungguhnya orang yang paling mulia dihadapan Allah diantara kalian adalah yang paling bertakwa.” (QS. Al-Hujurat [49] : 13).

“Bukan tentang cantik dan tidak cantik, bukan tentang kaya dan miskin, bukan tentang hitam dan putih, akan tetapi semua tentang ketakwaan seseorang dan hatinya. Allah tidak pernah membedakan umatnya berdasarkan rupanya dan harta namun yang membedakan adalah ketakwaan, hati dan amalannya terhadap Allah. Bisa jadi seseorang yang kita lihat buruk dimata kita adalah seseorang yang baik dimata Allah, karena sesungguhnya sebaik-baik penilai hanya Allah lah yang mampu menilai baik buruknya manusia, karena dia mengetahui apa yang tidak kita ketahui.”

“Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua, abang dan adik saya tercinta yang menjadi alasan saya untuk mencapai kesuksesan dan semangat dalam menuntut ilmu. Serta untuk keluarga besar saya yang selalu mendukung saya dan untuk seluruh pejuang pendidikan generasi bangsa.”

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen”**. Tidak lupa pula Shalawat dan Salam kepada penghulu kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam Jahiliyah ke alam Islamiah dan dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan sebagaimana yang kita rasakan pada saat ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, peneliti banyak menerima bantuan berupa saran, bimbingan dan arahan baik dalam bentuk moral maupun material. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, dengan rasa hormat peneliti sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Zaki Fuad, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah. Ayumiati, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.

3. Muhammad Arifin, Ph.D. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ayumiati, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan penasehat akademik peneliti, kemudian Hafidhah, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya dan mencurahkan ilmu pengetahuannya dalam memberikan masukan, saran dan motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Inayatillah, MA.Ek selaku penguji I dan Evy Iskandar, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CPA selaku penguji II yang telah memberikan masukan yang membangun untuk perbaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh dosen dan para staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Dosen-dosen program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada orang tua tercinta Ayah Alm. Ahmad Fatah dan Ibunda Rosdiana serta kepada abang saya Ihsanurraziqin, Adik saya M.Noval dan adik saya Mahlia Akila telah banyak memberikan motivasi, nasehat serta

semangat yang tak henti-hentinya bagi peneliti dan tak henti-hentinya mendoakan dengan tulus untuk kesehatan, kebahagiaan, dan kekuatan peneliti.

9. Teruntuk sahabat-sahabat saya Pergindo Squad (Liza Haryanti, Qadrin Nada, Khusnul Rizka, Widya Lestary, Nurfairuz Umamah Lubis, Murhani, Sinta Sonia, Siti Nurhaliza, Nurfidayanti) dan teman-teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2016 yang sudah menemani dan membantu serta memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh pihak yang telah tulus dan ikhlas membantu, memberikan doa, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Atas segala bantuan tersebut peneliti serahkan kepada Allah SWT untuk memberi balasan dan pahala yang lebih baik lagi.

Peneliti sadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 15 Juli 2021

Penulis

Nurul Afna

**TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN**  
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor: 0543b/u/1987

**1. Konsonan**

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
أَ ا ر	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
أُ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

*Kaifa* : كيف

*Haula* : هول

### 3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اِيْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla: قَال

ramā : رَمَى

qīla : قِيلَ

yaqūlu: يَقُولُ

### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

*raudah al-atfāl/ raudatulatfāl:* رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

*al-Madīnah al-Munawwarah/:* الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

*Ṭalhah:* طَلْحَةُ

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Nurul Afna  
NIM : 160603164  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen  
Pembimbing I : Ayumiati, SE.,M.Si  
Pembimbing II : Hafidhah, SE.,M.Si.,Ak.,CA

Dalam menjalankan kegiatan usaha perbankan syariah, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal yaitu sumber daya yang memiliki pengetahuan di bidang perbankan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel (*sampling*) menggunakan tehnik sensus. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Data primer penelitian ini disebarkan melalui kuesioner pada 50 responden karyawan bank aceh syariah Kantor Cabang Bireuen yang diukur menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif.

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

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
2.1 Bank Syariah.....	13
2.1.1 Pengertian Bank Syariah.....	13
2.1.2 Tujuan Bank Syariah.....	14
2.1.3 Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional.....	16
2.1.4 Produk-produk Bank Syariah.....	18
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah.....	23
2.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26

2.2.5	Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.3	Kinerja Karyawan.....	28
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3	Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	30
2.3.4	Faktor-Faktor Yang Mendukung Kinerja Karyawan.....	32
2.3.5	Indikator Kinerja Karyawan .....	34
2.4	Pelatihan .....	36
2.4.1	Pengertian Pelatihan .....	36
2.4.2	Tujuan Pelatihan .....	37
2.4.3	Manfaat Pelatihan .....	38
2.4.4	Metode Pelatihan .....	40
2.5	Kompetensi.....	46
2.5.1	Pengertian Kompetensi.....	46
2.5.2	Karakteristik Kompetensi .....	47
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi..	48
2.5.4	Indikator Kompetensi .....	50
2.6	Motivasi Kerja.....	52
2.6.1	Pengertian Motivasi Kerja .....	52
2.6.2	Dasar Hukum Motivasi Kerja.....	54
2.6.3	Tujuan Motivasi Kerja.....	56
2.6.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	58
2.6.5	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	60
2.6.6	Indikator motivasi kerja .....	61
2.7	Penelitian Terkait.....	65
2.8	Kerangka Berpikir .....	70
2.9	Hipotesis.....	72
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>73</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	73
3.2	Jenis Data.....	73
3.3	Populasi dan Sampel.....	74
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	76
3.4.1	Kuesioner (Angket) .....	76
3.4.2	Dokumentasi .....	76
3.5	Skala Pengukuran .....	77

3.6	Definisi Operasional Variabel .....	78
3.7	Metode Analisis Data .....	79
3.7.1	Uji Validitas .....	80
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	81
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	81
3.7.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
3.7.5	Pengujian Hipotesis .....	86
3.7.6	Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	88
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>90</b>
4.1	Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen .....	90
4.1.1	Visi dan Misi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen .....	95
4.1.2	Struktur Organisasi .....	95
4.2	Karakteristik Responden .....	96
4.2.1	Jenis kelamin .....	96
4.2.2	Usia .....	97
4.2.3	Pendidikan Terakhir.....	98
4.3	Analisis Deskriptif.....	100
4.3.1	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan ( $X_1$ ).....	100
4.3.2	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi ( $X_2$ ) .....	101
4.3.3	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	102
4.3.4	Desekripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	103
4.4	Statistik Deskriptif.....	104
4.5	Hasil Uji Validitas .....	105
4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	107
4.7	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	108
4.7.1	Hasil Uji Normalitas .....	108
4.7.2	Hasil Uji Multikolinieritas .....	110
4.7.3	Hasil Uji Heteroskedastiditas .....	111
4.8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	112
4.9	Hasil Uji Hipotesis .....	114
4.9.1	Hasil Uji Secara Individu (Parsial) .....	115

4.9.2 Hasil Uji secara bersama-sama (Simultan).....	117
4.9.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	118
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
4.10.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen .....	120
4.10.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.....	121
4.10.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.....	123
4.10.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.....	124
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>126</b>
5.1 Kesimpulan.....	126
5.2 Saran.....	128
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan Sistem Bunga dan Bagi Hasil .....	17
Tabel 2.2	Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional .....	17
Tabel 2.3	Penelitian Terkait .....	65
Tabel 3.1	Skala Likert .....	78
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	78
Tabel 4.1	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	96
Tabel 4.2	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	97
Tabel 4.3	Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	99
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan .....	100
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi .....	101
Tabel 4.6	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja .....	102
Tabel 4.7	Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	103
Tabel 4.8	Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	104
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas .....	106
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	108
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	109
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas .....	110
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	112
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	113
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	119

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Berpikir.....	71
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.....	96



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	139
Lampiran 2	Jawaban Responden .....	144
Lampiran 3	Profit Respdnen.....	151
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas.....	152
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas .....	162
Lampiran 6	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	163
Lampiran 7	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	165
Lampiran 8	Hasil Uji Determinasi.....	166



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perbankan menjadi wadah untuk melakukan segala transaksi yang berkaitan dengan keuangan seperti tempat mengamankan uang, melakukan investasi, pembayaran, pengiriman maupun penagihan uang. Di Indonesia telah diterapkan sistem perbankan ganda yang biasa dikenal dengan istilah dual banking system, yang terdiri dari sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah. Perbankan syariah merupakan sebuah bank yang dalam operasionalnya tidak berorientasi pada bunga sebagaimana yang diterapkan oleh bank konvensional, namun prinsip yang digunakan oleh Bank Syariah yaitu sistem bagi hasil sesuai dengan kaidah syariah (Kasmir, 2018:1).

Pada perbankan syariah terdapat 3 fungsi utama dalam kegiatan untuk memperoleh keuntungan yaitu 1) penghimpunan dana, 2) penyaluran dana, dan 3) pelayanan jasa. Fungsi penghimpunan dana yang dilakukan bank syariah dalam bentuk simpanan dan investasi yang diaplikasikan dalam bentuk tabungan, giro, dan deposito. Sementara fungsi penyaluran dana dilakukan dalam bentuk pembiayaan yang dibagi dalam beberapa jenis yaitu 1) transaksi bagi hasil dalam bentuk akad musyarakah, mudharabah, muzara'ah, dan musaqah, 2) transaksi sewa dalam bentuk akad ijarah dan ijarah al-muntahiyah bit tamlik, 3) transaksi

jual beli dalam bentuk akad murabahah, salam, dan istishna, kemudian 4) transaksi pinjam meminjam dalam bentuk akad qard. Produk jasa yang diberikan bank syariah diantaranya jasa pengiriman uang (transfer), pemindahan buku, penagihan surat berharga, kliring, letter of credit, inkaso, garansi bank, dan jasa lainnya (Ismail, 2011:39-45).

Agar dapat beroperasi dengan baik, perbankan syariah sebagai sebuah perusahaan bisnis sekaligus juga memiliki fungsi sosial, perlu di dukung oleh berbagai sumber daya manusia lainnya. Salah satu yang paling penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang berupa akal, perasaan, keinginan, pengetahuan dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya bank syariah dalam mencapai tujuannya. karena kekuatan perusahaan atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Jika SDM diperhatikan keahlian dan bakat yang dimiliki serta mendayagunakan secara tepat, maka bank syariah akan bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat (Hendriani, dkk, 2013).

Sebagaimana kita ketahui SDM dalam suatu perbankan syariah merupakan aset yang paling berharga. Optimalisasi hasil pencapaian bank syariah sangat didukung oleh peningkatan peran direksi yang terlibat dalam pengelolaan SDM dan para staff yang mampu berkerja dengan sebaik-baiknya (Trimulato, 2018). Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut pengelolaan

sumber daya manusia secara terpadu antara pemahaman sistem dan manusia yang ditunjang oleh keahlian, keterampilan, kepemimpinan, dan kerjasama semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki pengetahuan dibidangnya maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan tugasnya, karena alasan inilah manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan usaha, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan.

Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017: 9). Selanjutnya, Bangun (2012:231) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Kemudian Edison (2016:190) juga mengatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak akan bisa maju dengan usaha satu atau dua individu saja, hal ini merupakan upaya kolektif yang dilakukan oleh semua anggota organisasi (Dewi & Ariyanto, 2016). Karakteristik orang yang berkinerja tinggi yaitu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi, serta memiliki tujuan yang realistis dengan

rencana kerja yang menyeluruh. Karakter tersebut juga dikuatkan dengan tekad berjuang untuk merealisasikan tujuannya dan memanfaatkan umpan balik (feedback) dalam perbaikan kinerjanya. Agar dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan maka yang dapat dilakukan oleh perbankan syariah yaitu memberikan pembinaan melalui jalur pelatihan kepada karyawan itu sendiri (Muzerika & Hasnita, 2018).

Pelatihan merupakan salah satu hal yang diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat lagi dengan penjelasan Bangun (2012) bahwa pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan. Pemberian pelatihan diberikan kepada karyawan baru maupun lama. Karyawan-karyawan baru yang diterima pada perbankan syariah membutuhkan pelatihan sebelum melaksanakan tugas-tugasnya, sedangkan karyawan lama memerlukan pelatihan karena tuntutan dari tugasnya yang sekarang untuk persiapan promosi jabatan di masa yang akan datang.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan ditujukan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Untuk menetapkan kinerja maka sangat dibutuhkan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan. Pelatihan diberikan agar karyawan mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, pelatihan juga disesuaikan dengan keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan

pekerjaan yang ada (Prayogi & Nursidin, 2018). Selain pelatihan, terdapat banyak faktor dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi salah satunya adalah kompetensi (Ataunur, 2015).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan serta sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009:324). Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten dibidangnya (Ataunur, 2015). Oleh karena itu perlu adanya rumusan kompetensi yang secara khusus sesuai bidang dan tugas yang akan diemban oleh karyawan. Secara umum kompetensi merupakan karakter dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge), serta atribut personal (personal attribute) lainnya yang mampu membedakan seseorang perform atau tidak (Sutrisno, 2009:206).

Kompetensi yang sangat ketat disektor perbankan mengharuskan organisaasi untuk melakukan langkah strategis dengan menerapkan kebijakan seiring dengan peningkatan usaha, peningkatan mutu pelayanan terhadap nasabah dengan cara meningkatkan sarana dan prasarana (Hendriani, dkk, 2013). Selain kompetensi, motivasi juga sangat penting dalam merangsang karyawan agar lebih berprestasi lagi serta mampu meningkatkan kinerja karyawan (Julianry, 2017).

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang agar mau bekerja sama, efektif, serta terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008:141). Motivasi kerja juga dianggap sebagai sesuatu yang sangat menentukan, baik atau buruknya kinerja karyawan, serta hanya dengan motivasi kerja tinggi yang mampu meningkatkan prestasi kerja (Satria, 2013). Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya.

Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007:141).

Dalam penelitian ini peneliti tertarik memilih Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen sebagai objek penelitian disebabkan Bank Aceh Syariah merupakan bank daerah yang dilahirkan dari bank konvensional kemudian mengkonversikan dirinya menjadi bank umum syariah. Permasalahan kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu, menurut hasil interview yang dilakukan oleh peneliti kepada petinggi Bank Aceh Syariah Kantor

Cabang Bireuen mengatakan bahwa masih kurang pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga belum rutin, dari segi kompetensi juga masih ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan bukan dari perbankan syariah, kemudian motivasi kerja seperti bonus juga belum rutin diberikan. Sehingga sebagian karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Melihat kejadian diatas sangat penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan mengenai pelatihan, kompetensi, serta motivasi kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanto dan Dotulong (2017) menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jumawan dan Mora (2018) juga menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh negatif. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun demikian dapat berpengaruh positif dan negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah dan Aima (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Julianry (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada organisasi kementerian komunikasi dan informatika.

Setelah mengetahui adanya tidak konsisten pada penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik ingin meneliti kembali penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja dengan objek yang berbeda dan ditahun yang berbeda. Agar dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya tetap bisa digunakan pada perusahaan bergerak dibidang jasa atau hanya pada perusahaan yang bergerak dibidang industri barang saja.

Oleh karena itu pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja yang bagus dan berkualitas dalam diri karyawan mampu menentukan karyawan berhasil atau tidak dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan. Semakin bagus pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka dapat

mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Standar kompetensi karyawan di bank syariah akan memudahkannya untuk mengetahui apa yang harus dilakukan ketika berinteraksi dengan nasabah yang akan berdampak terhadap kinerjanya. motivasi yang tinggi juga dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang bagus.

Berkaitan dengan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat satu judul yaitu: **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen?
4. Apakah pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.
4. Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti  
Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti tentang tentang pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dijadikan sebagai salah satu rujukan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi akademisi dan mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan tentang kinerja karyawan pada perbankan dan dapat dikembangkan oleh para akademisi dalam masalah lainnya.

3. Perbankan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada bank dalam meningkatkan kinerja karyawannya khususnya pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

### **1.5 Sistematika Pembahasan**

Bagian awal dari penulisan ini adalah lembar judul yaitu Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori, yang berhubungan dengan penelitian yang berhubungan dengan penelitian tentang kinerja, pelatihan, dan motivasi kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian yang berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, dan tehnik pengumpulan data.

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

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, terdiri memuat deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran, pada bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bagian akhir berisi daftar pustaka (referensi).



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Bank Syariah**

##### **2.1.1 Pengertian Bank Syariah**

Menurut UU No. 10 Tahun 1998 Bank Syariah adalah “Bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya dengan berlandaskan pada prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.” Kemudian Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah pada Bab I pasal 1 ayat 7 disebutkan bahwa “Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”

Kasmir (2013:267) mengemukakan pengertian bank syariah adalah bank yang melakukan kegiatan berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Islam). Bank syariah merupakan bank yang diimpikan oleh para umat islam. Selain itu, pengertian bank syariah adalah institusi keuangan yang memiliki hukum, aturan, dan prosedur sebagai wujud dari komitmen kepada prinsip syariah dan melarang menerima dan membayar bunga dalam proses operasi yang dijalankan (Rivai, 2010:31).

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Bank Syariah merupakan lembaga keuangan intermediasi

antara pihak kelebihan dana (pihak surplus) dengan pihak kekurangan dana (pihak defisit) yakni pengumpulan dana dari pihak surplus dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkan kembali ke pihak defisit dalam bentuk pembiayaan serta memberikan jasa dan fasilitas lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat dan serta sesuai dengan prinsip syariah.

### **2.1.2 Tujuan Bank Syariah**

Pada dasarnya tujuannya tujuan dari adanya perbankan adalah komersil yaitu untuk mencari keuntungan baik itu bank konvensional maupun bank syariah. Namun disamping keberadaannya sebagai bank komersil, bank syariah juga memiliki tujuan yang lebih jelas yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat melalui lembaga keuangan perbankan berbasis syariah.
2. Meningkatkan segenap partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan.
3. Membentuk masyarakat yang memiliki pola pikir ekonomis dan bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
4. Berusaha bahwa metode bagi hasil pada perbankan syariah dapat tumbuh, beroperasi, dan berkembang melebihi bank-bank dengan metode lain (Wibowo dan Widodo, 2005:36)

Selain itu Mulawarman (2006:26) juga berpendapat bahwa bank syariah dibentuk dengan tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalah secara islam khususnya muamalah yang berhubungan dengan perbankan agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis usaha/perdagangan yang mengandung unsur haram.
2. Untuk menciptakan suatu keadilan dibidang ekonomi, dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegiatan investasi agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan modal.
3. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat, dengan jalan membuka peluang usaha yang lebih besar terutama kelompok miskin yang diarahkan kepada kegiatan usaha yang produktif menuju terciptanya kemandirian usaha.
4. Untuk membantu menanggulangi (mengentaskan garis kemiskinan) yang pada umumnya merupakan program usaha dari negara-negara berkembang. Upaya bank syariah dalam mengentaskan kemiskinan ini berupa pembinaan nasabah yang lebih menonjol sifat kebersamaan dari siklus usaha yang lengkap seperti program pembinaan pengusaha produsen, pembinaan pedagang perantara, program pembinaan konsumen, program pengembangan modal kerja dan program pengembangan usaha bersama.
5. Untuk menjaga kestabilan ekonomi dan moneter pemerintah. Dengan aktivitas-aktivitas bank syariah yang

diharapkan mampu menghindari inflasi akibat penerapan sistem bunga, menghindari persaingan yang tidak sehat antar lembaga keuangan.

Jadi perbankan syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan bank syariah yang diterima maupun yang dibayarkan pada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian yang dilakukan oleh pihak nasabah dan pihak bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat Islam.

### **2.1.3 Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional**

Secara teori Bank Syariah berbeda dengan Bank Konvensional. Prinsip dasar yang membedakan Bank Syariah dan Bank Konvensional tersebut terletak pada pengembalian dan pembagian keuntungan antara nasabah dan pihak lain. Bank Syariah menggunakan prinsip bagi hasil (*profit and loss sharing*) dan pembagian risiko, sedangkan Bank Konvensional menganut sistem bunga. Sehingga dalam sistem Bank Syariah tidak menggunakan bunga sebagai alat untuk memperoleh pendapatan maupun membebankan bunga atas penggunaan dana dan pinjaman karena dalam perbankan syariah mengharamkan *riba*. Berdasarkan prinsip tersebut, perbedaan sistem bunga yang ditetapkan oleh

Bank Konvensional dan bagi hasil yang diterapkan oleh Bank Syariah, antara lain adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan Sistem Bunga dan Bagi Hasil**

<b>BUNGA (Bank konvensional)</b>	<b>BAGI HASIL (Bank Syariah)</b>
Penentuan bunga dibuat pada waktu akad dengan asumsi harus selalu untung	Penentuan besarnya rasio/nisbah bagi hasil dibuat pada waktu akad dengan berpedoman pada kemungkinan untung rugi
Besarnya persentase berdasarkan pada jumlah uang (modal) yang dipinjamkan	Besarnya rasio bagi hasil berdasarkan pada jumlah keuntungan yang diperoleh
Pembayaran bunga tetap seperti yang dijanjikan tanpa pertimbangan apakah proyek yang dijalankan nasabah untung atau rugi	Bagi hasil tergantung pada keuntungan proyek yang dijalankan. Bila usaha mengalami kerugian, kerugian tersebut akan ditanggung bersama oleh kedua belah pihak
Eksistensi bunga diragukan oleh semua agama termasuk islam	Tidak ada yang meragukan keabsahan bagi hasil

*Sumber: Karim (2014)*

Adapun secara operasional, terdapat perbedaan antara Bank Syariah dan Bank Konvensional diantaranya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional**

<b>Bank Konvensional</b>	<b>Bank Syariah</b>
Melakukan investasi yang halal dan haram	Hanya melakukan investasi-investasi yang bersifat halal
Menggunakan sistem bunga	Menggunakan prinsip bagi hasil, jual beli, atau sewa
<i>Profit oriented</i>	<i>Profit dan falah oriented</i>
Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan debitur-kreditur	Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kemitraan
Tidak terdapat dewan pengawas sejenis	Penghimpunan dan penyaluran dana harus sesuai dengan fatwa Dewan Pengawas Syariah

*Sumber: Antonio (2005)*

Dalam praktik Bank Syariah, para ulama islam telah mengembangkan produk-produk Bank Syariah yang mempunyai produk Bank Konvensional, menggantikan pembayaran bunga dan diskonto dengan biaya dan struktur pembayaran kontingen. Selain itu, Bank Syariah juga tidak mempunyai keunggulan dalam hal efisiensi dan stabilitas. Meskipun Bank Syariah dan Bank Konvensional memiliki perbedaan, namun tidak menutup kemungkinan memiliki persamaan juga. Persamaan tersebut yaitu (1) Teknis penerimaan uang; Mekanisme Transfer; (3) Teknologi komputer yang digunakan; (4) Syarat-syarat umum untuk memperoleh pembiayaan seperti KTP, NPWP, proposal, dan lain sebagainya (Ismanto, 2009).

#### **2.1.4 Produk-produk Bank Syariah**

Susyanti (2016: 49) mengatakan produk-produk yang terdapat dalam bank syariah terbagi menjadi dua yaitu 1) menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan investasi, 2) menyalurkan pembiayaan. Pada menghimpun dana dalam bentuk simpanan yaitu berupa giro, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan akad *wadiah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Sedangkan investasi bisa dalam bentuk deposito, tabungan, atau bentuk lainnya berdasarkan akad yang *mudharabah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

Selanjutnya produk bank syariah yang kedua yaitu menyalurkan pembiayaan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembiayaan berdasarkan akad bagi hasil berdasarkan akad *mudharabah*, akad *musyarakah*, atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
2. Pembiayaan berdasarkan akad *mudharabah*, akad *salam*, akad *istishna'*, atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
3. Pembiayaan berdasarkan akad *qardh* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
4. Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad *ijarah* atau sewa beli dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
5. Melakukan pegambil alihan hutang berdasarkan akad *hawalah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
6. Melakukan usaha kartu debit atau kartu pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.
7. Membeli, menjual, atau menjamin atas resiko sendiri surat berharga pihak ketiga yang diterbitkan atas dasar transaksi nyata berdasarkan prinsip syariah, antara lain, seperti akad *ijarah*, *musyarakah*, *mudharabah*, *murabahah*, *kafalah* atau *hawalah*.

8. Membeli surat berharga berdasarkan prinsip syariah yang diterbitkan oleh pemerintah atau Bank Indonesia.
9. Menerima pembayaran dari tagihan atas surat berharga dan melakukan perhitungan dengan pihak ketiga atau antar pihak ketiga berdasarkan prinsip syariah.
10. Melakukan penitipan atau kepentingan pihak lain, menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga, memindahkan uang, melakukan fungsi sebagai wali amanat berdasarkan akad wakalah, memberikan fasilitas *leter of credit*, dan melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan dibidang perbankan dan bidang sosial sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

### 2.1.5 Landasan Hukum Perbankan Syariah

Landasan hukum perbankan syariah berdasarkan Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 275.

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ  
 مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ  
 الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّهِ فَانْتَهَىٰ فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَىٰ  
 اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ٢٧٥

*Artinya: Orang-orang yang makan (mengambil) riba tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit gila. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), sesungguhnya jual beli itu*

*sama dengan riba, padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. Orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. Orang yang kembali (mengambil riba), maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya” (QS. Al-Baqarah [2]:275).*

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Asset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia (*human resource*) menunjuk kepada orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Walaupun perlengkapan dan asset-asset *financial* adalah sumber daya yang dibutuhkan organisasi namun sumber daya yang paling penting yaitu orang-orang yang ada didalamnya.

Orang-orang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber daya finansial untuk meraih tujuan organisasi apabila tidak ada manusia didalam organisasi tersebut. Hasibuan (2016) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sutrisno (2016:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Husaini dan Abdullah (2017) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hamali (2018:2) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Rivai (2015) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan

2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
7. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

### **2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah**

Hasibuan (2016:21) mengatakan bahwa fungsi MSDM yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), pendisiplinan, pemberhentian (*separation*). Kemudian Hamali (2018:6) juga menjelaskan bahwa fungsi MSDM juga sama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kemudian penulis menyimpulkan bahwa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*), yaitu merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien serta sistem kerja yang dikelola dengan baik sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuannya.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian dan hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Hal ini sangat penting untuk meminimalisir adanya tumpang tindih dalam kewajiban pekerja.
3. Pengarahan (*Directing*), Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*), yaitu kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika terjadi penyimpangan maka harus ada tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Pocurement*), yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*), yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*), yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*), yaitu kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Hal ini penting untuk mempertahankan karyawan supaya mau menetap diperusahaan tersebut hingga pension.
10. Kedisiplinan, yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*Separation*), yaitu Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan

perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan lain sebagainya.

#### **2.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017:14) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

## 2.2.5 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Hakikat manusia dalam pandangan Islam tidak bisa dilepaskan dari hakikat dibalik penciptaan manusia ke dunia. Islam telah menjelaskan secara rinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Allah SWT telah menempatkan manusia sebagai *fi al-ard*, yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna diantara makhluk yang lain di muka bumi. Kedudukan mulia ini tidak lain dalam rangka memakmurkan bumi dengan penuh amanah serta tanggung jawab di hadapan Allah SWT. Khalifah berarti wakil atau pengganti, pemakmur, pemimpin. Dalam hal ini manusia adalah wakil Allah SWT yang memiliki kewajiban moral untuk melakukan segala kehendak Allah SWT di muka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur (Huda, 2015).

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ

فِيهَا مَنْ يُلْفِسُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ

قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

*Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih*

*dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Q.S. Al-Baqarah [2]:30).*

Sumber daya manusia merupakan "karyawan yang siap, dan mampu siaga dalam mencapai tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi. Sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menemukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja karyawan menurut Kaswan (2012: 187) adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi. Mangkunegara (2017:9) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian Edison (2016:190) menjelaskan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Sutrisno (2016:151) mengatakan

kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Fahmi (2016:176) juga mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh pemimpin dalam pada setiap bagian yang ada pada perusahaan tersebut.

### **2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kerja menurut Hamali (2018:120) antara lain sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Kemudian Wibowo (2017:43) juga menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

### **2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:66) menyatakan bahwa penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Kemudian Sedarmayanti (2017:64) juga menyatakan bahwa manfaat kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan individu.
4. Penyesuaian kompensasi. Dengan melakukan penilaian pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan lain sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang karyawan. Kemudian mungkin saja adanya kesalahan dalam proses merekrut dan seleksi karyawan baru yang ingin melamar pekerjaan.

### 2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mendukung Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:69) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan (*ability*) yang dimiliki karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) yang memadai serta terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehari-hari. Dengan pendidikan yang memadai yang dimiliki oleh karyawan dapat terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sedangkan faktor motivasi merupakan motivasi pada karyawan terbentuk melalui sikap (*attitude*) yang ada pada diri karyawan dalam menghadapi suatu situasi kerja pada lingkungan perusahaannya. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan hati karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental yang ada pada karyawan mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Selain itu Kasmir (2016:189) menyatakan faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mendukung kerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan; semakin tinggi kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan maka akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
2. Pengetahuan; karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Rancangan kerja; rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
4. Kepribadian; karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab.
5. Motivasi kerja; jika karyawan memiliki motivasi kerja atau dorongan yang kuat dalam diri seseorang, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan; kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, serta memerintah bawahannya untuk melakukan tugasnya.
7. Gaya kepemimpinan; gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memimpin bawahannya.

8. Budaya organisasi; kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam perusahaan tersebut.
9. Kepuasan kerja; perasaan senang atau gembira seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Jika seseorang merasa senang dalam melaksanakan tugasnya maka hasilnya juga akan jauh lebih baik.
10. Lingkungan kerja; lingkungan kerja merupakan lokasi atau tempat bekerja. Jika lingkungan kerja aman, nyaman, dan memberikan kenyamanan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif.
11. Loyalitas; kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen; kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan atau kebijakan perusahaan.
13. Disiplin kerja; menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

### **2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2015:206) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja. Kemudian Rivai (2015:43) juga mengatakan ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lainnya.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen atau keterikatan dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap instansi.

## **2.4 Pelatihan**

### **2.4.1 Pengertian Pelatihan**

Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 pasal 1 (9) “Pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan keterampilan jenjang serta kualifikasi dan pekerjaan”. Widodo (2015:82) berpendapat pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Suparyadi (2015:183) mengatakan pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dalam perusahaan atau organisasi pada bidang-bidang keterampilan tertentu. Kasmir (2018:126) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Pelatihan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, pelatihan bagi karyawan merupakan suatu proses untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu menjalankan tugas sertatanggung jawab yang akan diemban kedepan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Sahangggamu, 2014).

Pelatihan dalam sebuah organisasi sangat penting, karena pengetahuan dapat membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis serta penerapannya, agar dapat meningkatkan keterampilan, kecakapan yang ada pada diri karyawan guna tercapainya tujuan organisasi (Rahmayani, 2014). Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran Surah Al-Qashas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ لِي بَعَثَ فِي الْبِلَادِ الْمَوْتَجِدَ  
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ٢٦

*Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"(Q.S. Al-Qashas [28]:26).*

#### **2.4.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan dilakukannya pelatihan pada perusahaan menurut Sedarmayanti (2017:193) antara lain yaitu untuk meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu, mengurangi kecelakaan, mengurangi pengawasan, meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi, serta mempertinggi moral.

Kemudian Kasmir (2018:131) juga berpendapat bahwa tujuan pelatihan yaitu:

1. Menambah pengetahuan baru
2. Mengasah kemampuan karyawan

3. Meningkatkan keterampilan
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab
5. Meningkatkan ketaatan
6. Meningkatkan rasa percaya diri
7. Memberikan motivasi kerja
8. Menambah loyalitas
9. Memahami lingkungan kerja
10. Memahami budaya perusahaan
11. Membentuk *team work*
12. Serta tujuan lainnya.

Pelatihan bertujuan sebagai sarana untuk lebih mengaktifkan kerja para karyawan yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang disebabkan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Tujuan pelatihan juga akan terlaksana dengan baik apabila pelatihan diberikan secara tepat dan adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan pimpinan.

### **2.4.3 Manfaat Pelatihan**

Manfaat pelatihan menurut Suparyadi (2015:185) yaitu 1) Meningkatkan kemandirian, karyawan yang memiliki pengetahuan dan bidangnya akan lebih mandiri dalam bekerja. 2) Meningkatkan motivasi, dikarenakan karyawan yang telah mengikuti pelatihan akan menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam

melaksanakan pekerjaannya. 3) Menumbuhkan rasa memiliki, pelatihan mampu menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab pada diri karyawan terhadap masa depan dan eksistensi perusahaan. 4) Mengurangi kurangnya karyawan, karyawan yang memiliki pengetahuan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman terhadap perusahaan sehingga mengurangi rasa ingin pindah dari perusahaan. 5) Meningkatkan laba perusahaan, karyawan yang terlatih akan mampu memproduksi barang atau jasa yang mampu memuaskan pelanggan sehingga pelanggan menjadi loyal dan mampu meningkatkan laba perusahaan.

Selain itu Kasmir (2018: 133) menjelaskan bahwa ada beberapa manfaat yang didapatkan dalam mengikuti pelatihan yaitu: 1) perencanaan karir, pelatihan yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan agar menunjang kariernya kedepan menjadi lebih baik lagi. 2) kompensasi, setelah mengikuti pelatihan maka pengetahuan karyawan akan bertambah sehingga kinerjanya akan meningkat kemudian akan berdampak terhadap kompensasi yang diterima. 3) Alat negosiasi, karyawan yang mengikuti pelatihan akan memiliki nilai negosiasi yang tinggi dikarenakan memiliki keahlian kemampuan sehingga nilai tawarnya terhadap perusahaan menjadi lebih meningkat. 4) memiliki rasa kepuasan tersendiri, karyawan akan merasa ada rasa kepuasan tersendiri karena memiliki pengetahuan dan pengalaman baru. 5) *refreshing*, menjadi sarana liburan bagi karyawan terutama karyawan lama yang merasa jenuh saat bekerja.

#### 2.4.4 Metode Pelatihan

Sedarmayanti (2017:207) mengatakan metode pelatihan yang bisa digunakan yaitu sebagai berikut:

1. *On the job training*, merupakan metode pelatihan yang digunakan secara fakta dilokasi kerja. Terdapat dua jenis metode *on the job training* yaitu *informal on the job* dan *formal on the job*. *Informal on the job* tidak tersedia pelatih khusus, seorang yang dilatih harus melihat pekerja lain lalu dilakukan dengan sendirinya. *Formal on the job* tersedia pelatih khusus, dipilih senior.pelatih khusus memberikan beberapa tugas kepada peserta sambil mengerjakan pekerjaannya sendiri. *On the job training* mencakup:
  - a. *Rotation of assignment/job rotation/planned progression*, bertujuan untuk mengetahui lebih rinci mengenai peserta yang dilaksanakan selama 6 bulan sampai 2 tahun.
  - b. *Coaching and counseling*, pelatihan yang dilakukan dengan didampingi dan dibimbing oleh senior ahli.
  - c. *Apprenticeship training*, kegiatan magang yang dilaksanakan dengan berpartisipasi yang dilaksanakan pemegang jabatan agar dapat melakukan suatu kegiatan lebih mudah.
  - d. *Demonstration and example*, pelatihan yang dilaksanakan dengan memberikan suatu contoh atau mendemonstrasikan suatu pekerjaan.

2. *Off the job training*, merupakan pelatihan yang dilakukan diluar lokasi kerja. *Off the job training* terdiri dari:
- a. *Simulation* (Simulasi), merupakan suatu cara dengan memakai alat seseuai dengan lingkungan yang dilakukan dengan yang benar. Alat/mesin dan kondisi lingkungan adalah contoh yang ditiru sesuai dengan keadaan kerja sebenarnya. Metode simulasi meliputi:
    - 1) *Case study*, adalah suatu saji betuk tulisan dan naratif kumpulan fakta dari suatu masalah yang dianalisis oleh peserta.
    - 2) *Role playing*, pemeranan seorang peserta dalam memainkan suatu peran disuatu kondisi yang dapat memahami sikap dan perilaku tertentu didalam suatu kondisi atau situasi.
    - 3) *Business game*, pelatihan simulasi dalam kelas yang dilaksanakan dengan membuat beberapa tim untuk menemukan solusi dalam suatu masalah.
    - 4) *Vestibule*, penggambaran suatu pelatihan didalam ruangan bagi petugas kerja semiahli yang lebih sering melatih operator mesin, teller bank, dan sejenis
    - 5) *Laboratory training*, pelatihan yang dilaksanakan didalam laboratorium dengan menggunakan alat laboratorium.

- 6) *Outbond/widerness*, pengambaran sistem manajemen dan eksekutif yang berlangsung.
- b. *Presentation information* (presentasi informasi)
  - 1) *Lectur*, pengajaran pelatihan yang umum biasanya terdapat informasi secara lisan atau secara ilmiah.
  - 2) *Conference*, suatu diskusi kelompok yang diperhatikan pengawas bertugas untuk menilai dan mengukur jalannya diskusi
  - 3) *Programmed*, informasi yang dipresentasikan dengan menggunakan pola tertentu.

Haryati (2019:93) menjelaskan metode pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. *On the Job*, yaitu para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Metode pelatihan *on the job* ini dibagikan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:
  - a. Cara informasi yaitu pelatih atau instruktur menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan kemudian ia diperintah untuk mempraktekkannya.
  - b. Cara formal yaitu seorang supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior tersebut.

*On the job* ini juga bisa dilakukan dengan menggunakan bagan, gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi, dan lain lain.

2. *Vestibule*

*Vestibule* merupakan metode latihan yang biasanya diselenggarakan dalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Melalui percobaan dibuat suatu duplikasi dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang akan mereka tertentu dalam situasi kerja yang sebenarnya.

3. *Demonstration and Example*

*Demonstration and example* merupakan metode pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

4. *Simulation*

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

5. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pengrajin atau pertukangan sehingga para

karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kerja *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

#### **2.4.5 Indikator Pelatihan**

Mangkunegara (2017:44) menyatakan indikator pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur (pelatih), instruktur yang dipilih dalam memberikan materi kepada karyawan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal, dan kompeten.
2. Peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan serta kualifikasi yang sesuai.
3. Materi, materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan yang hendak dicapai oleh perusahaan.
4. Metode, metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta
5. Tujuan pelatihan, tujuan diadakannya pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
6. Sasaran, sasaran pelatihan untuk karyawan perusahaan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Wahyuningsih (2019:6) mengatakan indikator pelatihan terbagi menjadi tujuh yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh peserta

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, koresponden kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok seminar, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja serta studi banding.

4. Kualifikasi peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap atau karyawan yang mendapat rekomendasi dari pimpinan.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau pemberi pelatihan kepada peserta harus sudah memenuhi kualifikasi, seperti memiliki keterampilan terkait

materi pelatihan, mampu menghasilkan motivasi dan inspirasi kepada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

## **2.5 Kompetensi**

### **2.5.1 Pengertian Kompetensi**

Berdasarkan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan: pasal 1(10) kompetensi merupakan kemampuan kerja seseorang yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Suparyadi (2015:244) menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sikap kerja dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Wibowo (2016:271) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut. Edison (2016:17) mengatakan kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

## 2.5.2 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Wibowo (2016) mengatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Spencer dalam (Aristana, 2015:39) menyebutkan bahwa ada beberapa karakteristik yang dapat membentuk kompetensi, yaitu:

1. Motif (*Motives*), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang yang memiliki motivasi berprestasi maka ia akan secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuannya dan melewati tantangannya serta bertanggung jawab penuh agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Sifat (*Traits*), adalah watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana orang merenspons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya tabah, percaya diri, dapat mengontrol diri, dll.
3. Konsep Diri (*Self concept*), adalah sikap ataupun nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap orang. Sikap dan nilai tersebut dapat di tes melalui responden agar mengetahui bagaimana nilai yang ada pada seseorang. Misalnya seorang yang dinilai menjadi seorang pemimpin seharusnya harus memiliki jiwa kepemimpinan didalam dirinya sehingga bisa di tes melalui *tes ability*.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu.

Melakukan tes pengetahuan kepada calon karyawan sering kali tidak berhasil untuk mengukur keahlian dan pengetahuan yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan yang dilakukan bisa saja mengukur kemampuan bisa atau tidaknya memilih jawaban yang benar, namun tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. Keterampilan (*Skills*), adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya seorang pemrogramer ditugaskan untuk membuat suatu program yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

### **2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu: (Wibowo, 2016:283)

1. Keyakinan dan Nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu dan dikerjakan dengan mudah.
2. Keterampilan. Keterampilan mempunyai peran yang penting dalam kompetensi, misalnya keterampilan berbicara didepan umum. Orang yang memiliki keterampilan

berbicara didepan umum maka kecakapannya dalam berkompetensi tentang perhatian komunikasi akan meningkat.

3. Pengalaman. pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan strategi daripada mereka yang menggunakan pemikiran bertahun-tahun.
4. Karakteristik kepribadian. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.
5. Motivasi. Apabila seorang manajer mampu mendorong motivasi karyawan dalam bekerja, kemudian mampu menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang akan berpengaruh terhadap kinerja.
6. Isu emosional. Kondisi emosional yang dimiliki seseorang berpengaruh dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri yang tinggi mampu membuat orang melakukan pekerjaan dengan baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga dapat menurunkan penampilan kerja.
7. Kemampuan intelektual. Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan susatu organisasi.

8. Budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### **2.5.4 Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2010:75) terdiri dari 3 yaitu 1) pengetahuan (*knowledge*), 2) keterampilan (*skill*), dan 3) sikap (*attitude*). Pengetahuan (*knowledge*) yang dimaksud merupakan Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seperti mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing. Keterampilan (*skill*) merupakan Suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal. Seperti kemampuan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan. Kemudian sikap (*attitude*) merupakan tingkah laku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Seperti mematuhi segala peraturan perusahaan, serta adanya semangat kerja yang tinggi.

Kemudian Sutrisno (2016:204) juga menjelaskan ada beberapa indikator dalam kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan

dengan pekerjaan, peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.

2. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh seseorang. Misalnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap gaji, dan sebagainya.
5. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (kejujuran, keterbukaan, dan kreativitas).
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

## **2.6 Motivasi Kerja**

### **2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Robbins (2015:127) mengatakan motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Sutrisno (2016:109) menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali dianggap sebagai pendorong perilaku seseorang.

Selanjutnya, Hasibuan (2016:141) mengatakan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang agar mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi sangat penting karena hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Jusmaliani (2011:180) mendefinisikan motivasi secara sederhana merupakan faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.

Sutrisno (2013:109) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sesuai dengan Al-Quran Surat Al-Ra'd ayat 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ  
لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا بِنَفْسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا  
فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ۝ ۱۱

*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” (Q.S. Al-Ra'd [13]:11).*

Berdasarkan tafsir karangan Al Qurthubiy maksud dari ayat tersebut adalah Allah memerintahkan setiap orang agar lebih mandiri dalam menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelas bahwa

manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang melainkan melalui usaha serta kerja keras yang diikuti dengan idealisme dan optimisme yang tinggi.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan pada perusahaan, tanpa adanya motivasi kerja pada karyawan maka akan sulit bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, dengan adanya motivasi kerja maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan tercapai (Gitosudarmo, 2001). Oleh karena itu manajer dalam perusahaan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

### **2.6.2 Dasar Hukum Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang artinya menggerakkan (*to move*). Kata motivasi juga tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan merupakan suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respon. Tanggapan atau respon dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi

untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut.

Motivasi kerja dalam islam sangat penting dan di anjurkan. Motivasi kerja juga di jelaskan dalam Al-Quran pada surat Al-Jumuah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

*Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Q.S. Al-Jumuah [62]:10).*

Berdasarkan tafsir karangan Al-Jalalain ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di muka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi kerja dalam kehidupan manusia sangat penting, karena tidak akan ada yang memenuhi kebutuhan hidup kita tanpa adanya usaha serta kerja keras pada diri seseorang. Oleh karena itu orang yang memiliki motivasi tinggi selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh dan selalu bekerja keras. Motivasi kerja dalam islam juga di artikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah pada QS Al-An’am:162-163:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ ١٦٢ لَا

شَرِيكَ لِي وَلَئِن سَأَلْتَهُ لَمَن دُونِكَ أَلَمْ يَأْتِكُمْ سَاعِدَاتُ الْمُرْتَدِينَ وَأَنَا أَوْلُ الْمُسْلِمِينَ

*Artinya: “Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)” (Q.S. Al-An’am [6]:162-163).*

Berdasarkan tafsir karangan Ibnu Katsir maksud dari ayat tersebut merupakan motivasi adalah motivasi sebagai pendorong seseorang menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

### **2.6.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Saydam dalam Kadarisman (2012:292) menyebutkan ada beberapa tujuan motivasi yaitu mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa

tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kemudian Hasibuan (2017: 146) juga mengatakan bahwa tujuan motivasi yaitu untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Selain itu juga untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan motivasi salah satunya untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan tersebut tercapai berarti kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut baik.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral atau perilaku karyawan dalam bekerja
2. Meningkatkan semangat kerja karyawan
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### **2.6.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2017:65) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur organisasi
2. Motivasi ekstrinsik : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan.

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal
  - a. Kematangan pribadi  
Orang yang memiliki kebiasaan baik dan pikirannya matang dapat terlahir dari kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang yang sangat mempengaruhi motivasinya.
  - b. Tingkat pendidikan  
Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah

memiliki wawasan yang luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah pendidikannya.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang akan termotivasi dan mau bekerja keras apabila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan yang dibutuhkan maka semakin besar motivasi karyawan untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan juga mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

f. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

2. Faktor eksternal

- a. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada keseluruhan saran dan prasana yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu

- pekerjaan, kebersihan, pencahayaan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik.
  - c. Supervise yang baik. Supervisor yang mampu membangun hubungan positif dan membantu karyawan dengan berlaku adil memungkinkan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
  - d. Ada jaminan karier. Seorang karyawan akan bekerja lebih keras apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melaksanakan tugasnya.
  - e. Status dan tanggung jawab. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi akan ada saatnya berharap untuk menduduki jabatan, seseorang yang menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam melaksanakan kegiatan.

### **2.6.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa jenis motivasi kerja menurut Hasibuan (2017:150) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif contohnya manajer memotivasi manajer memotivasi

bawahannya dengan memberiah hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. sedangkan motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, namun jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Sementara itu Winardi (2016:5) juga mengatakan jenis motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif kadang dinamakan “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” atau “pendekatan wortel” dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai. Misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap, apabila kinerjanya memenuhi dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. sedangkan motivasi negatif sering kali dinamakan “pendekatan tongkat pemukul” menggunakan ancaman hukuman. Misalnya teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya apabila kinerja karyawan tersebut dibawah standar yang ditentukan perusahaan.

#### **2.6.6 Indikator motivasi kerja**

Sedarmayanti (2017:104) mengatakan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji (*Salary*)

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan pokok karyawan. Namun, selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok juga menjadi daya dorong bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan dan perlengkapan pembekalan yang memadai dan bantuan lainnya.

3. Kebijakan dan administrasi

Melalui pendekatan partisipatif, bawahan tidak lagi dianggap sebagai objek melainkan subjek.

4. Hubungan kerja

Tercapainya hubungan kerja yang akrab, kekeluargaan, dan saling mendukung dalam perusahaan, baik antar sesama karyawan atau karyawan dengan atasan.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan akan memberikan perasaan telah mencapai sesuatu apabila sudah selesai dikerjakan, cukup menarik dan menantang bagi karyawan

karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi performance yang tinggi.

7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

8. Pengakuan atau penghargaan (*advance*).

Pengakuan atau penghargaan merupakan suatu alat yang cukup ampuh bahkan melebihi bahkan melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

9. Keberhasilan (*achievement*).

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas berikutnya.

10. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Menurut George dan Jones dalam (Dharmayanti, 2015) menyebutkan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi

tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi perusahaan.

## 2. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya, seorang *engineer* yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh *engineer* tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau *engineer* tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

## 3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi masalah seberapa besar karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya pemimpin menyatakan bahwa ide yang diberikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk mengimplementasikan idenya.

## 2.7 Penelitian Terkait

Penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan ini telah dilakukan peneliti lainnya. Penulis menyusunnya dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 2.3**  
**Penelitian Terkait**

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Julianry, dkk (2017) Pengaruh Pelatihan dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kemertrian Komunikasi dan Informatika.	Kuantitatif	Analisis deskriptif dan analisis <i>structural Equation Model</i> (SEM)	Secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi, namun motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
2.	Wijayanto dan Dotulong (2017) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado.	Kuantitatif	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial maupun simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.3 - Lanjutan**

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Rachmawati (2016) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung.	Kuantitatif	Analisis regresi linier berganda	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Dewi dan Ariyanto (2016) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Group CTO Office</i> PT Indosat.	Kuantitatif	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial maupun simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Ataunur (2015) Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk.	Kuantitatif	Metode survei dan analisis regresi linier berganda	Secara parsial maupun simultan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Suwati (2013) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarina	Kuantitatif	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Hasil Telaah/Kajian Kepustakaan (2021)

Berdasarkan tabel penelitian terkait diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Julianry, dkk (2017) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kemetrian Komunikasi dan Informatika. Jenis penelitian yang dilakukan kuantitatif dengan sampel yang berjumlah 100 karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
2. Penelitian yang dilakukan Wijayanto dan Dotulong (2017) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. Jenis penelitian yang dilakukan kuantitatif , Populasi dan sampel yang digunakan yaitu keseluruhan karyawan PT. Plasa Multi Krindo Manado yang berjumlah 72 orang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel digunakan dengan tehnik sensus maka seluruh populasi dijadikan sampel. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ariyanto (2016) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Group CTO Office* PT Indosat. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu kuantitatif, Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan *Group CTO Office* PT.Indosat berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan tehnik sensus maka semua populasi digunakan sebagai sampel. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ataunur (2015) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu kuantitatif, Populasi pada berjumlah 171 orang, sedangkan sampel nya berjumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif yang lemah signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi pada penelitian ini berjumlah 130 orang, namun sampel yang digunakan berjumlah 57 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan

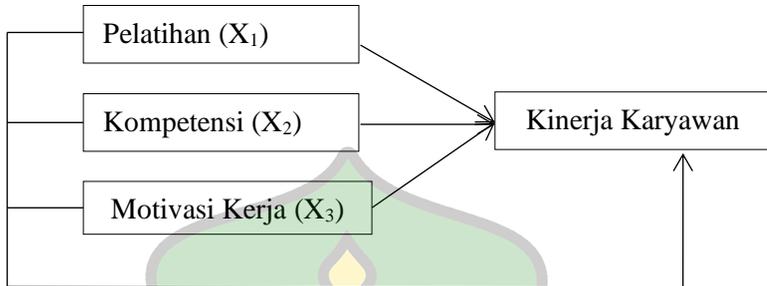
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya secara keseluruhan membahas tentang pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja. Perbedaan yang jelas terlihat dalam penelitian ini adalah beberapa penelitian sebelumnya tidak hanya menguji satu variabel saja, akan tetap ada variabel lainnya. Selain itu pada penelitian ini Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 50 orang yang terdiri dari nasabah Bank Aceh Syariah kantor Cabang Bireuen.

## **2.8 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Sebaiknya kerangka berpikir dibuat dalam bentuk diagram atau skema, dengan tujuan untuk mempermudah memahami beberapa variabel data yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya (Hardani, et al., 2020).

Berdasarkan teori maka dapat dilihat hal-hal yang menggambarkan hubungan dari variabel-variabel diatas, maka peneliti menyusun kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Berpikir**



*Sumber: Data diolah (2021)*

**Keterangan:**

1. Variabel Independen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) yaitu pelatihan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>).
2. Variabel Dependen. Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang termasuk ke variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

## 2.9 Hipotesis

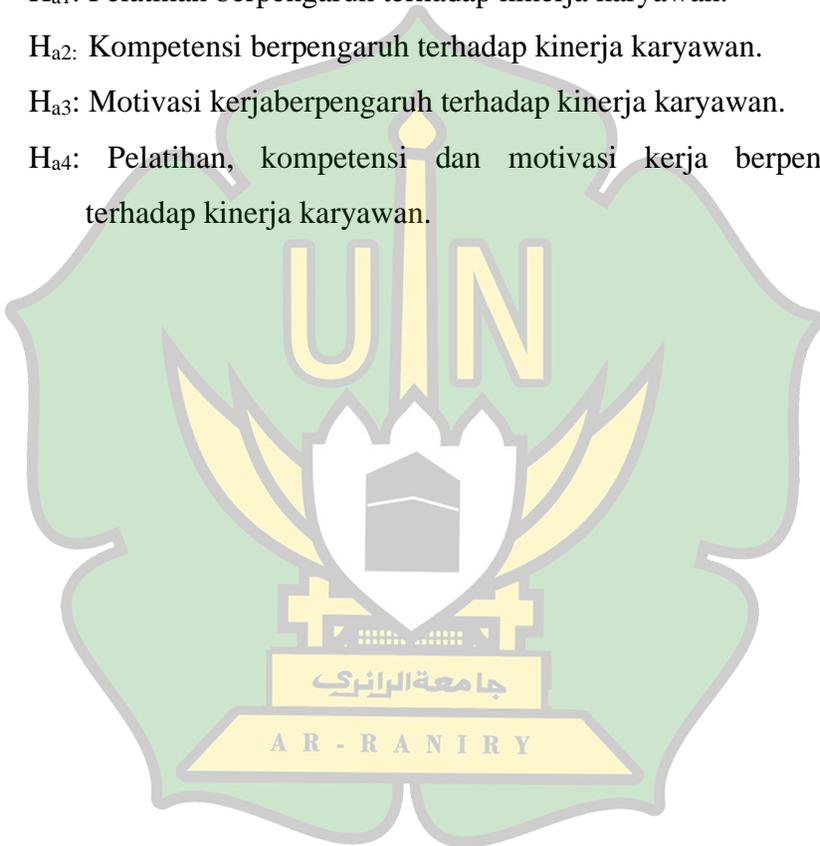
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>a1</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a2</sub>: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a4</sub>: Pelatihan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018:7) menjelaskan data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sugiyono (2018:36) menjelaskan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian karena untuk meneliti data yang bersifat memiliki pengaruh dua variabel atau lebih. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau biasa disebut teknik sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data dalam suatu penelitian terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original, data primer dilakukannya secara khusus yang dikumpulkan untuk kebutuhan riset (Yulianto,dkk 2018:37). Kemudian Situmorang (2010: 2) juga berpendapat bahwa data primer merupakan data yang dikumpulkan

sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview atau observasi. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna jasa, data sekunder juga merupakan data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan riset saja (Yulianto,dkk 2018: 37). Situmorang (2010:2) berpendapat bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh instansi lain. Biasanya data tidak langsung berupa dokumen atau arsip-arsip resmi.

Sehubungan dengan hal tersebut penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen, sedangkan data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan, dokumentasi, literatur, dan buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2018:80) mendefinisikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen yang berjumlah 50 karyawan. Populasi

tersebut merupakan jumlah karyawan yang akan dijadikan responden untuk mendapatkan data dalam penelitian ini.

Sugiyono (2018:81) menjelaskan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi yang berjumlah 50 orang. Tehnik sampling yang digunakan pada penelitian yaitu sampling jenuh. Sugiyono (2018: 85) mendefinisikan sampling jenuh merupakan tehnik pengumpulan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Usman dan Akbar (2008) mengatakan penelitian sensus atau sampling jenuh merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Arikunto (2010:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlahnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan penelitian ini karena populasi kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan jumlah populasi secara keseluruhan atau menggunakan tehnik sensus.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner (Angket) merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:142). Peneliti telah memberikan berbagai jawaban alternatif untuk dijawab responden, sehingga responden hanya memberi tanda untuk jawaban yang dipilih. Responden diminta menanggapi dengan cara memberikan jawabannya dengan variabel yang ada dengan menggunakan model penilaian skala likert dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban sangat tidak setuju-sangat setuju.

Kuesioner ini terdiri bagian pengantar, petunjuk pengisian, identitas responden, seperti: nama, jenjang pendidikan terakhir, jenis kelamin, umur, jabatan, serta bagian instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan tanggapan responden mengenai pelatihan, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **3.4.2 Dokumentasi**

Arikunto (2010:274) mendefinisikan metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dll. Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan

Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen seperti sejarah pendirian, visi, misi dan lain sebagainya.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan atau penetapan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga ketika alat tersebut telah digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018:93). Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Sehingga penelitian yang dilakukan akan lebih akurat dan efektif. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sugiyono (2018:93) mengatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam menjawab skala likert ini, responden hanya memberi tanda, misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penskoran.

Berikut ini bobot penilaian pada skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

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

*Sumber: Sugiyono (2018:93)*

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator variabel</b>	<b>Skala ukur</b>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).	1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian 6. komitmen kerja (Robbins, 2015:206; Rivai, 2015:43)	Likert
Pelatihan	Pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2018:126)	1. instruktur (pelatih) 2. peseta 3. materi 4. metode 5. tujuan pelatihan 6. sasaran (Mangkunegara, 2017:44)	Likert

**Tabel 3.2 - Lanjutan**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator variabel	Skala ukur
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010 :324).	1. pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 2. keterampilan ( <i>skill</i> ) 3. sikap ( <i>attitude</i> ) (Wibowo, 2010:75)	Likert
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada diri seseorang agar mau bekerja sama (Hasibuan, 2010:141).	1. gaji ( <i>salary</i> ) 2. supervisi 3. kebijakan dan administrasi 4. hubungan kerja 5. kondisi kerja 6. pekerjaan itu sendiri 7. peluang untuk maju 8. pengakuan atau penghargaan 9. keberhasilan ( <i>achievement</i> ) 10. tanggung jawab (Sedarmayanti, 2017:104)	Likert

Sumber: Data diolah (2021)

### 3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ini yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018: 147). Pada penelitian ini menggunakan beberapa metode analisis data, yaitu sebagai berikut:

### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi, validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau subjek yang ingin diatur (Sugiyono, 2018: 195). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh yang ingin diteliti (Ghozali, 2015:52). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidanya suatu kuesioner. Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas ( $r$  hitung) dengan  $r$  tabel *correlation product moment* dengan derajat kebebasan sebesar ( $df = n-2$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2015: 52). Jika:

1.  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2.  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan berkali kali untuk mengukur obyek yang sama, kemudian akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018: 121). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *Cronbach Alpha*. Rumus reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena data yang digunakan adalah skala *Likert*. Jawaban kuesioner pada skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat tinggi sampai sangat rendah. *Cronbach Alpha* merupakan suatu koefisien reliabilitas yang mencerminkan seberapa baik item pada suatu rangkaian berhubungan secara positif satu dengan yang lainnya. *Cronbach Alpha* dihitung dalam batasan interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Uji reliabilitas instrument menggunakan pengujian dengan taraf signifikan 5%. Jika  $r \text{ alpha} > 0,6$  maka instrumen tersebut dinyatakan *reliable* (Koestoro dan Basrowi, 2006: 243).

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Ghozali (2015:160) mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Variabel pengganggu dari

suatu regresi diisyaratkan berdistribusi normal, jika variabel terdistribusi normal maka variabel yang diteliti juga berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Sig. pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Ketentuan suatu model regresi berdistribusi secara normal apabila probabilitas dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 atau dapat dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2015:164). Data residual digunakan sebagai nilai dalam pengujian *Kolmogorov-smirnov*. Kriteria dalam Uji *Kolmogorov-smirnov* untuk menentukan hasil salah satunya dapat melihat nilai signifikan atas *Monte Carlo (2-tailed)*. Apabila nilai *Monte Carlo Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal ( $sig > 0,05$ ) dan sebaliknya jika nilai *Monte Carlo Sig (2-tailed)* yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal ( $sig < 0,05$ ), atau sebagai berikut:

1.  $H_0$  : hipotesis berdistribusi normal apabila nilai Monte Carlo Sig (2-tailed)  $> 0,05$
2.  $H_a$  : hipotesis tidak berdistribusi normal apabila nilai Monte Carlo Sig (2-tailed)  $< 0,05$

Dengan program IBM SPSS versi 25 dalam pengujiannya memiliki tiga persamaan, menurut Mehta dan Patel (2012) dapat menggunakan *exact P-values*, *monte carlo P-values*, dan *asymptotic P-values*. Dari kebanyakan penelitian memakai

persamaan asymptotic dalam menguji normalnya suatu data, tetapi persamaan tersebut memiliki beberapa kelemahan yang membuat hasil data menjadi tidak normal. Kelemahan tersebut dinyatakan oleh Mehta dan Patel (2012) yaitu sebagai berikut:

*“This means that  $p$  values are estimated based on the assumption that the data, given a sufficiently large sample size, conform to a particular distribution. However, when the data set is small, sparse, contains many ties, is unbalanced, or is poorly distributed the asymptotic method may fail to produce reliable result.”*

Hal tersebut berarti kelemahan yang diakibatkan oleh asymptotic yaitu saat data kecil, data tidak seimbang dan berdistribusi buruk akan menyebabkan hasil yang tidak akurat. Maka dari itu selain menggunakan persamaan asymptotic salah satunya dapat menggunakan monte carlo. Persamaan monte carlo merupakan metode pengambilan sampel berulang. Untuk menggunakan persamaan monte carlo, dalam uji *Kolmogorov-smirnov* yaitu dengan cara memilih monte carlo pada pilihan exact.

## **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2015:95). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas

saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Ghozali (2015:105) mengatakan penelitian dengan teknik multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian tersebut.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Ghazali (2015:11) mendefinisikan uji heterokedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Ada cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas melalui uji glejser. Prinsip kerja uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi variabel independent terhadap nilai absolute residual atau Abs\_RES dengan rumus persamaan regresi adalah

$$|U_t| = a + BX_t + vt \quad (3.1)$$

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas.

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua lebih variabel bebas (variabel X). Penambahan variabel bebas ini diharapkan dapat lebih menjelaskan karakteristik hubungan yang ada, walaupun masih saja ada variabel yang terabaikan (Misbahuddin & Hasan, 2013:88). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (3.2)$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan - R A N I R Y

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Garis Regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Motivasi Kerja

$\varepsilon$  = Standar Error

### 3.7.5 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji secara individu (parsial)

Untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ) digunakan pengujian secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_{02}:\beta_1=0$ ; Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

$H_{a2}:\beta_1\neq 0$ ; Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

$H_{03}:\beta_2=0$ ; Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

$H_{a3}:\beta_2\neq 0$ ; Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

$H_{04}:\beta_3=0$ ; Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

$H_{a4}:\beta_3\neq 0$ ; Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\beta_1 = 0$  :  $H_{02}$  diterima ( $H_{a2}$  ditolak); Jika  $\beta_1\neq 0$  :  $H_{02}$  ditolak ( $H_{a2}$  diterima).  $H_{02}$  diterima ( $H_{a2}$  ditolak) artinya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, sedangkan  $H_{02}$  ditolak ( $H_{a2}$  diterima) artinya pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Jika  $\beta_2 = 0$  :  $H_{03}$  diterima ( $H_{a3}$  ditolak); Jika  $\beta_2 \neq 0$  :  $H_{03}$  ditolak ( $H_{a3}$  diterima).  $H_{03}$  diterima ( $H_{a3}$  ditolak) artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan  $H_{03}$  ditolak ( $H_{a3}$  diterima) artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Jika  $\beta_3 = 0$  :  $H_{04}$  diterima ( $H_{a4}$  ditolak); Jika  $\beta_3 \neq 0$  :  $H_{04}$  ditolak ( $H_{a4}$  diterima).  $H_{04}$  diterima ( $H_{a4}$  ditolak) artinya motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan  $H_{04}$  ditolak ( $H_{a4}$  diterima) artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji secara bersama-sama (simultan)

Untuk menguji hipotesis pertama ( $H_1$ ) apakah secara bersama-sama variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ), digunakan untuk uji secara bersama-sama dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ).  
 $H_{01} : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ ; pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

$H_{a1}$  : Paling sedikit ada satu  $\beta_i \neq 0$ ,  $i = 1, 2, 3$ ; pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika  $\beta_i$  ( $i = 1, 2, 3$ ) = 0:  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak).

Jika paling sedikit ada satu  $\beta_i$  ( $i = 1, 2, 3$ )  $\neq 0$ ;  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan  $H_0$  ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel independen.

### 3.7.5 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono,2018:185).

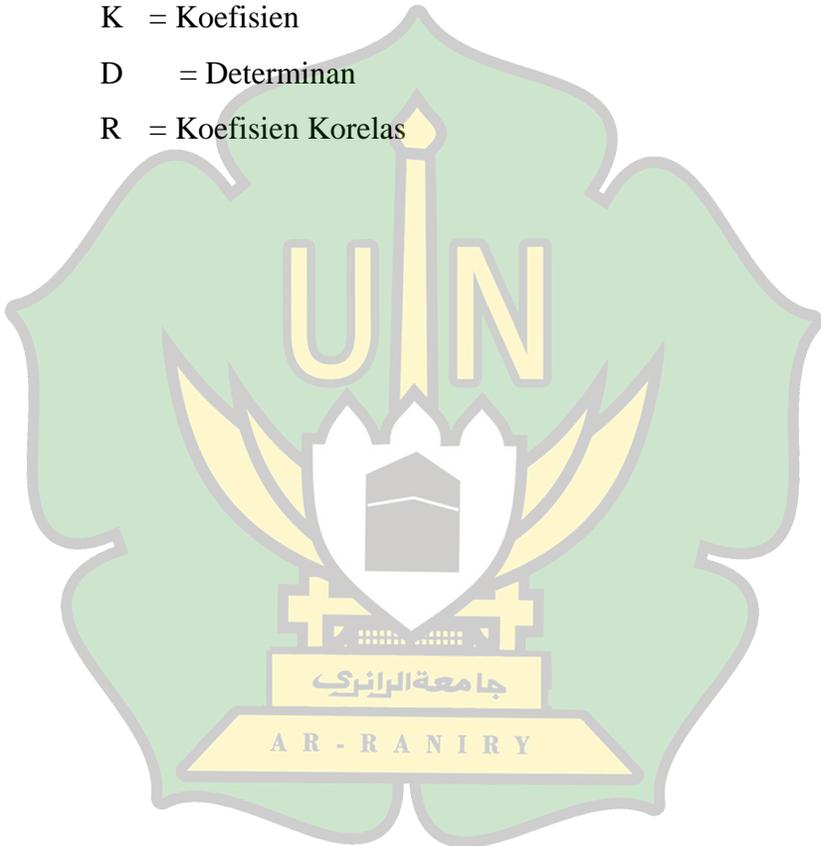
$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3.3)$$

Keterangan:

K = Koefisien

D = Determinan

R = Koefisien Korelas



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Gagasan untuk mendirikan Bank Pemerintah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh) setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPR/5 pada tanggal 7 september 1957, beberapa orang mewakili pemerintah daerah untuk menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja untuk mendirikan Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan nama “Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal awal senilai Rp 25.000.000,-. NV (*Naamloze Vennootschap*) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya (Saliman, 2010: 105).

Setelah terjadi beberapa kali perubahan akte, pada tanggal 2 Februari 1960 barulah diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 pada tanggal 18 Maret 1960. Saat itu PT. Bank Kesejahteraan Aceh, NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai

Direktur dengan beberapa Komisaris yaitu Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya UU No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua bank milik Pemerintah Daerah yang sudah ada sebelumnya harus mengikuti dan menyesuaikan diri dengan UU tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini, maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah (Perda) No.12 Tahun 1963 sebagai landasan untuk berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut dijelaskan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh didirikan untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Setelah sepuluh tahun berlalu atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Peralihan PT. Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh yaitu adanya peralihan status baik dari bentuk hokum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang di anggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda),

yaitu mulai Perda No.10 Tahun 1974, Perda No.6 Tahun 1978, Perda No.5 Tahun 1982, Perda No.8 Tahun 1988, Perda No. 3 Tahun 1993 dan terakhir Perda Provinsi Daerah Istimewa Aceh No.2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh yang telah di sahkan oleh Menteri Dalam Negeri Nomor: 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hokum menjadi Perseroan Terbatas (PT) ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 Tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT. Bank BPD Aceh, perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor; C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999 Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150.000.000.000.

Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 42 tanggal 20 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan pada PT. Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500.000.000.000. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp 1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No.

AHU-444H.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009 Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KE.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. Bank Aceh juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya Surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) tanggal 25 Mei 2005 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan tetap diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Setelah melalui berbagai tahapan dan proses yang telah disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh memperoleh izin operasional dari Dewan Komisioner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha yang semulanya konvensional ke sistem yang syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional menjadi Bank Umum

Syariah PT. Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan Kantor Bank Aceh. Sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh yang semula bank konvensional menjadi syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jl. Mr. Mohd, Hasan No.89, Batoh, Banda Aceh. Sampai dengan Desember 2020, Bank Aceh Syariah telah memiliki 174 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 26 Kantor Cabang, 90 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 12 Mobil Kas Keliling Tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk Medan, dan 18 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan (Bank Aceh Syariah).

#### **4.1.1 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

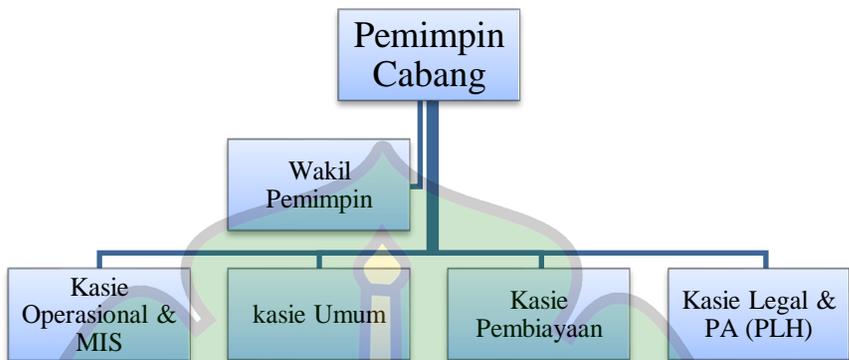
Visi PT Bank Aceh Syariah adalah “Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.”

Misi PT Bank Aceh Syariah adalah “Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pembangunan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan secara sederhana, struktur organisasi memperlihatkan wewenang dan tanggung jawab baik secara vertical maupun horizontal serta memberikan gambaran tentang satuan-satuan kerja dalam suatu organisasi. Adapun struktur organisasi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**



*Sumber: Bank Aceh Kantor Cabang Bireuen (2021)*

## 4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 50 orang untuk dijadikan sampel. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Beberapa karakteristik yang dapat dilihat sebagai berikut:

### 4.2.1 Jenis kelamin

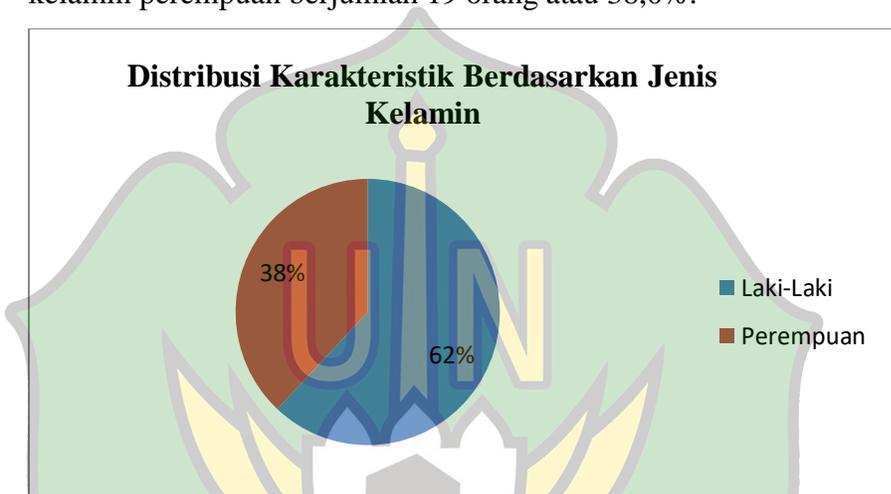
Berikut data mengenai jenis kelamin karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	31	62,0%
2.	Perempuan	19	38,0%
Jumlah		50	100%

*Sumber: Data diolah (2021)*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang atau 62,0% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 38,0%.



Sumber: Data diolah (2021)

#### 4.2.2 Usia

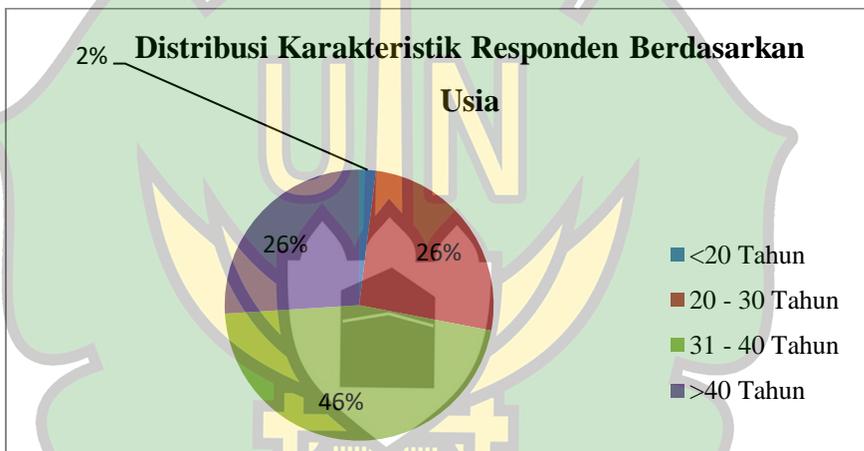
Berikut adalah data mengenai usia karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	<20 Tahun	1	2,0%
2.	20 – 30 Tahun	13	26,0%
3.	31 – 40 Tahun	23	46,0%
4.	>40 Tahun	13	26,0%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan keterangan pada Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen berdasarkan usia di dominasi oleh responden yang berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 46,0%. Lalu responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 13 orang atau 26,0% dan responden yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 13 orang juga atau 26,0%. sedangkan responden yang berusia <20 tahun sebanyak 1 orang atau 2,0%.



Sumber: Data diolah (2021) جامعة الرانري

#### 4.2.3 Pendidikan Terakhir

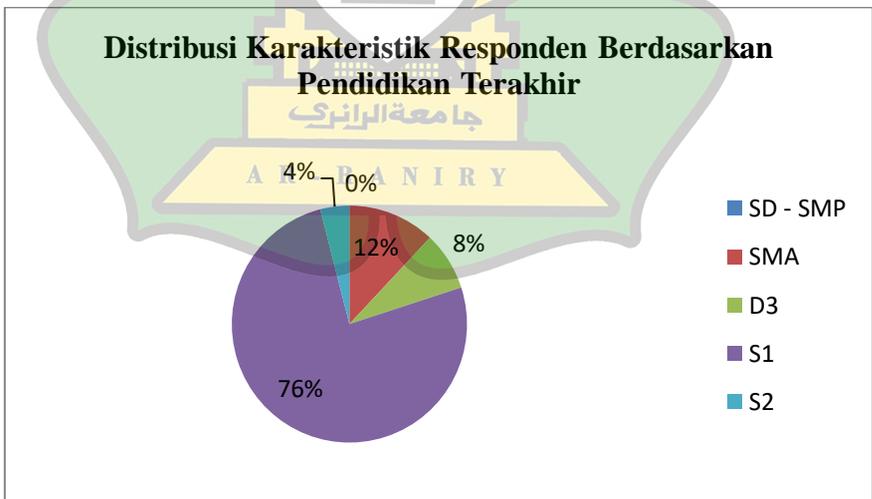
Berikut adalah data mengenai pendidikan terakhir karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SD – SMP	0	0%
2.	SMA	6	12,0%
3.	D3	4	8,0%
4.	S1	40	76,0%
5.	S2	2	4,0%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan keterangan pada Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen yang pendidikan terakhir paling banyak adalah yang berpendidikan S1 berjumlah 40 orang atau 76,0%. Lalu yang pendidikan terakhir SMA berjumlah 6 orang atau 12,0%. Kemudian yang pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 orang atau 8,0%. Selanjutnya S2 berjumlah 2 orang atau 4,0% sedangkan yang pendidikan SD – SMP tidak ada orang atau 0%.



Sumber: Data diolah (2021)

### 4.3 Analisis Deskriptif

#### 4.3.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan

(X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan**

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Modus
1.	Pelatihan di pandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan	38	12	0	0	0	5
2.	Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	33	17	0	0	0	5
3.	Peserta selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan	30	20	0	0	0	5
4.	Materi yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	22	28	0	0	0	4
5.	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	21	27	0	0	0	4
6.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	25	25	0	0	0	5
7.	Metode pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menarik	26	24	0	0	0	5
8.	Metode yang diberikan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan	31	19	0	0	0	5
9.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya	34	16	0	0	0	5
10.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	29	21	0	0	0	5
Total							5

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui nilai yang sering muncul adalah pada pertanyaan Sangat Setuju dengan nilai 5, dimana

berarti responden memiliki tanggapan “Sangat Baik” dan Sangat Setuju untuk pertanyaan pelatihan.

#### 4.3.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi**

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Modus
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll	22	27	1	0	0	4
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat mengerjakan tugas dengan baik	34	16	0	0	0	5
3.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya	33	17	0	0	0	5
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan tim	34	16	0	0	0	5
5.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan	35	15	0	0	0	5
6.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	38	12	0	0	0	5
Total							5

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui nilai yang sering muncul adalah pada pertanyaan Sangat Setuju dengan nilai 5, dimana berarti responden memiliki tanggapan “Sangat Baik” dan Sangat Setuju untuk pertanyaan kompetensi.

### 4.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja ( $X_3$ )

**Tabel 4.6**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja**

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Modus
1.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan	33	17	0	0	0	5
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	33	17	0	0	0	5
3.	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan tugas saya dengan baik	34	16	0	0	0	5
4.	Saya mendapatkan status atau kedudukan jelas di perusahaan	22	28	0	0	0	4
5.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	30	20	0	0	0	5
6.	Hubungan saya dengan atasan terjalin baik dan harmonis	37	13	0	0	0	5
7.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja	36	14	0	0	0	5
8.	Saya berusaha selalu mencapai keunggulan dalam bekerja	31	19	0	0	0	5
9.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	19	31	0	0	0	4
10.	Atasan memberikan saya pujian apabila saya mengerjakan tugas tepat waktu	19	29	2	0	0	4
11.	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	18	31	1	0	0	4
12.	Saya mampu menggunakan potensi diri	35	15	0	0	0	5
13.	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	36	14	0	0	0	5
Total							5

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui nilai yang sering muncul adalah pada pertanyaan Sangat Setuju dengan nilai 5, dimana berarti responden memiliki tanggapan “Sangat Baik” dan Sangat Setuju untuk pertanyaan motivasi kerja.

#### 4.3.4 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Modus
1.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	28	22	0	0	0	5
2.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas	34	16	0	0	0	5
3.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target	29	19	2	0	0	5
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	29	20	1	0	0	5
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan	35	14	1	0	0	5
6.	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan	36	12	2	0	0	5
7.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	33	16	1	0	0	5
8.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan	30	20	0	0	0	5
9.	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	34	16	0	0	0	5
10.	Saya jarang sekali absen bekerja	33	17	0	0	0	5

**Tabel 4.7 - Lanjutan**

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Modus
11.	Saya sayar kehadiran adalah kewajiban seluruh karyawan	33	17	0	0	0	5
Total							5

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui nilai yang sering muncul adalah pada pertanyaan Sangat Setuju dengan nilai 5, dimana berarti responden memiliki tanggapan “Sangat Baik” dan Sangat Setuju untuk pertanyaan kinerja karyawan.

#### 4.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran suatu data secara statistik. Adapun fungsi statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean). Standar deviasi dari variabel pelatihan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Sebagaimana yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan ( $X_1$ )	40	50	45,80	2,740
Kompetensi ( $X_2$ )	24	30	28,00	2,090
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	52	65	59,72	4,010
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	40	55	50,98	4,138

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai nilai minimum 40, nilai maksimum 55, nilai rata-rata (mean) 50,98 dan standar deviasi 4,138. Variabel pelatihan

( $X_1$ ) nilai minimum 40, nilai maksimum 50, nilai rata-rata (mean) 45,80 dan standar deviasi 2,740. Variabel kompetensi ( $X_2$ ) nilai minimum 24, nilai maksimum 30, nilai rata-rata (mean) 28,00 dan standar deviasi 2,090. Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) nilai minimum 52, nilai maksimum 65 dan nilai rata-rata (mean) 59,72 dan standar deviasi 4,010.

Data deskriptif diatas menunjukkan bahwa nilai mean dari setiap variabel lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Hal ini dikarenakan standar deviasi merupakan cerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data memberikan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.

#### **4.5 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dari hasil dengan  $r$  tabel yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25, dimana jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan disetiap kuesioner tersebut valid, sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedrom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Dalam hal ini  $n$  merupakan jumlah sampel

atau responden. Jadi dalam penelitian ini,  $df = 50-2$  atau  $df = 48$  dengan alpha 5% sehingga dapat  $r \text{ tabel} = 0,284$

Berikut ini adalah hasil yang diberikan kepada 50 responden dengan memberikan 40 pertanyaan yang dibagi menjadi 3 variabel utama yaitu pelatihan ( $X_1$ ) sebanyak 10 pertanyaan, variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebanyak 6 pertanyaan, variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebanyak 13 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebanyak 11 pertanyaan. Hasil uji validitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	Pelatihan ( $X_1$ )	0,393	0,284	Valid
X1.2		0,663		
X1.3		0,692		
X1.4		0,362		
X1.5		0,451		
X1.6		0,479		
X1.7		0,578		
X1.8		0,641		
X1.9		0,679		
X1.10		0,654		
X2.1	Kompetensi ( $X_2$ )	0,540	0,284	Valid
X2.2		0,788		
X2.3		0,837		
X2.4		0,735		
X2.5		0,754		
X2.6		0,749		
X3.1	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,567	0,284	Valid
X3.2		0,609		
X3.3		0,568		
X3.4		0,453		
X3.5		0,611		
X3.6		0,808		
X3.7		0,837		
X3.8		0,796		

**Tabel 4.9 - Lanjutan**

Item	Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.9		0,510	0,284	Valid
X3.10		0,582		
X3.11		0,689		
X3.12		0,643		
X3.13		0,591		
Y1.1	Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,284	Valid
Y1.2		0,674		
Y1.3		0,650		
Y1.4		0,698		
Y1.5		0,776		
Y1.6		0,859		
Y1.7		0,757		
Y1.8		0,739		
Y1.9		0,750		
Y1.10		0,813		
Y1.11		0,668		

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel diatas, secara keseluruhan item pertanyaan pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen setiap indikator dinyatakan Valid, karena seluruh item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) yaitu sebesar 0,284. maka kuesioner dapat dilanjutkan hingga semua sampel yang sudah ditentukan.

#### 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach Alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach*

$Alpha < 0,06$ . Adapun hasil uji reliabilitas instrument dengan menggunakan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
1.	Pelatihan ( $X_1$ )	0,756	Reliabel
2.	Kompetensi ( $X_2$ )	0,822	Reliabel
3.	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,875	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (60%) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan reliabel.

## 4.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.7.1 Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan persamaan monte carlo. Persamaan monte carlo merupakan metode pengambilan sampel berulang. Dalam program SPSS Versi 25 memiliki tiga persamaan, Mehta dan Patel (2012) mengemukakan dapat menggunakan *extract P-values*, monte carlo *P-values*, dan asymptotic *P-values*. Pada umumnya penelitian menggunakan persamaan asymptotic dalam menguji normalnya suatu data, tetapi karena persamaan asymptotic memiliki beberapa kelemahan, maka pada penelitian ini peneliti memilih menggunakan persamaan monte carlo. Kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) > 0,05 maka sampel berdistribusi normal
2. Jika nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) < 0,05 maka sampel berdistribusi tidak normal

Berdasarkan pengujian tersebut memperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std.Deviation		2,44291927
Most Extreme Differences	Absolute		,128
	Positive		,078
	Negative		-,128
Test statistic			,128
Asymp. Sig. (2-tailed)			,041 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,364 <sup>d</sup>
	99% Confidence interval	Lower bound	,351
		Upper bound	,376
a. Test distribution is Normal b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction d. Based on 10000 sampled tables with starting 2000000			

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai signifikansi *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,364 artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 yang berarti bahwa data tersebut normal. Maka dapat disimpulkan

bahwa nilai residual pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen berdistribusi normal.

#### 4.7.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi diantara variabel bebas (independent) pada model regresi yang ditentukan. Pengujian dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel. Suatu model regresi dikatakan multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,01 dan nilai VIF > 10. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.48.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,729	1,371	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Kompetensi	0,745	1,342	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,707	1,414	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan Tabel 4.48 menunjukkan bahwa seluruh nilai *tolerance* > 0,10 (dengan  $X_1 = 0,729$  ;  $X_2 = 0,745$  ;  $X_3 = 0,707$ ) maka diantara variabel tidak terjadinya multikolinieritas. Jika dilihat dari hasil perhitungan VIF pada semua variabel  $X < 10$  ( dengan  $X_1 = 1,371$  ;  $X_2 = 1,342$  ;  $X_3 = 1,414$ ). Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 4.7.3 Hasil Uji Heteroskedastiditas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode uji yang digunakan adalah uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi variabel independent terhadap nilai absolute residual atau Abs\_RES.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas.

Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun uji output perhitungan uji heteroskedastisitas karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	4,758	4,252		1,119	0,269
	Pelatihan	-0,027	0,095	-0,047	-0,283	0,779
	Kompetensi	0,161	0,123	0,216	1,314	0,195
	Motivasi Kerja	-0,104	0,066	-0,266	-1,577	0,122
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dengan diperoleh nilai signifikansi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,779 lebih besar dari 0,05, lalu nilai signifikansi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,195 lebih besar dari 0,05. Kemudian nilai signifikansi motivasi kerja ( $X_3$ ) 0,122 lebih besar dari 0,05. berikut uji heteroskedastisitas menggunakan glejser menggunakan SPSS Versi 25.

#### 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel indenpenden (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hasil pengolahan data analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS ditunjukkan dalam Tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficient <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-8,471	6,910	
	Pelatihan	0,198	0,154	0,131
	Kompetensi	0,620	0,200	0,313
	Motivasi Kerja	0,553	0,107	0,536

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (4.1)$$

$$Y = -8,471 + 0,198X_1 + 0,620X_2 + 0,553X_3 + \varepsilon$$

Adapun interpretasi dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai negatif sebesar  $-8,471$ . Berdasarkan tabel pada 4.10 dapat dilihat bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar  $-8,471$  berarti bahwa jika pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja dianggap konstan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen sebesar 847,1%.
2. Nilai koefisien untuk variabel pelatihan sebesar 0,198. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan, semakin banyak pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien untuk variabel kompetensi sebesar 0,620. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan, semakin berkompentensi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,553. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawannya.

#### **4.9 Hasil Uji Hipotesis**

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pengujian hipotesis yang menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Metode analisis regresi linier berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model penelitian.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya pada Bab III, bahwa penelitian ini menggunakan metode sensus, maka tidak perlu dilakukan uji signifikansi terhadap terhadap nilai koefisien regresi yang diperoleh baik secara individu (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan), karena nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah nilai koefisien regresi yang sesungguhnya dari populasi (Sugiyono, 2018:96). Adapun untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka dilakukan pengujian secara individu (parsial) dan secara bersama-sama (simultan).

#### **4.9.1 Hasil Uji Secara Individu (Parsial)**

Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan dengan melihat pengaruh masing – masing variabel independen (pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang terlihat dalam tabel 4.10.

##### **1. Hasil Uji Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.10 nilai koefisien regresi pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,198. Nilai koefisien regresi sebesar 0,198 menunjukkan bahwa koefisien regresi pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak sama dengan nol ( $\beta_1 \neq 0$ ). Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah apabila  $\beta_1 \neq 0$ . Mengaju pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak  $H_0$  (hipotesis nol) atau menerima  $H_a$  (hipotesis alternatif). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hasil ini mendukung hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang telah dirumuskan yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Nilai koefisien regresi sebesar 0,198 juga menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan pelatihan yang diberikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan kenaikan terhadap kinerja karyawan

sebesar 0,198% dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi kerja adalah konstan.

## **2. Hasil Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.10 nilai koefisien regresi pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,620. Nilai koefisien regresi sebesar 0,620 menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak sama dengan nol ( $\beta_2 \neq 0$ ). Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis. Syarat untuk menyatakan bahwa kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah apabila  $\beta_2 \neq 0$ . Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak  $H_0$  (hipotesis nol) atau menerima  $H_a$  (hipotesis alternatif). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang telah dirumuskan yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,620% dengan asumsi variabel pelatihan dan motivasi kerja adalah konstan.

### **3. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.10 nilai koefisien regresi pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,553. Nilai koefisien regresi sebesar 0,553 menunjukkan bahwa koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja karyawan tidak sama dengan nol ( $\beta_3 \neq 0$ ). Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis. Syarat untuk menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah apabila  $\beta_3 \neq 0$ . Mengacu pada syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak  $H_0$  (hipotesis nol) atau menerima  $H_a$  (hipotesis alternatif). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hasil ini mendukung hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang telah dirumuskan yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1% akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,553% dengan asumsi variabel pelatihan dan kompetensi adalah konstan.

#### **4.9.2 Hasil Uji secara bersama-sama (Simultan)**

Pengujian secara bersama-sama dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen (pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang ditentukan berdasarkan

rancangan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis,  $H_{a1}$  diterima jika paling sedikit ada satu  $\beta_i \neq 0$ , ( $i = 1,2,3$ ) yang berarti bahwa terdapat salah satu variabel nilai  $\beta$  dari ketiga variabel independen nilainya tidak sama dengan nol. Sebaliknya,  $H_{01}$  diterima jika  $\beta_i$  ( $i = 1,2,3$ ) = 0, maksudnya yaitu  $H_{01}$  diterima jika nilai  $\beta$  dari ketiga variabel independen adalah sama dengan nol.

Nilai  $\beta$  dari ketiga variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa  $\beta_i \neq 0$ , dimana  $\beta_1 = 0,198$ ;  $\beta_2 = 0,620$ ;  $\beta_3 = 0,553$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hasil ini mendukung hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang telah dirumuskan yaitu pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

#### **4.9.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin banyak variabel yang digunakan dalam penelitian maka akan semakin besar pula nilai  $R^2$  pada analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2013:110). Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk menentukan besarnya persentase variasi

variabel dependen yang dapat dilihat dari nilai  $R^2$  atau *R Square*. Tabel 4.11 menunjukkan nilai dari  $R^2$  atau *R Square*.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,651	,629	2,521
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,651 atau 65,1%. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa sebesar 65,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya adalah 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.10 Pembahasan Hasil Penelitian $Y$

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **4.10.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa besaran nilai koefisien variabel pelatihan yaitu 0,198 bertanda positif, artinya pelatihan searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi 0,198 tidak sama dengan nol ( $\beta_1 \neq 0$ ) dengan mengacu pada syarat menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$  artinya pelatihan memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, semakin besar pelatihan pada suatu perusahaan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan memiliki instruktur yang sesuai dengan kebutuhan peserta dan menguasai materi dengan baik. Kegiatan pelatihan yang dilakukan juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilannya karyawan. Hal ini membuktikan teori Suparyadi (2015:183) bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dalam perusahaan atau organisasi pada bidang-bidang keterampilan tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ariyanto (2016) bahwa pelatihan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Pada variabel pelatihan, peningkatan keterampilan memiliki korelasi tertinggi terhadap peningkatan kinerja sehingga kondisi ini dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan sebagai peluang untuk peningkatan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dan Dotulong (2017) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan yang ada di perusahaan semakin baik maka kinerja karyawan yang ada akan meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.10.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa besaran nilai koefisien variabel kompetensi yaitu 0,620 bertanda positif, artinya pelatihan searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi 0,620 tidak sama dengan nol ( $\beta_1 \neq 0$ ) dengan mengacu pada syarat menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$  artinya kompetensi memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, karyawan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Seperti tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas dan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Hal ini membuktikan teori Edison (2016) bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ataunur (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Kemudian Pramularso (2018) juga mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional, sehingga kompetensi yang ada harus terus diasah dan ditingkatkan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan kedepan juga menjadi lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.10.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa besaran nilai koefisien variabel motivasi kerja yaitu 0,553 bertanda positif, artinya motivasi kerja searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi 0,553 tidak sama dengan nol ( $\beta_1 \neq 0$ ) dengan mengacu pada syarat menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$  artinya pelatihan memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dengan demikian, semakin besar motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. Hal ini dikarenakan hubungan antar karyawan dan atasan terjalin baik dan harmonis, karyawan juga merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja serta karyawan juga bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Hal ini membuktikan teori Naa (2018) bahwa motivasi kerja yang memberikan pengaruh positif dapat melalui hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab

dalam menyelesaikan pekerjaan telah menunjukkan hubungan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

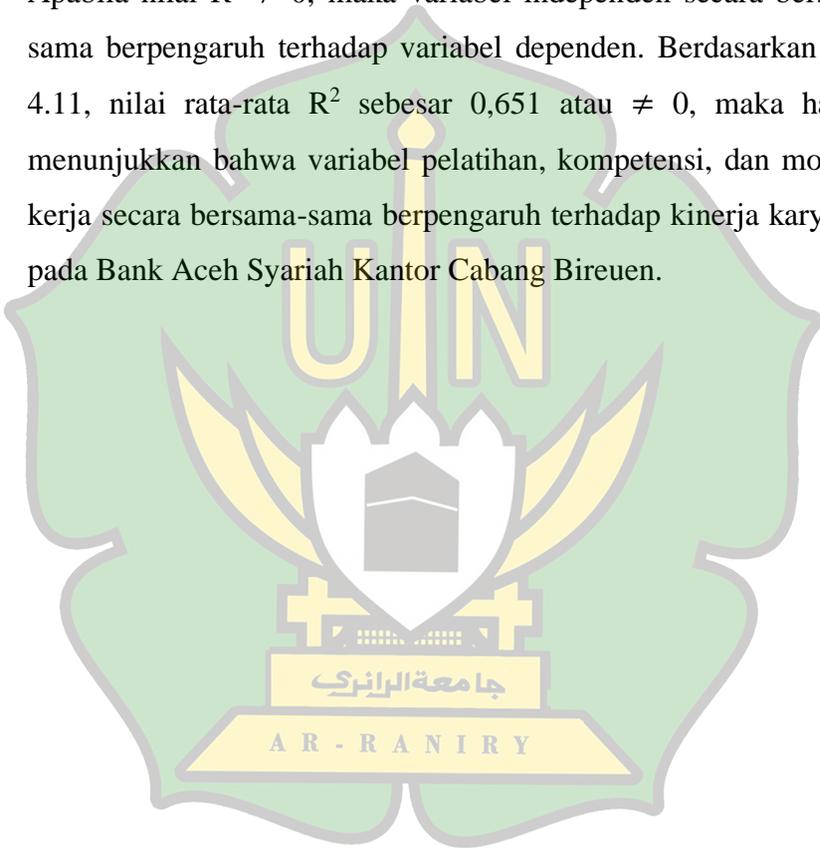
Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Ariyanto (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2010) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja lebih keras dan antusias yang lebih tinggi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan munparidi (2012), suwati (2013), serta julianry (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.10.4 Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen**

Berdasarkan tabel 4.10, nilai koefisien regresi dari variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta_1 = 0,198$ ;  $\beta_2 = 0,620$ ;  $\beta_3 = 0,553$ . Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja tidak sama nol ( $\beta_i \neq 0$ ;  $i = 1,2,3$ ). Dengan demikian, variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara

bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dapat juga dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Apabila nilai  $R^2 \neq 0$ , maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.11, nilai rata-rata  $R^2$  sebesar 0,651 atau  $\neq 0$ , maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien pelatihan sebesar 0,198 menunjukkan bahwa  $\beta_1 \neq 0$ . Artinya variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diberikan memiliki instruktur yang sesuai dengan kebutuhan peserta dan menguasai materi dengan baik.
2. Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien kompetensi sebesar 0,620 menunjukkan bahwa  $\beta_2 \neq 0$ . Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, karyawan juga memiliki sikap yang baik dalam bekerja.

3. Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,553 menunjukkan bahwa  $\beta_3 \neq 0$ . Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan hubungan antar karyawan dan atasan terjalin baik dan harmonis, karyawan juga merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja serta karyawan juga bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
4. Pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan yang dilakukan, nilai koefisien pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $\beta_1 = 0,198$ ;  $\beta_2 = 0,620$ ;  $\beta_3 = 0,553$ . Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja tidak sama nol ( $\beta_i \neq 0$ ;  $i = 1,2,3$ ). Hal ini juga diperkuat dengan uji  $R^2$  dengan koefisien 0,651 atau 65,1% . maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan saran sebagai berikut:

### 1. Penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain misalnya kompensasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkapkan lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan yang lebih beragam dan bermanfaat bagi banyak pihak.

### 2. Instansi terkait

Kepada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen diharapkan agar dapat mempertahankan dan merekrut karyawan yang memiliki pengetahuan serta keahlian sesuai dengan konsep perbankan syariah serta mampu bekerja dengan baik dan mampu bertanggung jawab.

### 3. Nasabah

Diharapkan kepada masyarakat ataupun nasabah Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen agar dapat tetap menjaga kepercayaannya terhadap pihak perbankan syariah sebagai sarana menghimpun dana maupun menyalurkan dana masyarakat dengan tujuan meningkatkan perekonomian yang lebih sejahtera.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Adiwarman, K. (2014). *Analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*.

Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia.

Antonio, M. S. (2005). *Bank Syariah: Dari Teori Praktik ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Aristana, N., & Arta, A. W. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Klungkug. *Jurnal Forum Manajemen, Volume 13 No.1*.

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK. *elaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015*.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Bank Aceh Syariah. (n.d.). [https://www.bankaceh.co.id/?page\\_id=82](https://www.bankaceh.co.id/?page_id=82). Retrieved Maret 10, 2021, from <https://www.bankaceh.co.id/>: [https://www.bankaceh.co.id/?page\\_id=82](https://www.bankaceh.co.id/?page_id=82)

Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

- Dessler, G. (2008). *Human Resourch Manajemen*. Florida: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta Barat: PT.Indeks.
- Dewi, R. S., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Group CTO Office PT. Indosat. *Telaah Bisnis Volume 17, Nomor 2, Desember 2016*.
- Edison, Emron, & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesatu*. Bandung: Alfabeta.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Enpolyee Performance . *European Journal of Business and Management Vol.5, No.4, 2013* .
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Febriyanti, A. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 1 No. 2 April 2013/*.
- Fikri, Z. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PSI. Tesis Pasca Sarjana*. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Feb Unmul KINERJA*.

- Fitri, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Utama Kota Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 3 No. 2 Oktober 2016*.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamalik, O. (2006). *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Hariani, W. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai. *Jurnal Ekonomika, Vol 1 (1)*.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 3 No. 1 Maret 2019*.
- Hasibuan. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S., Efni, Y., & Fitriani, A. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, Vol 5, No.2, Juli 2013: 133-144.
- Herlambang, D. A. (2013). *Analisis Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Layanan Pada Minat Beli Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Maskapai Sriwijaya Takaran*. Skripsi: Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Huda, N. (2015). *Ekonomi Pembangunan Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Husaini, & Abdullah. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi:51*.
- idxchannel.com. (2021, 01 04). Retrieved from idxchannel.com: [www.idxchannel.com/amp/market-news/kualitas-sdm-kurang-industri-keuangan-syariah-tetap-optimis-di-2021?espv=1](http://www.idxchannel.com/amp/market-news/kualitas-sdm-kurang-industri-keuangan-syariah-tetap-optimis-di-2021?espv=1)
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Ismanto, K. (2009). *Manajemen Syariah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017.
- Jumawan, & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.

- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan. Cetakan Satu*. Bandung: Alfabeta.
- Kharisma, A. F. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BPRS Bima Finansia Semarang)*. Semarang: Institusi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Koestoro, & Bosrowi. (2006). *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Surabaya : Yayaasan Kampusina.
- Kurniawan, A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No.2 Juni 2017:119-133, 120-121*.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014*.
- Mangkunegara. (2012). A.P. *Evaluasi Kinerja SDM*, 9-14.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2012). A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. , 9-12.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. cetakan kedua belas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, & Marihot. (2008). *Manajemen Personalia* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2012). *IBM SPSS Exact Test*. IBM Corporation.
- Mubarak, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing* . Bogor: In Media.
- Munthasar, Hasnita, N., & Yulindawati. (2019). Pengaruh Pengetahuan dan Pendidikan Terhadap Literasi Keuangan Digital Masyarakat Kota Banda Aceh. *JIHBIZ: Global Journal of Islamic Banking and Finance Vol.3 No.2*.
- Muzerika, D., & Hasnita, N. d. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantoh. *Jihbiz: Global Journal of Islamic Banking and Finance Volume I. No.2* .
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance / Volume 2 No. 02 / Agustus 2017* .
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia.

- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Vol II, No. 1, Maret 2018*.
- Prathami, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Coopetition, Volume VI, Nomor 2, November 2015, 63 - 70*.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan* .
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung . *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Vol. 9 No. 1 Tahun 2016*.
- Rahmayani, A. N. (2014). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri Di Suarabaya dan Sidoarjo. *JESTT Vol. 1 No. 1 Januari 2014*.
- Randy. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arita Prima Indonesia, Tbk*. Batam: Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Ghalia.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A. (2003). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sahangggamu, P. M., & Mandery, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.  
*Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523.*

- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2), 227-249.
- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Medan . *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN, VOL.7, NO.1, MEI 2018.*
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013, 74-83.*
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Situmorang, S. H. (2010). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (p. 64). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapa: Teori dan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI.
- Susyanti, J. (2016). *Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah*. Malang: Empat Dua.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55.
- Timulato. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya Islami pada Unit Usaha Syariah. *Jurnal Studi Islam*, 19-33.
- Trimulato. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam Vol. 3 No.1*.
- Usman, & Akbar. (2008). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, E., & Wibowo, I. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan dan Kompetensi Karyawan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Krisnadwipayana Vol.6 No.2*.

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan . *Jurnal Warta Edisi 60*.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi 5. Cetakan 11*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado . *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017*.
- Yulianto, N. A., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.
- Yunus, E. (2009). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411-0393*.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Nurul Afna mahasiswa UIN Ar-Raniry saat ini sedang melakukan penelitian untuk program Sarjana Strata-1 (S-1) dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen”**. Sehubungan dengan pelaksanaan persyaratan untuk menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berhadap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya.

#### A. Identitas Diri

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :  
 laki-laki                       Perempuan
4. Usia :  
 <20 tahun                       20-30 tahun

31-40 tahun       >40 tahun

5. Pendidikan Terakhir :

SD-SMA       D3

S1       S2

## B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang paling sesuai dengan pilihan anda.

## C. Kriteria

SS :Bila anda Sangat Setuju dengan pernyataan berikut.

S :Bila anda Setuju dengan pernyataan berikut.

KS :Bila anda Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS :Bila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS :Bila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

### 1. Pelatihan (X<sub>1</sub>)

No.	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatihan di pandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan					
2.	Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
3.	Peserta selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan					
4.	Materi yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5.	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami					
6.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
7.	Metode pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menarik					
8.	Metode yang diberikan sudah sesuai					

	dengan materi pelatihan yang disampaikan					
9.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya					
10.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai					

## 2. Kompetensi (X<sub>2</sub>)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat mengerjakan tugas dengan baik					
3.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan tim					
5.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan					
6.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan					

## 3. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

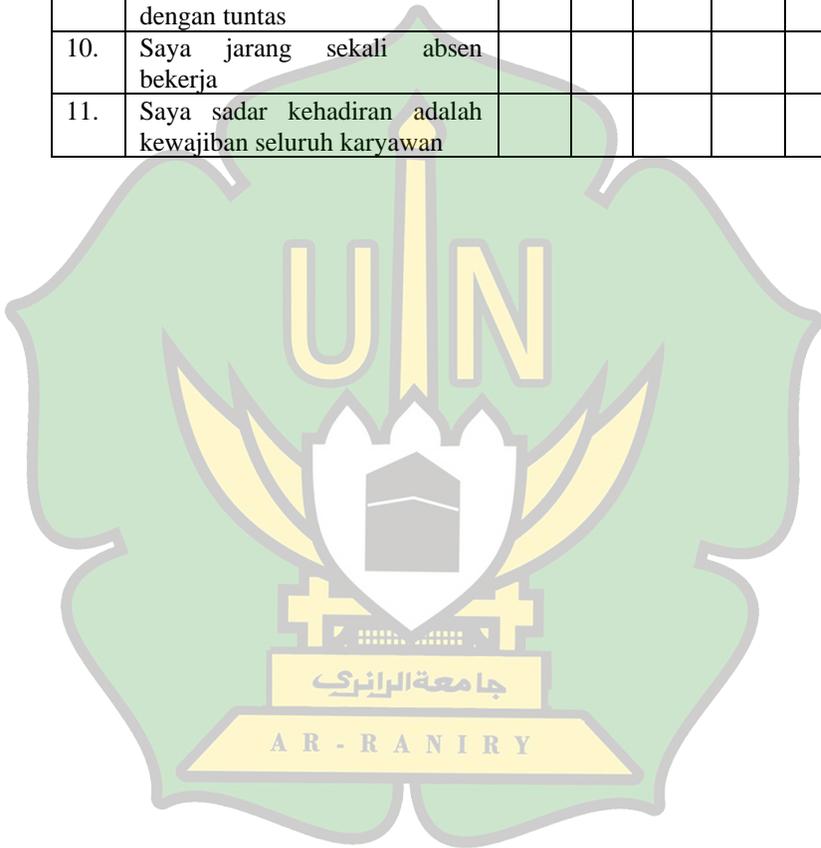
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan					
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
3.	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan tugas saya dengan baik					
4.	Saya mendapatkan status atau kedudukan yang jelas di perusahaan					

5.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
6.	Hubungan saya dengan atasan terjalin baik dan harmonis					
7.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja					
8.	Saya berusaha selalu mencapai keunggulan dalam bekerja					
9.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan					
10.	Atasan memberikan saya pujian apabila saya mengerjakan tugas tepat waktu					
11.	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
12.	Saya mampu menggunakan potensi diri					
13.	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
6.	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan					
7.	Saya bersedia melakukan					

	pekerjaan tanpa diperintah atasan					
8.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan					
9.	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
10.	Saya jarang sekali absen bekerja					
11.	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban seluruh karyawan					



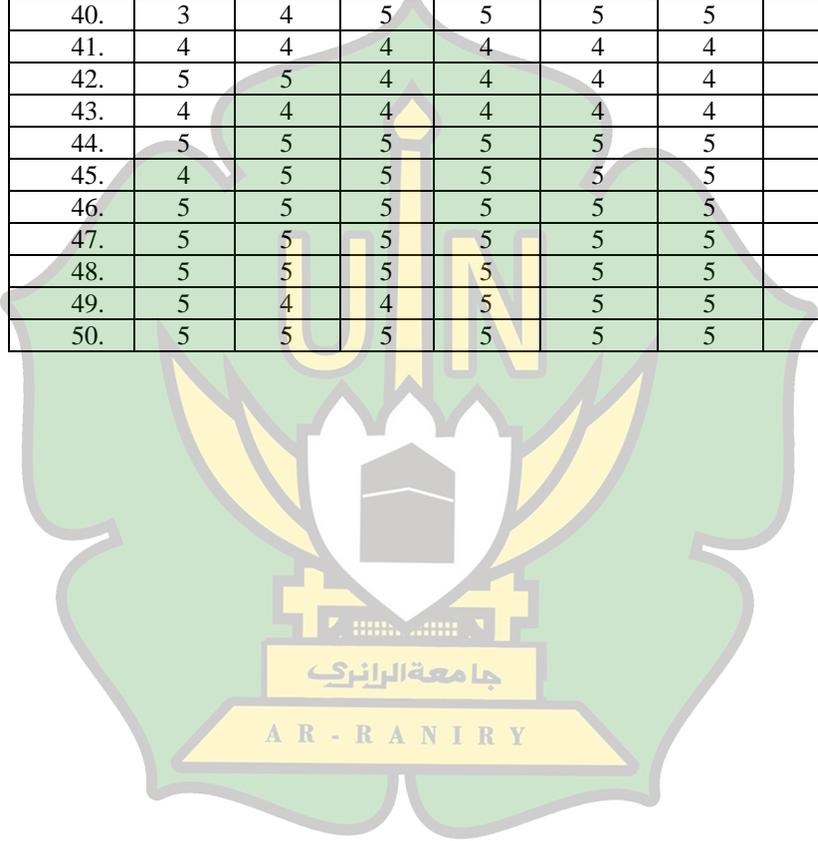
## Lampiran 1 Jawaban Responden

Pelatihan (X <sub>1</sub> )											
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
21	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
42	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47

43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
46	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
47	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
48	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
49	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
50	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

Kompetensi (X <sub>2</sub> )							
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1.	4	4	4	5	4	5	26
2.	5	5	4	5	4	4	27
3.	4	4	4	4	4	4	24
4.	5	4	4	4	5	5	27
5.	4	4	5	5	5	5	28
6.	5	5	4	4	4	5	27
7.	5	5	5	4	4	5	28
8.	5	5	5	5	5	4	29
9.	4	4	4	4	5	5	26
10.	5	5	4	4	5	5	28
11.	5	4	4	4	5	5	27
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	5	5	5	5	5	29
14.	4	5	5	5	5	5	29
15.	5	5	5	5	5	5	30
16.	4	5	5	5	5	5	29
17.	4	5	5	5	5	5	29
18.	4	4	5	5	5	5	28
19.	4	5	5	5	5	5	29
20.	4	5	5	5	5	5	29
21.	5	5	5	5	5	5	30
22.	4	5	5	5	5	5	29
23.	4	4	4	4	4	4	24
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	4	4	4	4	4	4	24
26.	4	5	5	5	4	4	27
27.	5	5	5	5	5	5	30
28.	5	5	5	4	5	5	29
29.	5	5	5	5	5	5	30
30.	5	5	5	5	4	4	28
31.	5	5	5	4	5	5	29

32.	5	5	5	5	5	5	30
33.	5	5	5	5	5	5	30
34.	5	5	5	5	5	5	30
35.	4	4	4	4	5	4	25
36.	5	5	5	5	5	5	30
37.	5	5	5	5	5	5	30
38.	5	5	5	5	5	5	30
39.	5	5	5	5	5	5	30
40.	3	4	5	5	5	5	27
41.	4	4	4	4	4	4	24
42.	5	5	4	4	4	4	26
43.	4	4	4	4	4	4	24
44.	5	5	5	5	5	5	30
45.	4	5	5	5	5	5	29
46.	5	5	5	5	5	5	30
47.	5	5	5	5	5	5	30
48.	5	5	5	5	5	5	30
49.	5	4	4	5	5	5	28
50.	5	5	5	5	5	5	30



Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )														
No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	Total
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
2.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
3.	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	60
4.	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	58
5.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55
6.	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
7.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	60
8.	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58
9.	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	58
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63
11.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	62
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
13.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	61
14.	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	61
15.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	60
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
17.	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	61
18.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
19.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	61
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63
21.	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	62
22.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	61
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26.	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	58
27.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	54
28.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	61
29.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
31.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	62
32.	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	59
33.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
36.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
38.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
40.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	52
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
42.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
43.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
44.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	62
47.	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	57
48.	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61
49.	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	62
50.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	60

Kinerja Karyawan (Y)												
No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
3.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
4.	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49
5.	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	50
6.	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
7.	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	48
8.	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48
9.	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	48
10.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
11.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
12.	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	48
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
21.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	48
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26.	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52
27.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
28.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
29.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
32.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	48
33.	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
34.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
37.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
38.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
40.	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	40
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

42.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
43.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
46.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
47.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
48.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	51
49.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53
50.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	53



## Lampiran 2 Profit Responden

### Profil Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	31	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	1	2.0	2.0	2.0
	20 - 30 tahun	13	26.0	26.0	28.0
	31 - 40 tahun	23	46.0	46.0	74.0
	>40 tahun	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

pendidikan_terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	12.0	12.0	12.0
	D3	4	8.0	8.0	20.0
	S1	38	76.0	76.0	96.0
	S2	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

جامعة الرانيري  
A R - R A N I R Y

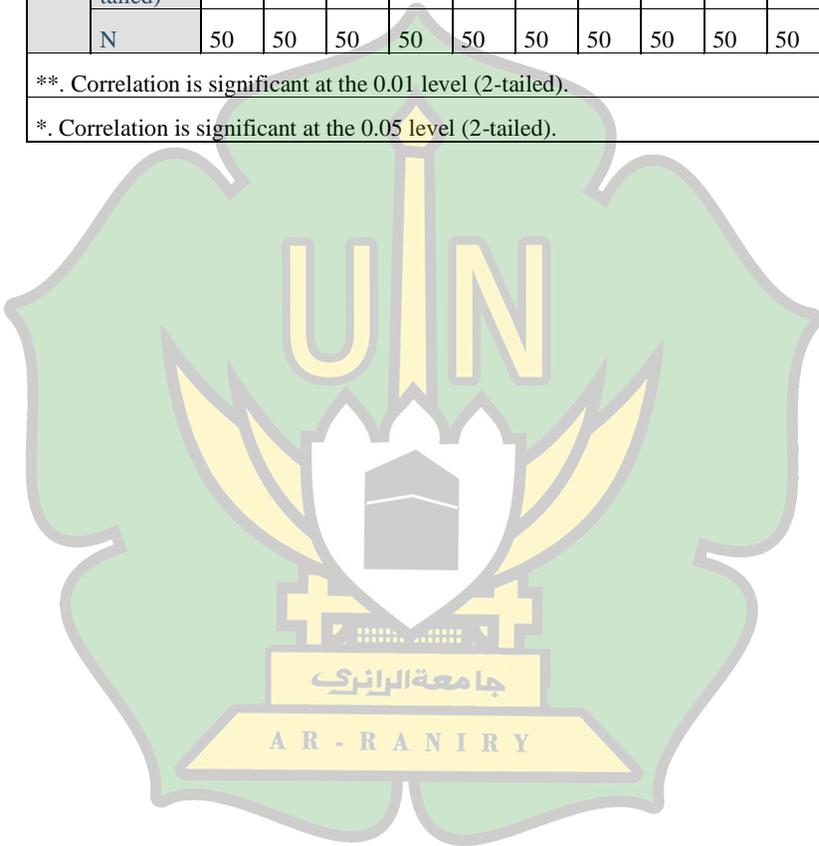
### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.537*	.447*	.158	.250	.002	-.022	.006	.056	-.135	.393*
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.273	.080	.990	.880	.969	.700	.350	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.537*	1	.793*	.296*	.296*	.100	.071	.221	.287*	.159	.663*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.037	.490	.624	.123	.043	.270	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.447*	.793*	1	.395*	.230	.066	.114	.286*	.276	.298*	.692*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.005	.108	.651	.429	.044	.053	.036	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.158	.296*	.395*	1	.675*	-.152	-.197	-.136	-.044	.020	.362*
	Sig. (2-tailed)	.273	.037	.005		.000	.292	.171	.346	.760	.893	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.250	.296*	.230	.675*	1	-.152	-.116	.030	.211	.101	.451*

	Sig. (2-tailed)	.080	.037	.108	.000		.292	.422	.837	.141	.484	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.002	.100	.066	-.152	-.152	1	.559*	.352*	.354*	.515*	.479*
	Sig. (2-tailed)	.990	.490	.651	.292	.292		.000	.012	.012	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	-.022	.071	.114	-.197	-.116	.559*	1	.732*	.494*	.561*	.578*
	Sig. (2-tailed)	.880	.624	.429	.171	.422	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.006	.221	.286*	-.136	.030	.352*	.732*	1	.569*	.503*	.641*
	Sig. (2-tailed)	.969	.123	.044	.346	.837	.012	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.056	.287*	-.276	-.044	.211	.354*	.494*	.569*	1	.587*	.679*
	Sig. (2-tailed)	.700	.043	.053	.760	.141	.012	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	-.135	.159	.298*	.020	.101	.515*	.561*	.503*	.587*	1	.654*
	Sig. (2-tailed)	.350	.270	.036	.893	.484	.000	.000	.000	.000		.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.393*	.663*	.692*	.362*	.451*	.479*	.578*	.641*	.679*	.654*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.010	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												



## Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.530**	.171	.093	.212	.256	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.234	.522	.139	.072	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.530**	1	.684**	.503**	.336*	.375**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.017	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.171	.684**	1	.733**	.587**	.537**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.234	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.093	.503**	.733**	1	.493**	.441**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.522	.000	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.212	.336*	.587**	.493**	1	.747**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.139	.017	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.256	.375**	.537**	.441**	.747**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.072	.007	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.540**	.788**	.837**	.735**	.754**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

## Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

		Correlations														
		X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	X3.	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	X3	
X3.	Pearson Correlation	1	.418**	.258	.257	.490**	.473**	.449**	.490**	-	.053	.112	.219	.173	.487**	.567**
	Sig. (2-tailed)		.003	.071	.071	.000	.001	.001	.000	.717	.439	.127	.230	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.	Pearson Correlation	.418**	1	.235	.281*	.401**	.414**	.518**	.497**	.076	.177	.355*	.317*	.450**	.609**	
	Sig. (2-tailed)	.003		.100	.048	.000	.000	.000	.000	.598	.220	.011	.025	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X3.	Pearson Correlation	.258	.235	1	.453**	.286*	.287*	.258	.370**	.387**	.408**	.308*	.258	.117	.568**	
	Sig. (2-tailed)	.071	.100		.001	.044	.043	.071	.000	.000	.003	.030	.071	.419	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X3.	Pearson Correlation	.257	.281*	.453**	1	.572**	.228	.171	.082	.082	.109	.113	.257	.131	.453**	
	Sig. (2-tailed)	.071	.048	.000		.000	.111	.234	.573	.573	.452	.436	.071	.365	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X3.	Pearson Correlation	.490**	.401**	.286*	.572**	1	.540**	.403**	.417**	-	.083	.184	.403**	.535**	.611**	

5	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.044	.000		.000	.004	.003	.565	.919	.201	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.473**	.414**	.287*	.228	.540**	1	.864**	.726**	.298*	.283*	.467**	.571**	.607**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.033	.111	.000		.000	.000	.036	.047	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.7	Pearson Correlation	.449**	.518**	.258	.171	.403**	.864**	1	.840**	.385**	.423**	.622**	.540**	.487**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.071	.234	.000	.000		.000	.006	.002	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.8	Pearson Correlation	.490**	.497**	.370**	.082	.417**	.726**	.840**	1	.333*	.429**	.567**	.403**	.445**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.573	.000	.000	.000		.018	.002	.000	.004	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.9	Pearson Correlation	-.053	.076	.382*	.082	.083	.298*	.385**	.333*	1	.829**	.506**	.298*	.000	.510**
	Sig. (2-tailed)	.717	.598	.006	.573	.565	.036	.006	.018		.000	.000	.036	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.10	Pearson Correlation	.112	.177	.408**	.109	-.015	.283*	.423**	.429**	.829**	1	.603**	.267*	.008	.582**
	Sig. (2-tailed)	.439	.220	.003	.452	.919	.047	.002	.000	.000		.000	.061	.957	.000

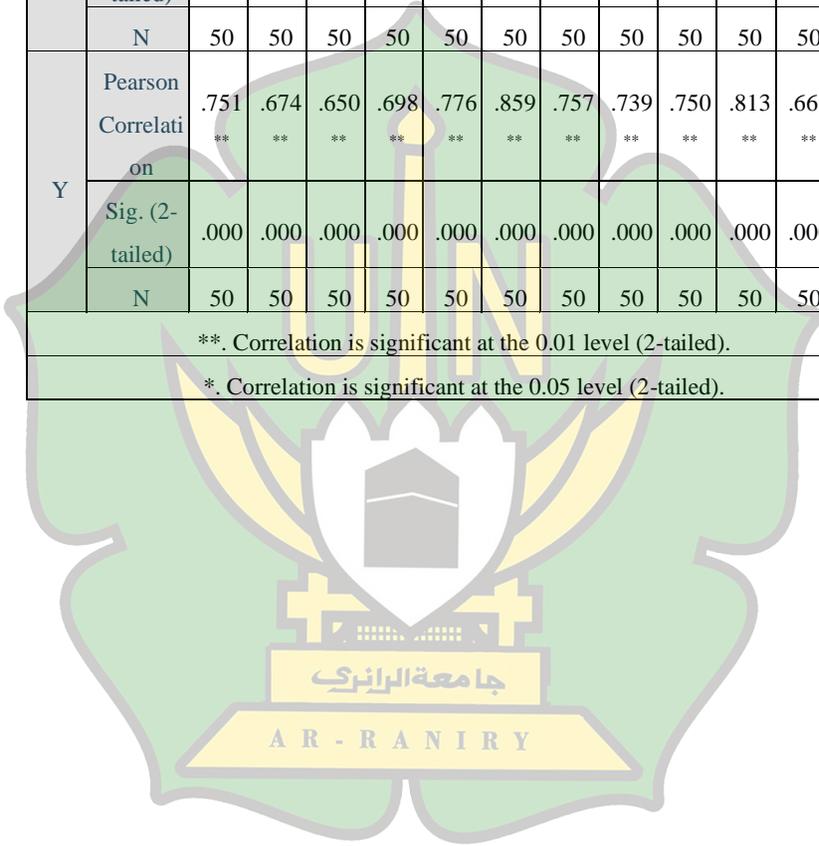
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X3.	Pearson Correlation	.219	.355*	.308*	.113	.184	.467**	.622**	.567**	.506**	.603**	1	.380**	.270	.689**
	11 Sig. (2-tailed)	.127	.011	.030	.436	.201	.001	.000	.000	.000	.000		.006	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.	Pearson Correlation	.173	.317*	.258	.257	.403**	.571**	.540**	.403**	.298*	.267	.380**	1	.487**	.643**
	12 Sig. (2-tailed)	.230	.025	.071	.071	.004	.000	.000	.004	.036	.061	.006		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3.	Pearson Correlation	.487**	.450**	.117	.131	.535**	.607**	.487**	.445**	.000	.008	.270	.487**	1	.591**
	13 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.419	.365	.000	.000	.000	.001	1.000	.957	.057	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.567**	.609**	.568**	.453**	.611**	.808**	.837**	.796**	.510**	.582**	.689**	.643**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Correlations</b>													
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.622**	.480**	.588**	.562**	.559**	.409**	.388**	.523**	.523**	.477**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.005	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	.622**	1	.593**	.397**	.531**	.531**	.377**	.353*	.403**	.403**	.267**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.007	.012	.004	.004	.061	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3	Pearson Correlation	.480**	.593**	1	.548**	.561**	.491**	.266	.304*	.370**	.370**	.252**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.061	.032	.008	.008	.078	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	.588**	.397**	.548**	1	.733**	.652**	.365**	.264	.237	.477**	.359*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.000	.009	.064	.097	.000	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	.562**	.531**	.561**	.733**	1	.746**	.473**	.465**	.412**	.497**	.275**	.776**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.003	.000	.053	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	.559**	.531**	.491**	.652**	.746**	1	.686**	.537**	.494**	.732**	.527**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	.409**	.377**	.266	.365**	.473**	.686**	1	.826**	.679**	.597**	.470**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.061	.009	.001	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.8	Pearson Correlation	.388**	.353*	.304*	.264	.465**	.537**	.826**	1	.828**	.586**	.467**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.005	.012	.032	.064	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.9	Pearson Correlation	.523**	.403**	.370**	.237	.412**	.494**	.679**	.828**	1	.632**	.580**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.008	.097	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.10	Pearson Correlation	.523**	.403**	.370**	.477**	.497**	.732**	.597**	.586**	.632**	1	.861**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.1 1	Pearson Correlati on	.477 **	.267	.252	.359 *	.275	.527 **	.470 **	.467 **	.580 **	.861 **	1	.668 **
	Sig. (2- tailed)	.000	.061	.078	.010	.053	.000	.001	.001	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlati on	.751 **	.674 **	.650 **	.698 **	.776 **	.859 **	.757 **	.739 **	.750 **	.813 **	.668 **	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													



## Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

### Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

### Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

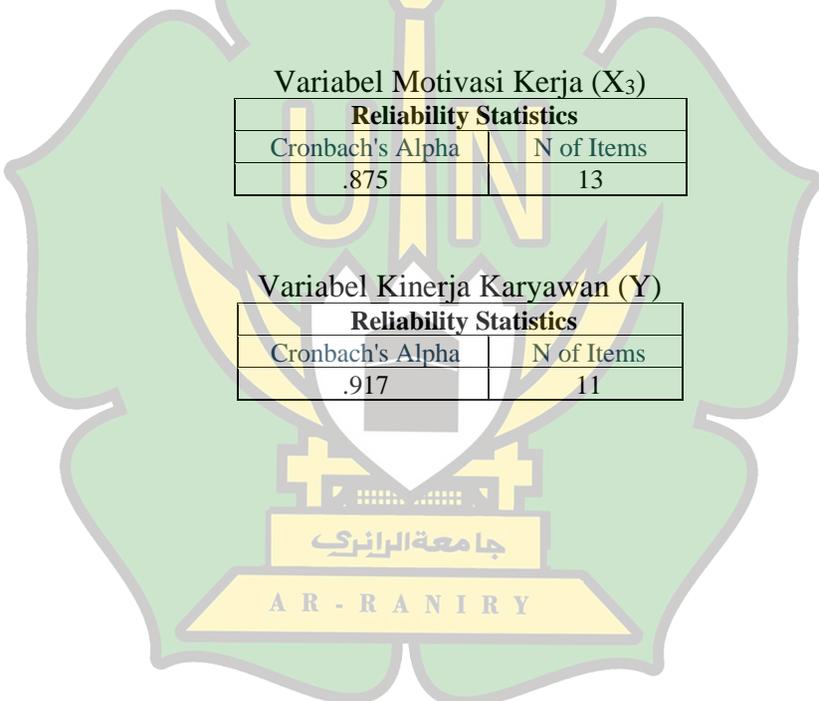
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

### Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	13

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	11



## Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.44291927
Most Extreme Differences	Absolute		.128
	Positive		.078
	Negative		-.128
Test Statistic			.128
Asymp. Sig. (2-tailed)			.041 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.364 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.351
		Upper Bound	.376
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

### 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.471	6.910			-1.226	.227		
Pelatihan	.198	.154	.131		1.288	.204	.729	1.371
Kompetensi	.620	.200	.313		3.104	.003	.745	1.342
Motivasi Kerja	.553	.107	.536		5.177	.000	.707	1.414
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.758	4.252		1.119	.269
Pelatihan	-.027	.095	-.047	-.283	.779
Kompetensi	.161	.123	.216	1.314	.195
Motivasi Kerja	-.104	.066	-.266	-1.577	.122

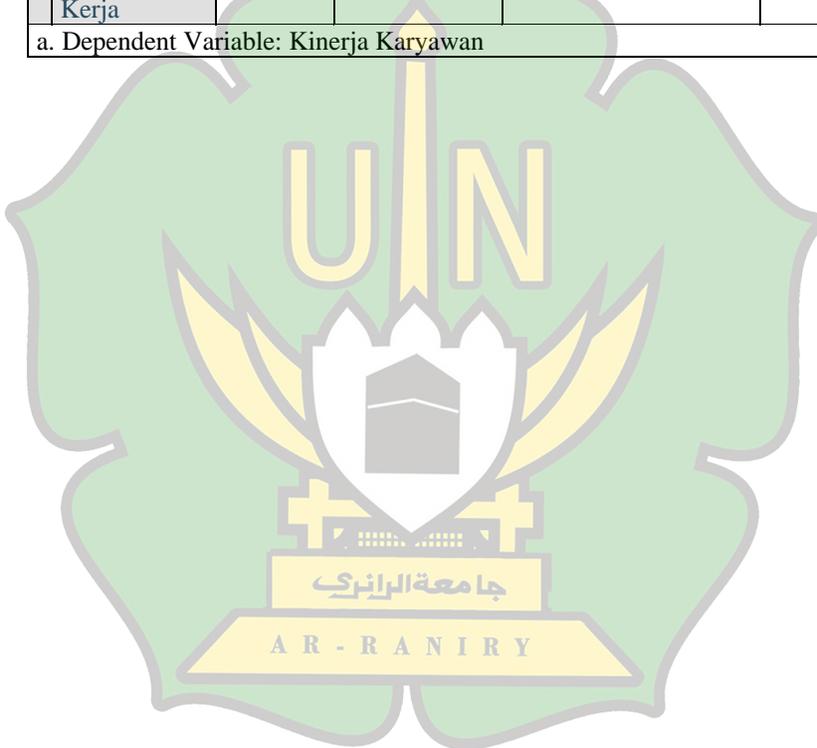
a. Dependent Variable: Abs\_Res



### Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.471	6.910		-1.226	.227
<b>Pelatihan</b>	.198	.154	.131	1.288	.204
<b>Kompetensi</b>	.620	.200	.313	3.104	.003
<b>Motivasi Kerja</b>	.553	.107	.536	5.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 7 Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.629	2.521
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

