

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. merupakan Bank Syariah pertama di Indonesia yang berdiri pada tanggal 24 Rabi'us Tsani 1412 H atau pada 1 November 1991 Masehi. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. didirikan oleh MUI (Majelis Ulama Indonesia), ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia), dan Pengusaha Muslim yang dikemudian hari mendapatkan dukungan dari pemerintah Indonesia. Bank Muamalat Indonesia resmi beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992. Pada 27 Oktober 1994, PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. di peta industri perbankan Indonesia.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Profil PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Diakses <https://www.bankmuamalat.co.id> pada hari kamis 7 Oktober 2021 Pukul 20:10 WIB.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti asuransi syariah (asuransi *takaful*), dana pensiun lembaga keuangan muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (*Al-Ijarah Indonesia Finance*) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk *Shar-e Gold* Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM, dan *cash management*. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan *rebranding* pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu *Al-Ijarah Indonesia Finance* (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitul maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.¹⁰⁶

Pada tanggal 15 Maret 2004 didirikan cabang dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Bank Muamalat Indonesia memilih mendirikan Kantor cabang di Kediri dikarenakan kota merupakan pusat karesidenan yang terdiri dari Kabupaten Trenggalek, Tulungagung, Blitar, Nganjuk, dan Kediri.

¹⁰⁶ *Ibid.*

Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Kediri memiliki kantor cabang pembantu, yaitu di Kota Blitar tepatnya di Ruko MTC Blok H, Kepanjen Lor, Kec. Kepanjenkidul, Kota Blitar, Jawa Timur.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP Blitar memiliki fungsi dan tujuan yang sama dengan lembaga keuangan lainnya, yaitu menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dengan bentuk pembiayaan. Hadirnya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. ini merupakan solusi alternatif bagi para nasabah muslim yang ingin menghindari riba serta memenuhi kebutuhan nasabah muslim dalam bidang lembaga keuangan.

2. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk.

a. Visi

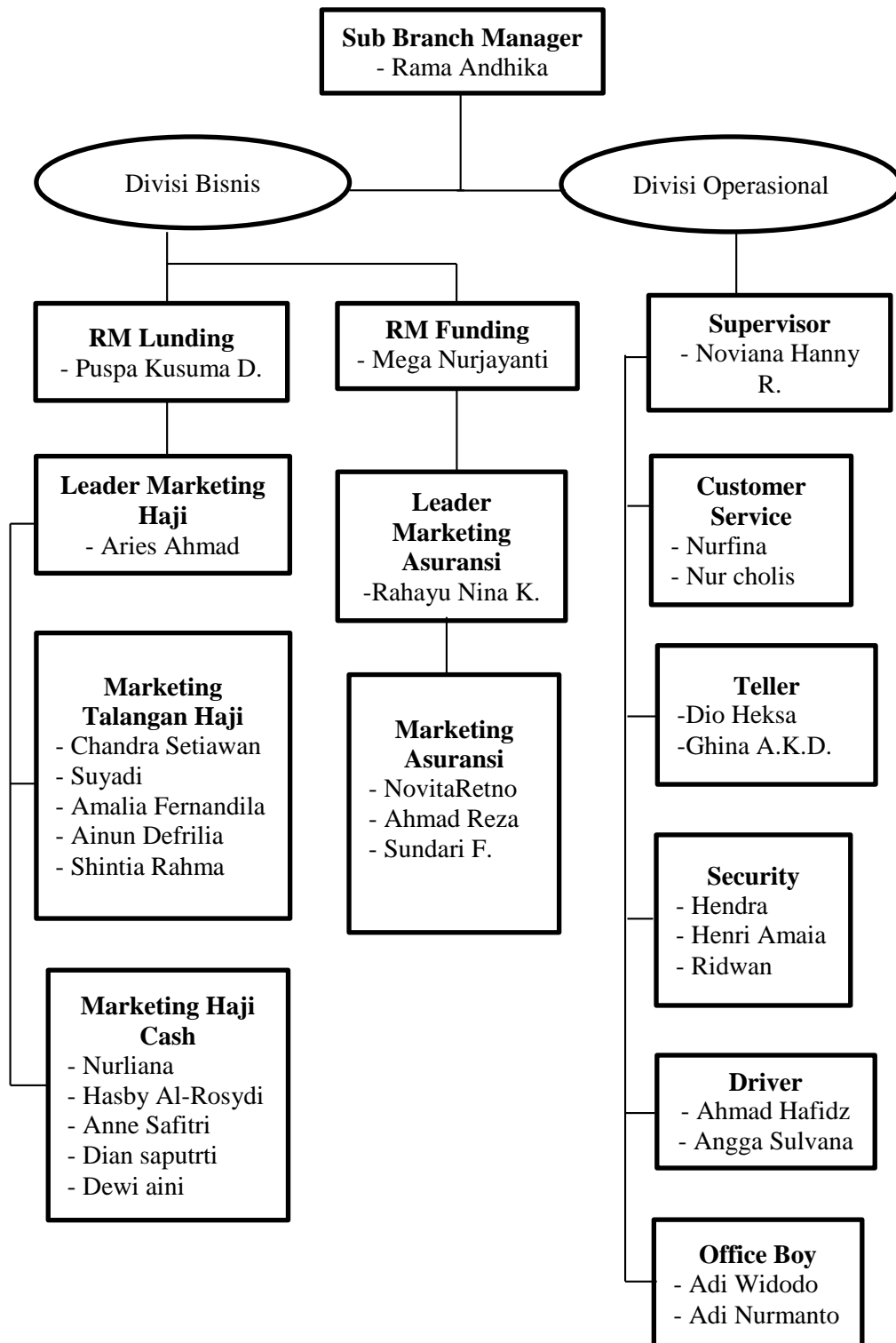
PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. memiliki visi menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

b. Misi

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

3. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar

Gambar 4.1



4. Penjabaran Tugas Masing–Masing Bagian

a. *Sub Branch Manager*

- 1) Bertanggungjawab secara keseluruhan terhadap operasional PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar.
- 2) Sebagai koordinator seluruh *crew* PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar.
- 3) Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional kantor cabang.
- 4) Mempunyai wewenang tertinggi di kantor cabang.
- 5) Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan.

b. *Relation Manager Marketing*

- 1) Seorang *marketing funding* berorientasi pada target pendanaan yang ditetapkan.
- 2) Seorang *marketing lunding* berorientasi pada target pembiayaan yang ditetapkan.
- 3) Memberi arahan pemasaran produk kepada bawahannya.

c. *Marketing*

- 1) Memastikan selalu memiliki jalinan hubungan baik terhadap para konsumen dengan perusahaan.
- 2) Mencari informasi dan melakukan evaluasi terhadap keluhan masyarakat (nasabah) terhadap kekurangan dan kelebihan produk bank yang dikeluarkan.
- 3) Menjadi penghubung antara perusahaan dengan lingkungan sekitar (pihak bersangkutan, konsumen atau pasar).

- 4) Mensosialisasikan produk yang dimiliki kepada masyarakat.
Terutama produk-produk baru agar dapat lebih dikenal.

d. *Teller*

- 1) Mengatur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank.
- 2) Pelaksanaan transaksi keuangan tunai, setoran, dan pembayaran.
- 3) Pelaksana mutasi uang tunai antar teller kantor kas dan berkewajiban membuat laporan kas harian.

e. *Customer Service*

- 1) Memberikan keterangan atau pelayanan yang dibutuhkan oleh nasabah mengenai produk-produk di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar.
- 2) Melayani setiap tamu atau nasabah yang bermaksud bertemu dengan staf atau karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar.
- 3) Memberi nomor rekening tabungan ataupun deposito kepada nasabah baru sesuai dengan nomor urut
- 4) Menerima, memeriksa kelengkapan, dan meregister berkas permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon nasabah pembiayaan dan kemudian menyerahkannya kepada bagian *marketing*
- 5) Menerima dan melayani keluhan nasabah yang mengalami masalah

f. *Non Bank Staff*

- 1) *Security*, bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuknya nasabah ke kantor, *menfull* (mengeluarkan dan memasukkan uang dari khasanah bersama *teller* dan pejabat bank), pengawalan, penyetoran uang, serta membantu *Customer Service* dalam penjualan *Shar-e*.
- 2) *Driver*, bertugas dalam kegiatan transportasi dan memelihara keadaan kantor.
- 3) *Office Boy*, bertugas memelihara kenyamanan kantor dan membantu *crew* yang lain.

B. Deskripsi Responden

Untuk mempermudah dalam dalam mengetahui karakteristik responden dalam penelitian ini, maka peneliti mengidentifikasi responden sebagai gambaran berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data tentang jenis kelamin responden nasabah PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamain	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	14	46,6%
2.	Perempuan	16	54,4%
TOTAL		30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar yang diambil menunjukkan jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan responden laki-laki, dengan jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang responden atau 54,4% sedangkan laki-laki sebanyak 14 orang atau 46,6%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun data tentang umur responden nasabah Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	20-30 tahun	11	36,7%
2.	31-40 tahun	14	46,3%
3.	41-50 tahun	3	10%
4.	51-60 tahun	2	7%
TOTAL		30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.2 menjelaskan karakteristik umur responden. Umur 20-30 tahun sebanyak 11 responden atau 36,7%. Umur 31-40 tahun sebanyak 14 responden atau 46,3%. Umur 41-50 tahun sebanyak 3 responden atau 10%. Dan umur 51-60 tahun sebanyak 2 responden atau 7%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data tentang pendidikan terakhir responden karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA Sederajat	7	23,3%
2.	D III	5	16,7%
3.	D IV	6	20%
4.	SI	12	40%
TOTAL		30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.3 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat dijelaskan bahwa dari 30 responden. Yang berpendidikan terakhir SMA sederajat 7 responden atau 23,3%. Yang berpendidikan terakhir D III terdapat 5 responden atau 16,7%. Yang berpendidikan terakhir D IV terdapat 6 responden atau 20%. Yang berpendidikan terakhir SI terdapat 12 responden atau 40%. Dari situ dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang berpendidikan terakhir SI yakni sebesar 12 responden atau 40%.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Variable dalam penelitian ini terdiri dari motivasi dan pelatihan kerja sebagai variable *independent* dan kinerja karyawan sebagai variable *dependent*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran tanggapan dari seluruh responden sebagaimana dipaparkan sebagai berikut ini:

1. Motivasi (X1)

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	6	20%	20	66,7%	4	13,3%	0	0%	0	0%
X1.2	6	20%	14	46,7%	10	33,3%	0	0%	0	0%
X1.3	3	10%	17	56,7%	10	33,3%	0	0%	0	0%
X1.4	6	20%	18	60%	6	20%	0	0%	0	0%
X1.5	4	13,3%	15	50,0%	11	36,7%	0	0%	0	0%
X1.6	3	10%	18	60%	9	30%	0	0%	0	0%
X1.7	8	26,7%	17	56,7%	5	16,7%	0	0%	0	0%
X1.8	5	16,7%	17	56,7%	8	26,7%	0	0%	0	0%
X1.9	7	23,3%	19	63,3%	4	13,3%	0	0%	0	0%
X1.10	3	10%	19	63,3%	8	26,7%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa motivasi kerja (X1) terdiri dari 10 item pernyataan. Pernyataan pertama (X1.1) yaitu gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan mendapat respon sebanyak 6 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 66,7% menyatakan setuju, 4 responden atau 13,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (X1.2) yaitu perusahaan memberikan bonus guna meningkatkan kinerja karyawan mendapat respon sebanyak 6 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju, 10 responden atau 33,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (X1.3) yaitu perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan mendapat respon sebanyak 3 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, 10 responden atau 33,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan keempat (X1.4) yaitu tingkat keamanan lingkungan kerja saya berjalan sangat baik mendapat respon sebanyak 6 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 60% menyatakan setuju, 6 responden atau 20% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima (X1.5) yaitu perusahaan hubungan kerja sesama rekan kerja berjalan dengan baik mendapat respon sebanyak 4 responden atau 13,3% yang menyatakan sangat setuju, 15 responden atau 50% menyatakan setuju, 11 responden atau 36,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan keenam (X1.6) yaitu terdapat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan mendapat respon sebanyak 3 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 18 responden atau 60% menyatakan setuju, 9 responden atau 30% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan ketujuh (X1.7) yaitu perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang kinerjanya baik mendapat respon sebanyak 8 responden atau 26,7% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden

atau 56,7% menyatakan setuju, 5 responden atau 16,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kedelapan (X1.8) yaitu perusahaan saya memberikan penghargaan (*reward*) guna meningkatkan kinerja karyawan mendapat respon sebanyak 5 responden atau 16,7% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, 8 responden atau 26,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kesembilan (X1.9) yaitu saya merasa termotivasi dengan adanya pekerjaan yang menantang mendapat respon sebanyak 7 responden atau 23,3% yang menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju, 4 responden atau 13,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kesepuluh (X1.10) yaitu perusahaan memberi kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri saya mendapat respon sebanyak 3 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju, 8 responden atau 26,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

2. Pelatihan (X2)

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan (X2)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	10	33,3%	20	66,7%	0	0	0	0%	0	0%
X2.2	14	46,7%	15	50%	1	3,3%	0	0%	0	0%
X2.3	13	43,39%	14	46,7%	3	10%	0	0%	0	0%
X2.4	3	10%	19	63,3%	8	26,7%	0	0%	0	0%
X2.5	8	26,7%	17	56,7%	5	16,7%	0	0%	0	0%
X2.6	11	36,7%	16	53,3%	3	10%	0	0%	0	0%
X2.7	6	20%	20	66,7%	4	13,3%	0	0%	0	0%
X2.8	3	10%	13	43,3%	14	46,7%	0	0%	0	0%
X2.9	6	20%	24	80%	0	0%	0	0%	0	0%
X2.10	2	6,7%	17	56,7%	11	36,7%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa pelatihan kerja (X1) terdiri dari 10 item pernyataan. Pernyataan pertama (X2.1) yaitu pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan pekerjaan mendapat respon sebanyak 10 responden atau 33,3% yang menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 66,7% menyatakan setuju, dan tidak ada responden menyatakan netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (X2.2) yaitu instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik mendapat respon sebanyak 14 responden atau 46,7% yang menyatakan sangat setuju, 15 responden atau 50% menyatakan setuju, 1 responden atau 3,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (X2.3) yaitu saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan mendapat respon sebanyak 13 responden atau 43,9% yang menyatakan sangat setuju, 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju, 3 responden atau 10% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan keempat (X2.4) yaitu dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan mendapat respon sebanyak 3 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju, 8 responden atau 26,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima (X2.5) yaitu materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan mendapat respon sebanyak 8 responden atau 26,7% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, 5 responden atau 16,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan keenam (X2.6) yaitu mendapat materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami respon sebanyak 11 responden atau 36,7% yang menyatakan sangat setuju, 16 responden atau 53,3% menyatakan setuju, 3 responden atau 10% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan ketujuh (X2.7) yaitu metode yang diterapkan sesuai dengan materi yang diterapkan. Mendapat respon sebanyak 6 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 66,7% menyatakan setuju, 4 responden atau 13,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kedelapan (X2.8) yaitu Metode pelatihan yang digunakan sudah efektif, sehingga tujuan pelatihan tercapai. Mendapat respon sebanyak 3 responden atau 10% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 43,3% menyatakan setuju, 14 responden atau 46,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kesembilan (X2.9) yaitu waktu pelatihan sesuai dengan jumlah peserta. Mendapat respon sebanyak 6 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 80% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kesepuluh (X2.10) yaitu peserta telah memahami tujuan pelatihan. Mendapat respon sebanyak 2 responden atau 6,7% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, 11 responden atau 36,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	SKOR JAWABAN									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	13	43,3%	17	56,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.2	17	56,7%	13	43,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.3	18	60%	11	36,7%	1	3,3%	0	0%	0	0%
Y.4	6	20%	23	76,7%	1	3,3%	0	0%	0	0%
Y.5	10	33,3%	20	66,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Y.6	13	43,3%	16	53,3%	1	3,3%	0	0%	0	0%
Y.7	7	23,3%	19	63,3%	4	13,3%	0	0%	0	0%
Y.8	8	26,7%	16	53,3%	6	20,0%	0	0%	0	0%
Y.9	17	56,7%	12	40%	1	3,3%	0	0%	0	0%
Y.10	2	6,7%	17	56,7%	11	36,7%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang ditemui saat dilapangan, bahwa kinerja karyawan (Y1) terdiri dari 10 item pernyataan. Pernyataan pertama (Y1.1) yaitu saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan mendapat respon sebanyak 13 responden atau 43,3% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, dan tidak ada responden menyatakan netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kedua (Y1.2) yaitu mendapat hasil pekerjaan saya secara kualitas sesuai dengan standar perusahaan respon sebanyak 17 responden atau 56,7% yang menyatakan sangat setuju, 13 responden atau 43,3% menyatakan setuju, dan tidak ada responden menyatakan netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga (Y1.3) yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan mendapat respon sebanyak 18 responden atau 60% yang menyatakan sangat setuju, 11

responden atau 36,7% menyatakan setuju, 1 responden atau 3,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan keempat (Y1.4) yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atasan mendapat respon sebanyak 6 responden atau 20% yang menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 76,7% menyatakan setuju, 1 responden atau 3,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kelima (Y1.5) yaitu perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan mendapat respon sebanyak 10 responden atau 33,3% yang menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 66,7% menyatakan setuju, dan tidak ada responden menyatakan netral, tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan keenam (Y1.6) yaitu saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan mendapat respon sebanyak 13 responden atau 43,3% yang menyatakan sangat setuju, 16 responden atau 53,3% menyatakan setuju, 1 responden atau 3,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan ketujuh (Y1.7) yaitu nasabah tidak menunggu lama saat sedang berinteraksi dengan saya mendapat respon sebanyak 7 responden atau 23,3% yang menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju, 4 responden atau 13,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kedelapan (Y1.8) yaitu waktu yang diberikan dalam

menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan mendapat respon sebanyak 8 responden atau 26,7% yang menyatakan sangat setuju, 16 responden atau 53,3% menyatakan setuju, 6 responden atau 20% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Pernyataan kesembilan (Y1.9) yaitu saya mampu bekerja dengan baik bersama rekan kerja mendapat respon sebanyak 17 responden atau 56,7% yang menyatakan sangat setuju, 12 responden atau 40% yang menyatakan setuju, 1 responden atau 3,3% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Pernyataan kesepuluh (Y1.10) yaitu para karyawan saling memberikan saran dan kritik untuk menyelesaikan pekerjaan. mendapat respon sebanyak 2 responden atau 6,7% yang menyatakan sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, 11 responden atau 36,7% menyatakan netral dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

D. Analisis Data

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.¹⁰⁷ Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hal.46

¹⁰⁸ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian...*, hal. 192

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,426	0,361	Valid
	X1.2	0,392	0,361	Valid
	X1.3	0,452	0,361	Valid
	X1.4	0,519	0,361	Valid
	X1.5	0,514	0,361	Valid
	X1.6	0,622	0,361	Valid
	X1.7	0,555	0,361	Valid
	X1.8	0,455	0,361	Valid
	X1.9	0,496	0,361	Valid
	X1.10	0,413	0,361	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,650	0,361	Valid
	X2.2	0,620	0,361	Valid
	X2.3	0,829	0,361	Valid
	X2.4	0,694	0,361	Valid
	X2.5	0,532	0,361	Valid
	X2.6	0,691	0,361	Valid
	X2.7	0,699	0,361	Valid
	X2.8	0,422	0,361	Valid
	X2.9	0,432	0,361	Valid
	X2.10	0,620	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,488	0,361	Valid
	Y1.2	0,478	0,361	Valid
	Y1.3	0,807	0,361	Valid
	Y1.4	0,464	0,361	Valid
	Y1.5	0,461	0,361	Valid
	Y1.6	0,655	0,361	Valid
	Y1.7	0,689	0,361	Valid
	Y1.8	0,558	0,361	Valid
	Y1.9	0,746	0,361	Valid
	Y1.10	0,587	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 4.7 maka dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel motivasi (X1), variabel pelatihan kerja (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Reliabel suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.¹⁰⁹

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,632	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,798	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel yaitu variabel motivasi (X1) $0,632 > 0,60$, variabel pelatihan kerja (X2) $0,820 > 0,60$ dan kinerja karyawan (Y) $0,798 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji reabilitas dari semua variabel berarti reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang

¹⁰⁹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan...*, hal. 97

memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal Kolmogorov-Smirnov.¹¹⁰ Untuk pengambilan keputusan dilakukan dengan pedoman sebagai berikut.¹¹¹

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi $\leq 0,05$, distribusi data tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi $\geq 0,05$, distribusi data normal.

Hasil pengujian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43097399
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.578

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,779* dan nilai *Asymp. sig (2-tailed) sebesar 0,578* lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data peneliti dalam

¹¹⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian...*, hal. 52

¹¹¹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan...*, hal. 83

penelitian ini berdistribusi normal dan lolos uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai lebih dari 10 maka terjadimultikolinieritas.¹¹²

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1(Constant)	3.596	3.727				
Motivasi	.642	.138	.602	4.661	.000	.428	2.335
Pelatihan	.321	.118	.352	2.722	.011	.428	2.335

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

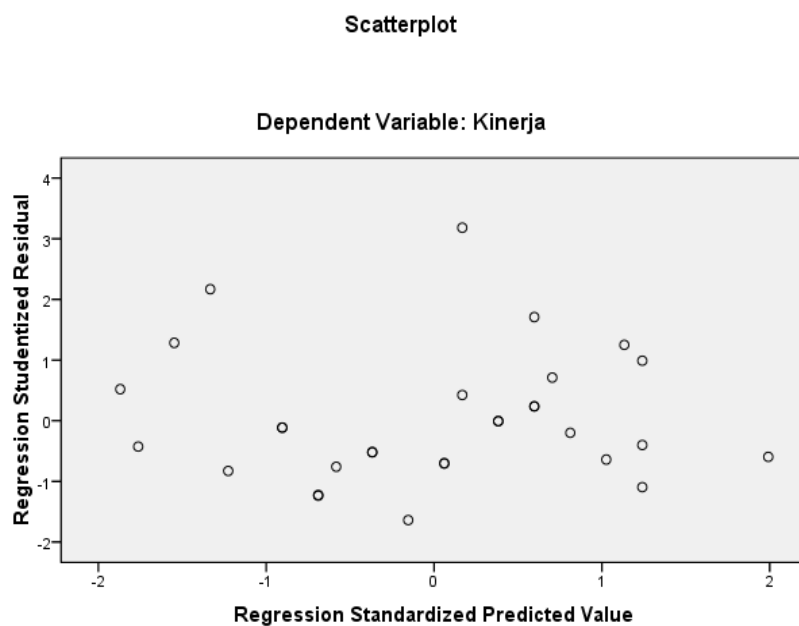
Berdasarkan *coefficient* pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 2,335 untuk variabel motivasi dan 2,335 untuk variabel pelatihan VIF dari hasil uji asumsi klasik masih diantara 1-10, jadi tidak terjadi multikolinieritas.

¹¹² V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian...*, hal. 185

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residuals suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Dari hasil output scatterplot diatas di peroleh titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu untuk mengetahui suatu persamaan regresi ada atau tidak terjadi korelasi dapat diuji dengan *Durbin Watson (DW)*.

Tabel 4.11**Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.793	1.516	1.571

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dari penelitian diatas nilai *Durbin-Watson* pada *model summary* adalah sebesar 1,571 berada di antara -2 dan +2 berarti model regresi di atas tidak mengalami autokorelasi.

3. Regresi Linier Berganda

Model analisis berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12**Hasil Uji Linier Berganda****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.596	3.727		.965	.343
Motivasi	.642	.138	.602	4.661	.000
Pelatihan	.321	.118	.352	2.722	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.12 dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.596 X_1 + 0,642 X_2 + 0,321 + 256$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 3.596 artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 3.596.
- b. Koefisien motivasi (X1) sebesar 0,642 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika motivasi meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,642. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,642.
- c. Koefisien pelatihan (X2) sebesar 0,321 menunjukkan besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan searah (positif) artinya jika pelatihan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,321. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,321.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang

berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.596	3.727		.965	.343
Motivasi	.642	.138	.602	4.661	.000
Pelatihan	.321	.118	.352	2.722	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Menguji signifikansi konstanta pada model linear (a)

H_0 = koefisien regresi a tidak signifikansi, jika nilai sig > 0,05

(5%)

H_a = koefisien regresi a signifikansi, jika nilai sig \leq 0,05 (5%)

1) Pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Diperoleh pada tabel 4.13 coefficient nilai signifikansi untuk motivasi $0,000 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikansi. Pada t_{tabel} dengan signifikansi

$df=n-k =30-3 = 27$ maka dapat diketahui $t_{tabel} = 1,703$.
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,661 > 1,703$ maka dapat disimpulkan untuk menolak H_0 artinya koefisien regresi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCP Blitar.

2) Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikansi untuk pelatihan kerja $0,011 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikansi. Pada t_{tabel} dengan signifikansi $df=n-k =30-3 = 27$ maka dapat diketahui $t_{tabel} = 1,703$. Untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,722 > 1,703$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya koefisien regresi pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar.

b. Uji f (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara *simultan*.

Tabel 4.14
Hasil Uji f (*Simultan*)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259.403	2	129.701	56.425	.000 ^a
Residual	62.064	27	2.299		
Total	321.467	29			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diperoleh nilai pada F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) =5%, $df=n-k-1$ atau $30-k-1= 27$. Diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,354$. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $56.425 > 3,354$ dan nilai Sig. $\leq 0,05$ yaitu $0,000 \leq 0,05$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Blitar secara simultan (bersama-sama).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.793	1.516	1.571

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,898 dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,807 (80,7%). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 80,7% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 80,7\% = 19.3\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.