

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
TERBATAS BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH ADECO KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

AGITA PUTRI AULYA

NIM. 4012015080

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INRTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
2021 M/1443 H**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ADECO Kota Langsa ”** atas nama Agita Putri Aulya, NIM 4012015080, Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN LANGSA pada tanggal 2 Februari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE.) Pada Program Studi Perbankan Syariah.

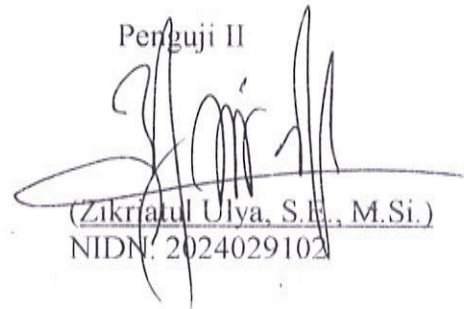
Langsa, 2 Februari 2022
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

Penguji I



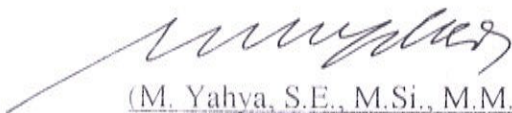
(Dr. Iskandar Budiman, M.C.L.)
NIP. 19650616 199503 1 002

Penguji II



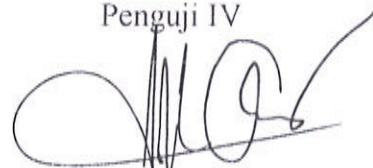
(Zikriatul Ulya, S.E., M.Si.)
NIDN. 2024029102

Penguji III



(M. Yahya, S.E., M.Si., M.M.)
NIP. 19651231 199905 1 001

Penguji IV



(Nanda Safarida, M.E.)
NIP. 19831112 201903 2 005

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN LANGSA



(Dr. Iskandar Budiman, M.C.L.)
NIP. 19650616 199503 1 002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:


**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN *REWARD*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN TERBATAS
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH ADECO KOTA LANGSA**

Oleh :
Agita Putri Aulya
Nim: 4012015080

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

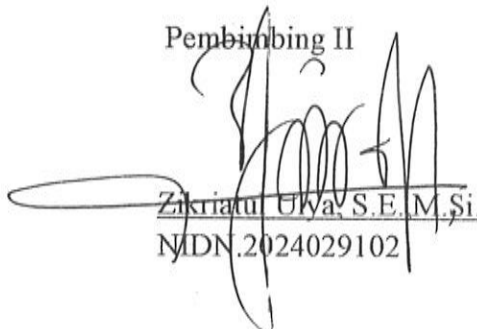
Langsa, 28 Januari 2021

Pembimbing I



Dr. Iskandar Budiman, M.C.L.
NIP. 19650616 199503 1 002

Pembimbing II



Zikriatul Uwa, S.E., M.Si.
NIDN.2024029102

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Dr. Syamsul Rizal, M.Si.
NIP. 19781215 200812 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agita Putri Aulya
Nim : 4012015080
Tempat/ Tgl. Lahir : Langsa, 07 Oktober 1997
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Dusun Tepian Dayah Desa Meurandeh,
Kec. Langsa Lama, Kota Langsa.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Kota Langsa.”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 11 November 2021

Yang membuat pernyataan



(Agita Putri Aulya)

MOTTO

Inna Ma'al 'Usri Yusroo

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Itu Ada Kemudahan”

The Intelligent People Can Lose Because Of The Tenacity Of The Fools

“Orang Cerdas Bisa Kalah Dikarenakan Keuletan Orang Bodoh”

“Kau Tak Akan Pernah Mampu Menyeberangi Lautan
Sampai Kau Berani Berpisah Dengan Daratan”

“Mulailah Dari Tempatmu Berada,
Gunakan Yang Kau Punya, Lakukan Yang Kau Bisa”

Jika Kamu Benar Menginginkan Sesuatu, Kamu Akan Menemukan Caranya.
Namun Jika Tidak Serious, Kau Hanya Akan Menemukan Alasan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan *reward* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan 28 responden sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan melalui *non probability sampling* dengan metode *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan jumlah populasi yang ada. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner sebanyak 16 item pertanyaan yang dinilai dengan skala *likert* 1-5 dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul dilakukan uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 (87,6%), yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi, pelatihan kerja dan *reward* menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Reward, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was made to determine the effect of motivation, training and rewards partially and simultaneously on the performance of employees of PT. BPR Syariah Adeco Langsa. This study uses a quantitative descriptive approach, using 28 respondents as the research sample. Sampling in this study was carried out through probability sampling with the total sampling method, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Data collection techniques were carried out using a questionnaire as many as 16 question items which were assessed on a Likert scale of 1-5 and tested for feasibility using validity and reliability tests. The data collected by the classical assumption test, analyzed using multiple regression and hipotesis test. From the results of the study it can be said The key is that motivation, job training and rewards together have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Syariah ADECO Langsa City. In addition, from the calculation results, the coefficient of determination (R^2) is 0.876 (87.6%), which indicates that the contribution of motivation, work and reward explains the variation in the value of the employee performance variable by 87.6% while the remaining 12.4% by the variable others that were not included in this study.

Keywords : Motivation, Work Training, Reward, Employee Performance

PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah bagian dari ibadah saya kepada Allah SWT, karena kepada-Nya lah kami menyembah dan kami memohon pertolongan. Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada :

- Ayahanda tercinta Misno dan Ibunda tercinta Endang Sri Ningsih yang menjadi motivator terbesar yang tak pernah jemu mendoakan dan memberi semangat hingga terselesaikan tugas ini. Ayah dan Ibunda terimakasih atas kerja keras serta perjuangannya yang telah menjadikan saya lebih bersemangat, kasih sayang kalian yang membuat saya menjadi kuat hingga saya selalu sabar melalui ragam cobaan untuk mengejar cita-cita dan harapan yang ingin saya gapai.
- Suami tercinta Bayu Wardhana SE yang telah memberikan doa dan dukungan hingga terselesaikan penelitian ini.
- Bapak dan Ibu Pembimbing yang membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
- Abang, Kakak dan Keponakan, Serma Nova Juli Hendra, Rizki Ramadhansyah, Spd., Rizki Ramadhani, Pratu Agil Maydika Putra, Alm. Aliffirjatullah dan Alkiya Alesha Zahra yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan arahan selama peneliti menyelesaikan skripsi.
- Buat Sahabat-sahabatku tersayang, Almada Fitria, Devi Yani S.E, Ridha Andriani S.sos, Vivy Anggita, Putri Raisah S.E serta Keluarga Besar Jurusan Perbankan Syariah Unit 1 yang tak dapat disebutkan namanya satu persatu.
- Almamater Tercinta IAIN Langsa.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan *reward* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan 28 responden sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan melalui *non probability sampling* dengan metode *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan jumlah populasi yang ada. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner sebanyak 16 item pertanyaan yang dinilai dengan skala *likert* 1-5 dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul dilakukan uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 (87,6%), yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi, pelatihan kerja dan *reward* menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This research was made to determine the effect of motivation, training and rewards partially and simultaneously on the performance of employees of PT. BPR Syariah Adeco Langsa. This study uses a quantitative descriptive approach, using 28 respondents as the research sample. Sampling in this study was carried out through probability sampling with the total sampling method, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Data collection techniques were carried out using a questionnaire as many as 16 question items which were assessed on a Likert scale of 1-5 and tested for feasibility using validity and reliability tests. The data collected by the classical assumption test, analyzed using multiple regression and hipotesis test. From the results of the study it can be said The key is that motivation, job training and rewards together have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Syariah ADECO Langsa City. In addition, from the calculation results, the coefficient of determination (R²) is 0.876 (87.6%), which indicates that the contribution of motivation, work and reward explains the variation in the value of the employee performance variable by 87.6% while the remaining 12.4% by the variable others that were not included in this study.

Keywords : Motivation, Work Training, Reward, Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Kota Langsa”** dengan baik. Shalawat beserta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju alam berilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri, MA. selaku Rektor IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.C.L. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa sekaligus Pembimbing Skripsi I yang dengan sabar memberikan arahan sampai skripsi ini selesai.
3. Bapak Dr. Syamsul Rizal, M.Si. selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa
4. Ibu Mastura, M.E.I. selaku Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Bapak Muhammad Riza, Lc, MA. selaku Penasehat Akademik peneliti.
6. Ibu Zikriatul Ulya, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Segenap Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memberi kemudahan administrasi bagi peneliti selama masa perkuliahan.

9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan materil serta Doa kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada suami tercinta yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan arahan selama peneliti menyelesaikan skripsi.
11. Serta saudara dan saudari kandung tercinta yang telah membantu peneliti selama ini.
12. Buat Sahabat-sahabat tersayang yang tak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. Untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti. Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, peneliti terlebih dahulu memohon maaf dan mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki tulisan dan karya ilmiah selanjutnya. Akhir kata, kepada Allah SWT, kita berserah diri. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Langsa, 11 November 2021

Peneliti

AGITA PUTRI AULYA

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ş	Es(dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ş	Es(dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De(dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	Te(dengan titik dibaah)

ظ	Za	Ẓ	Zet(dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik(diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	KasrahI	I	I
ُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يَـ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَـ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Žakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَّلَ

3. Maddah

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

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / اِ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutah mati
Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.
- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal		
al-Madīnah al-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah		
Ṭalḥah	=	طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Ḥajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعْمٌ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ل/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ

al-Badī'u	=	الْبَدِيعُ
al-Jalālu	=	الْجَلَالُ

7. Hamzah

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

Contoh:

Ta'khuḏūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أَمِرْتُ
Akala	=	أَكَلٌ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

	وَإِنَّا لَهُمْ خَيْرُ الرَّازِقِينَ
Wa innalāha lahuwa khair ar-rāziqīn	
Wa innalāha lahuwa khairurrāziqīn	
	فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ
Fa aflu al-kaila wa al-mīzān	
Fa aful- kaila wa-mīzān	
	إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ
Ibrāhīm al-Khalīl	
Ibrāhīm al-Khalīl	
	بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمُرْسَاهَا
Bismillāhi majrehā wa mursāhā	
	وَاللَّهُ عَلِيمٌ نَّاسِحُ الْبَيْتِ مَا سَتَطَأُ عَلَيْهِ سَبِيلًا
Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā	
Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīlā	

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti

apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

	وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ
Wa mā Muhammadun illa rasūl	
	إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan	
	شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an	
Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an	
	وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn	
Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn	
	الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabb al-'ālamīn	
Alhamdu lillāhi rabbil-'ālamīn	

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

Contoh:

	نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ
Naşrun minallāhi wa fathun qarīb	
	بِاللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا
Lillāhi al-amru jamī'an	
Lillāhil-amru jamī'an	
	وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ
Wallāhu bikulli syaiin 'alīm	

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid.

Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Batasan Masalah.....	5
1.6. Penjelasan Istilah.....	6
1.7. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN TEORETIS	8
2.1. Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2. Indikator Kinerja	9
2.1.3. Jenis – Jenis Kinerja Karyawan.....	10
2.1.4. Faktor–Faktor Kinerja Karyawan.....	11
2.1.5. Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.6. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.2. Motivasi.....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	13
2.2.2. Indikator Motivasi Kerja	14
2.2.3. Jenis- Jenis Motivasi	15
2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja.....	17
2.2.5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.3. Pelatihan Kerja	18
2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja	18
2.3.2. Indikator Pelatihan Kerja.....	20

2.3.3. Teknik Pelatihan Kerja.....	22
2.3.4. Tujuan Pelatihan Kerja.....	23
2.3.5. Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.4. <i>Reward</i>	24
2.4.1. Pengertian <i>Reward</i>	24
2.4.2. Indikator <i>Reward</i>	25
2.4.3. Tujuan <i>Reward</i>	26
2.4.4. Sistem Pemberian <i>Reward</i>	27
2.4.5. Hubungan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.5. Penelitian Terdahulu.....	28
2.6. Kerangka Pemikiran.....	31
2.7. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	33
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	34
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Identifikasi dan Operasional Variabel.....	37
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	40
3.8. Model Analisa Data.....	42
3.9. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.10. Uji Parsial (Uji T) dan Uji Simultan (Uji F).....	46
3.11. Koefisien Determinasi.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Sejarah PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.....	48
4.1.2. Visi, Misi dan Motto PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.....	49
4.1.3. Bagan Struktur Organisasi Manajemen PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.....	51
4.1.4. Karakteristik Responden.....	52
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.1.5. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	55
1. Penjelasan Responden Pada Variabel Motivasi.....	55
2. Penjelasan Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja.....	57
3. Penjelasan Responden Pada Variabel <i>Reward</i>	59
4. Penjelasan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	61

4.1.6. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	62
1. Hasil Uji Validitas	62
2. Hasil Uji Reliabilitas	64
4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik	65
1. Hasil Uji Normalitas	65
2. Hasil Uji Linearitas	67
3. Hasil Uji Multikolinearitas	69
4. Hasil Uji Heterokedastisitas	70
5. Hasil Uji Autokorelasi	71
4.1.8. Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.1.9. Hasil Uji Parsial (Uji T) dan Uji Simultan (Uji F)	73
1. Hasil Uji Parsial (Uji T)	73
2. Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.1.10. Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.2. Pembahasan	77
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa	77
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa	79
3. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa	80
4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa	82
BAB V PENUTUP	83
5.1. Kesimpulan	83
5.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRSAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Skala Likert.....	37
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1	Penjelasan Responden Pada Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.2	Penjelasan Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja.....	57
Tabel 4.3	Penjelasan Responden Pada Variabel <i>Reward</i>	59
Tabel 4.1	Penjelasan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas.....	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Skema Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1	Bagan Struktur PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa	51
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan JenisUsia	53
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Gambar 4.5	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	66
Gambar 4.6	Hail Uji Normalitas Grafik Histogram	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan ekonomi diatur oleh suatu lembaga yang disebut lembaga keuangan. Lembaga keuangan terbagi menjadi dua yaitu lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan non perbankan. Lembaga keuangan perbankan adalah lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, cek dan bilyet giro dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pembiayaan.¹ Dalam operasional perbankan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ilmu dan pengalaman memadai. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam perusahaan, sumber daya manusia berperan penting sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.²

Perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan perusahaan dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing, dan meningkatnya kinerja perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa perusahaan.³

¹Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2013), h. 7.

² Tobari, *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintahan: Dilengkapi dengan hasil penelitian budaya organisasi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota Sumatera Selatan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 22

³ Wibowo, *Manajemen kinerja edisi ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 2.

Perusahaan harus menyadari bahwa hampir semua aktivitas operasional dilakukan dan ditentukan oleh karyawan melalui kinerjanya sehingga karyawan menjadi aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan potensinya. Di era globalisasi perbankan menjadi salah satu roda penggerak perekonomian di dunia termasuk Indonesia. Perbankan terdiri dari 2 jenis yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah, perbankan konvensional mendominasi seluruh perekonomian dunia, tetapi saat ini perbankan syariah juga sudah mulai maju menyeimbangi perbankan konvensional. Salah satu BPRS terbaik yang dibuktikan dengan 5 (lima) kali berturut-turut mendapat penghargaan BPRS sangat baik kategori total asset 50 – 100 milyar berdasarkan majalah infobank adalah PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.⁴

BPR Syariah ini berfokus pada pembiayaan untuk UMKM daerah. Dalam kegiatan operasionalnya, PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa tidak terlepas dari kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana. Penyaluran dana dilakukan dengan pemberian pembiayaan baik *Murabahah* maupun *Mudharabah*. Saat ini PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa memiliki 28 karyawan dengan latar belakang yang berbeda. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan PT. BPR Syariah Adeco, peneliti menemukan beberapa masalah.

Permasalahan pertama, sebagian karyawan bekerja di PT. BPR Syariah Adeco bukan karena memiliki keinginan pribadi dalam mengembangkan pengetahuan perbankan syariah melainkan semata-mata hanya karena gaji atau upah yang akan diperoleh. Seharusnya, dengan hal tersebut kinerja karyawan akan

⁴Edy Setiadi, *InfoBank (Analisis Strategi Perbankan & Keuangan)*, (Jakarta : Infobank Institute, 2018), h. 52

berada pada standart, karena tidak adanya keinginan dalam mengembangkan kemampuan masing-masing. Namun, pada kenyataan kinerja karyawan sangat baik dibuktikan dengan tercapainya target laba pada rencana bisnis bank tahun 2018 dan 2019 mencapai 2,3 milyar rupiah.

Permasalahan kedua, saat ini pelatihan kerja untuk karyawan di PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa masih sangat kurang dilakukan. Seharusnya dengan kurangnya pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan stagnan atau bahkan mengalami penurunan. Namun, pada kenyataan kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco sangat baik dibuktikan dengan penghargaan yang diperoleh bank tersebut 5 (lima) tahun berturut-turut berdasarkan majalah infobank.

Permasalahan terakhir, seharusnya dengan tidak adanya *reward* tertulis atau resmi yang diberikan oleh PT. BPR Syariah Adeco akan membuat kinerja karyawan semakin hari semakin menurun karena kurangnya motivasi. Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco semakin hari semakin meningkat dibuktikan dengan terus meningkatnya pertumbuhan aset yang dimiliki PT. BPR Syariah Adeco dari tahun ke tahun, yaitu tahun 2018 sebesar 46 milyar rupiah dan 2019 sebesar 60 milyar rupiah. Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco Kota Langsa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa ?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah diuraikan peneliti, maka penelitian ini memiliki beberapa bertujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.
4. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas, maka penelitian mengharapkan agar penelitian ini memiliki manfaat, yaitu :

1. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu perbankan syariah terutama untuk akademisi yang akan menganalisis tentang pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan pada penelitian berikutnya.
2. Secara praktis, merupakan bahan masukan atau evaluasi praktek lapangan, dan sebagai dasar menentukan langkah strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ditetapkan agar penelitian berfokus pada pokok-pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dibatasi hanya berfokus pada pembahasan mengenai faktor motivasi, faktor pelatihan kerja dan faktor *reward*.

1.6 Penjelasan Istilah

1.6.1 Motivasi

Motivasi adalah bahwa keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.⁵

1.6.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.⁶

1.6.3 Reward

Reward adalah ganjaran, upah, hadiah dan penghargaan. Atau suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.⁷

⁵ Wilson Bangun, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), h. 312.

⁶ Ismenia Boe, *Pengaruh program pelatihan dan.....*h. 562.

⁷AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67.

1.6.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

1.7 Sistematika Pembahasan Penelitian

Penyusunan laporan ini disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

Bab I adalah bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah bab kajian teori yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

Bab III adalah bab metodologi penelitian yang terdiri dari penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional, pengujian instrumen penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV adalah bab yang berisi gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, temuan penelitian dan interpretasi penelitian.

Bab V adalah bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

⁸ AP. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), h. 9

BAB II

KAJIAN TEORETIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Terdapat tiga komponen kinerja yaitu: tujuan, memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap orang. Ukuran, dibutuhkan untuk mengetahui apakah seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan seseorang memegang peranan penting. Dan penilaian, kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap orang. Tindakan ini membuat seseorang untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.⁹

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika guna untuk meningkatkan produktivitas.¹⁰ Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

⁹ Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2012), h. 231.

¹⁰ AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹¹

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuankinerja perusahaan yang efisien, efektif, dan produktif, penciptaan motivasi dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak dari luar perusahaan yang memberikan tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan.¹²

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:¹³

1. Kuantitas, yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerjakaryawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas, yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan (baik buruknya) ukuran kuantitatif yang mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan, tetapi hal ini penting sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.

¹¹AP. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012),h. 9.

¹² *Ibid.*,

¹³Galih Dwi Koencoro, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2013) h. 13.

3. Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang merupakan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak waktu.

2.1.3 Jenis-jenis Kinerja

Ada beberapa jenis dari kinerja yaitu sebagai berikut:¹⁴

1. Kinerja strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja administratif

Kinerja suatu perusahaan yang didalamnya terdapat struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja operasional

Kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

¹⁴*Ibid*, h. 77.

2.1.4 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:¹⁵

1. Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

2.1.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. ada lima faktor dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:¹⁶

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: ketelitian, keterampilan dan penerimaan.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.

¹⁵AP. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung:.....h. 13.

¹⁶Gary Dessier, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Indeks., 2017), h. 6.

3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan melalui media komunikasi.

2.1.6 Manfaat penilaian kinerja karyawan

- 1) Bagi Pegawai/ karyawan yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

- 2) Bagi manajer

Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship.

- 3) Bagi Perusahaan

Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi adalah usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu.¹⁷

Motivasi adalah bahwa keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.¹⁸

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kesuksesan. Motivasi kerja pegawai adalah faktor yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya lebih bersemangat sehingga memperoleh prestasi yang baik.¹⁹

Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk

¹⁷ Pahlevi, Resa Nur, *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*. (Skripsi Sarjana pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012), h. 45.

¹⁸ Wilson Bangun, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), h. 312.

¹⁹ *Ibid.*,

memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka individu akan mengalami penurunan tekanan.²⁰

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:²¹

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru

²⁰*Ibid.*

²¹*Ibid*, h. 117.

bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat dua jenis dari motivasi yaitu sebagai berikut:²²

1. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan reward untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan terdapat motivasi positif yaitu:

1) Penghargaan terhadap yang dilakukan

Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka menyenangkan karyawan tersebut.

²²*Ibid*, h. 47.

2) Informasi

Pemberian informasi yang jelas sangat berguna untuk menghindari berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.

Karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

4) Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

5) Partisipasi

Partisipasi yang dijalankan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.

6) Kebanggaan

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

2. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah

dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:²³

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasikaryawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.5 Hubungan Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.²⁴ Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau

²³ Hasibuan, Melayu SP, *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017) h. 73.

²⁴ Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen*, (Jakarta: Salmeba Empat, 2013), h.270.

bekerja lebih giat dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hakim, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.²⁵

Ada keterkaitan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya. Sedangkan apabila karyawan atau pegawai organisasi tidak atau

²⁵ Hakim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2017) h.124

kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, selain menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.²⁶

Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya pegawai akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, tapi apabila tidak mempunyai kemampuan atau skill yang memadai tentunya akan melaksanakan tugasnya asal-asalan, yang penting tugas tersebut bisa selesai. Oleh karena itu kinerja dan motivasi kerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh program pelatihan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang memberikan kontribusinya kepada instansi dimana dia bekerja.²⁷

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.²⁸

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam

²⁶ Ismenia Boe, *Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste*, (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014). h. 563.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 117.

suatu organisasi.²⁹ Ada tiga tahapan yang mencakup pelatihan yaitu sebagai berikut.³⁰

- 1) Analisa kebutuhan pelatihan.
- 2) Implementasi program pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan.

2.3.2 Indikator Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa indikator dari pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:³¹

1. Pengetahuan

Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang

²⁹Ismenia Boe, *Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste*, (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014). h. 562.

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2014), h. 76.

³¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 87.

terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.3.3 Teknik Pelatihan Kerja

Ada beberapa macam teknik pelatihan kerja yaitu sebagai berikut.³²

1. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

2. Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk pelaksanaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka masing-masing.

3. Magang (*Apprenticeships*)

Magang merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan *off the job*. Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*) seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng dilatih dengan program-program magang formal. Asistensi dan internship adalah bentuk lain program magang.

4. *Coaching*

Atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia (*supervisor*) dan karyawan sebagai pegawai sama seperti hubungan tutor-mahasiswa.

³² T. Hani. Handoko, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, (Yogyakarta: BPFE, 2017), h. 165.

5. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengembalian keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2.3.4 Tujuan Pelatihan Kerja

Terdapat dua tujuan dari pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:³³

1. Adanya pegawai baru, pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.
2. Adanya penemuan-penemuan baru, dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

2.3.5 Hubungan Variabel Pelatihan Kerja Dengan Variabel Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kualitas karyawan. Kebutuhan akan pelatihan kerja memiliki beberapa pengaruh yang besar terhadap

³³ AP. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), h. 55.

karyawan, dan salah satu nya adalah dengan peningkatkan dan pengembangan motivasi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁴

Perusahaan sebenarnya memiliki tugas untuk terus meningkatkan motivasi karyawan salah satunya dengan memfasilitasi program-program *training* untuk karyawannya. Pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan. Dengan mengikuti pelatihan maka karyawan yang sudah pasti memiliki sifat dan kepribadian masing-masing yang berbeda dapat memiliki visi dan misi yang sama sehingga akan dapat bekerja sama untuk menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka bersama-sama.³⁵

2.4 Reward (Penghargaan)

2.4.1 Pengertian Reward

Reward merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan mengetahui reward yang diterima. Besarnya reward ini mencerminkan status, pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang didapat karyawan semakin baik kinerja karyawan.³⁶

Reward adalah ganjaran, upah, hadiah dan penghargaan. Atau suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan

³⁴ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012), h. 76

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Irham Fahmi, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Utama., 2016), h. 64.

juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.³⁷

Atau bisa juga disebut bahwa *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.³⁸

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward ekstrinsik* dan *reward intrinsik*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan *interpersonal* serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), dan Otonomi.³⁹

2.4.2 Indikator *Reward*

Adapun indikator dari *reward* adalah sebagai berikut:⁴⁰

1. Gaji adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
2. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

³⁷Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h. 4.

³⁸*Ibid.*,

³⁹*Ibid.*,

⁴⁰M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: RajawaliPers, 2012), h. 122.

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan.

3. Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.
4. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham.
5. Penghargaan *interpersonal* berupa status atau pengakuan yang diberikan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.3 Tujuan *Reward*

Adapun tujuan dari reward yaitu sebagai berikut:⁴¹

1. Menarik (*Attract*)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

⁴¹Moh, Zaiful Rosyid., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, (Jakarta: Erlangga, 2018), h.44.

2. Mempertahankan (*Retain*)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

3. Memotivasi (*Motivate*)

Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2.4.4 Sistem Pemberian *Reward*

Adapun tahapan-tahapan dalam pemberian *reward* adalah sebagai berikut:⁴²

1. Melakukan analisis pekerjaan, artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
2. Melakukan penilaian pekerjaan, dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Melakukan survei berbagai sistem penghargaan yang berlaku untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada sistem penghargaan di tempat lain.

⁴²Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h. 8.

4. Menentukan harga setiap pekerjaan untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di tempat lain pada umumnya.

2.4.5 Hubungan Variabel Reward Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pemberian Reward kepada karyawan dapat menjadikan motivasi yang sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja, karna semakin tinggi kinerja yang dilakukan seorang karyawan maka semakin tinggi pula reward yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.⁴³ Maka dengan adanya reward yang diberikan dapat menjadi dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bersungguh-sungguh akan meningkat prestasi kerjanya dapat menambah atau meningkatkan profit perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menggali informasi dari penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

⁴³ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 220.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

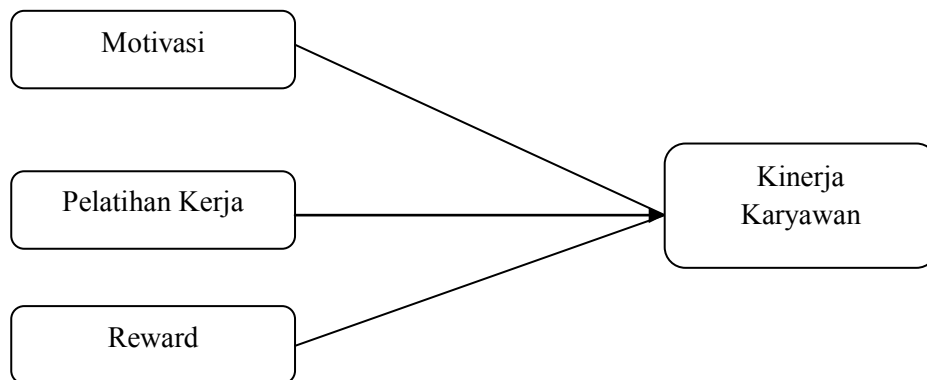
No	Identitas Peneliti	Metode Penelitian	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Lita Lestari, "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan kampoeng djowo sekatul, kendal, jawa tengah)", (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016)	Menggunakan teknik <i>sampling Probability</i> , Teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan wawancara, serta analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Tidak terdapat variabel <i>reward</i> dalam penelitian ini, dan penelitian ini dilakukan pada karyawan kampoeng djowo sekatul, kendal, jawa tengah.	Membahas tentang kinerja karyawan.
2.	Rita Puspita Sari, "Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang", (Skripsi Universitas Yogyakarta, 2014)	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan dokumentasi.	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang dan variabel pelatihan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada	Tidak terdapat <i>reward</i> dalam penelitian ini, dan penelitian ini dilakukan pada karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama magelang.	Membahas tentang kinerja karyawan.

			kantor pelayanan pajak pratama magelang.		
3.	Ratih Handayani, "Pengaruh pemberian reward dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa pelayanan telekomunikasi di Batam", (Skripsi Politeknik Negeri Batam, 2015)	Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner pada responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa pelayanan telekomunikasi di Batam.	Terdapat variabel pelatihan kerja di penelitian ini dan penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan jasa pelayanan telekomunikasi di Batam	Terdapat variabel reward, motivasi kerja dan membahas kinerja karyawan.
4.	Ismenia Boe, "Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste", (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014).	Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste.	pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste.	Membahas tentang kinerja karyawan

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H_{02} : Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H_{a2} : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H_{03} : *Reward* (Penghargaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H_{a3} : *Reward* (Penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H₀₄: Motivasi, pelatihan kerja dan *reward* (penghargaan) tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

H_{a4}: Motivasi, pelatihan kerja dan *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono penelitian deskriptif kuantitatif adalah keakuratan deskripsi suatu variabel dan keakuratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya.³⁹ Selain itu, penelitian kuantitatif adalah pengukuran data melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.⁴⁰

Sifat penelitian ini memakai *explanatory*. *Explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi.⁴¹

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.129

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 11.

⁴¹ *Ibid*, h. 420.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Adeco Langsa yang berada di Jl. A. Yani No. 88 - 92 Kota Langsa, Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan dari 1 september 2020 sampai dengan 1 November 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Adeco Kota Langsa. Jumlah populasi sebanyak 28 Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Adeco Kota Langsa.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴³ Atau sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.⁴⁴

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.80.

⁴³ *Ibid*, h. 81

⁴⁴ Danang Sunyoto, *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*, (Bandung: YramaWidya, 2014), h. 48.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.⁴⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel seluruh karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Adeco Kota Langsa berjumlah 28 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.⁴⁶ Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner/angket terhadap karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah Adeco Langsa.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui perantara.⁴⁷ Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini

⁴⁵ Sugyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 156.

⁴⁶ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : PT Raja Grafind Persada, 2016), h. 103.

⁴⁷ *Ibid.*, h. 108

adalah dari bahan-bahan bacaan berupa buku-buku, majalah, *literature*, surat kabar dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa teknik, yaitu :

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang akan mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.⁴⁸

2. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁹ Hasil dari kuisioner yang terkumpul, kemudian dijadikan bahan untuk dianalisa secara kuantitatif. Pengukuran dari pertanyaan/pernyataan kuisioner yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.⁵⁰

Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju

⁴⁸ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), h. 134

⁴⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*.....h. 135.

⁵⁰ *Ibid*, h. 132.

(STS) terhadap pertanyaan mengenai item dimensi pada variabel bebas dan variabel terikat. Dan dibuat menggunakan skala 1 – 5 untuk mewakili pendapat responden. Nilai untuk skala tersebut yaitu sebagai berikut:⁵¹

Tabel 3.1

Skala Likert			
No.	SIMBOL	ALTERNATIF JAWABAN	NILAI
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	R	Ragu-ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam Penelitian ini variabel yang terdiri dari variabel-variabel yang akan diuji peneliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel *Independen*) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari motivasi (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan *Reward* (X_3).
2. Variabel Terikat (Variabel *Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

3.6.2 Definisi Operasionalisasi Variabel

1. Motivasi (X_1), motivasi merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 140

tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

2. Pelatihan Kerja (X2), pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.
3. (X3), merupakan ganjaran, upah, hadiah dan penghargaan. Atau suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.
4. Kinerja Karyawan (Y), kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X1)	Motivasi adalah bahwa keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. ⁵²	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat Kerja. 3. Inisiatif dan Kreatifitas. 4. Rasa Tanggung Jawab. 	Skala Likert
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. ⁵³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan. 2. Kemampuan Berpikir. 3. Sikap. 4. Kecakapan. 	Skala Likert
(X3)	<i>Reward</i> adalah ganjaran, upah, hadiah dan penghargaan. Atau suatu bentuk apresiasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Upah. 3. Insentif. 4. Tunjangan 5. Penghargaan <i>Interpersonal</i>. 	Skala Likert

⁵² Wilson Bangun, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), h. 312.

⁵³ Ismenia Boe, *Pengaruh program pelatihan dan.....*h. 562.

	karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. ⁵⁴		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁵⁵	1. Kuantitas. 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu	Skala Likert

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka dilakukan uji validitas. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok tertentu yaitu motivasi, pelatihan kerja, *Reward* dan kinerja karyawan. Menurut Nugroho nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n-k$, k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Jadi pada penelitian ini di dapatkan hasil $df = 28-4 = 24$. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang

⁵⁴ AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67.

⁵⁵ AP. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung:....., h. 9.

merupakan nilai dari Corrected Item Total $>$ r-tabel. Apabila validitas setiap jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0,374 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Selain mengetahui validitas alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini perlu diketahui juga konsistensi atau reliabilitas alat ukur tersebut. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ dari 0,60. Untuk mempermudah menguji validitas angket dan reliabilitas angket akan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.⁵⁶

⁵⁶ *Ibid*, h. 279.

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai alpha (α) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai alpha (α) lebih besar dari r_{tabel} , maka hasilnya adalah reliabel.⁵⁷

3.8 Model Analisa Data

3.8.1 Model Analisa Deskriptif Statistik Kuantitatif

Metode analisis deskriptif statistik kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.8.2 Model Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah teknik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari satu atau variabel bebas (dependen) terhadap satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah :⁵⁸

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana:

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$b_1 b_2 b_3$: Koefisien korelasi ganda
X_1	: Motivasi
X_2	: Pelatihan Kerja
X_3	: <i>Reward</i>
e	: Standar <i>Error</i>

⁵⁷ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivarite dengan program IBM SPSS*, (Semarang: Bandar Penerbit UNDIP, 2016), h. 48.

⁵⁸ *Ibid*,

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linear. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinearitas terjadi jika nilai:⁵⁹

- a. $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan $VIF > 10$ maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas yang terjadi tidak berbahaya (tidak lolos uji multikolinearitas).
- b. $Tolerance > 0.10$ atau sama dengan $VIF < 10$ maka dapat dikatakan bahwa multikolinearitas terjadi berbahaya (lolos uji multikolinearitas).

3.9.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.⁶⁰ Uji normalitas dengan grafik normal P-P Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal kemudian *plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.⁶¹

Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan one sample Kolmogrov Smirnov. Uji

⁵⁹ *Ibid*, h. 106.

⁶⁰ *Ibid*, h. 62.

⁶¹ *Ibid*,.

Kolmogorov Smirnov, dapat diketahui bahwa *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. maka dari itu, hasil penelitian ini dapat diterima.

3.9.3 Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁶²

3.9.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.⁶³ Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).⁶⁴

⁶² Santoso, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2012), h. 213.

⁶³ *Ibid.*,

⁶⁴ *Ibid.*, h. 105

Dalam pengujian ini menggunakan uji glejser, apabila nilai signifikansi dari seluruh variabel independen nilai probabilitas signifikan secara statistic ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.9.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson (DW-test)*. Hasil perhitungan uji *Durbin-Watson* yang ada akan dibandingkan dengan nilai tabel dari *Durbin-Watson*.⁶⁵

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) yaitu sebagai berikut:⁶⁶

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
3. Terjadi autokorelasi negatif, jika DW di atas +2 atau $DW > +2$.

⁶⁵ *Ibid*, h. 98

⁶⁶ *Ibid*.

3.10 Uji Parsial (Uji T) Dan Uji Simultan (Uji F)

3.10.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut.⁶⁷

- a. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak artinya H_a diterima.
- b. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ maka H_a ditolak artinya H_0 diterima.

Atau dapat dilihat juga dengan menggunakan perbandingan t_{hitung} yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F atau uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengambilan kesimpulannya dengan melihat taraf signifikan 5% (0,05) dengan ketentuan sebagai berikut.⁶⁸

⁶⁷*Ibid.* h. 88.

⁶⁸*Ibid.*.

- a Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak (artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).
- b Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).

3.11 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.⁶⁹ Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, karena jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya amat terbatas.⁷⁰

⁶⁹Iman Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2016), h. 97.

⁷⁰*Ibid.*,

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa

Sejumlah tokoh, intelektual, pengusaha yang berdomisili di Jakarta, Medan dan Aceh yang bergabung dalam wadah : Aceh Business Club (ABC) yang didirikan pada 3 Mei 1990 di Jakarta, mencetus "*Program Saweu Gampong Halaman*" dengan maksud dan tujuan untuk mendukung usaha rakyat yang berekonomi lemah di Jakarta dan sekitarnya, serta di Provinsi Aceh, dan membuka peluang pekerjaan bagi putra-putri Aceh untuk peningkatan kesejahteraan kehidupan keluarganya. Selain membantu pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi Aceh dalam mengatasi pengangguran dan peningkatan pendapatan daerah.⁷¹

Program Saweu Gampong, merupakan kepedulian masyarakat Aceh di rantau untuk kampung halamannya dengan mendirikan beberapa usahanya sebagai "pilot project" di setiap Kabupaten/Kota. Pada tahun 1994 mendirikan PT. BPR Tapeuna Dana (Jasa bank) di Depok; PT. Sarana Aceh Ventura di Banda Aceh (modal ventura); PT. Peudong Pakat di Sungai Kurug Tiga di Kabupaten Aceh Tamiang (Tambak Udang) dan PT. Adeco Internasional (jasa kontaktor), PT. Adeco Pratama serta beberapa yayasan untuk penyaluran beasiswa pendidikan dan sosial kemanusiaan. Program ini sempat tertunda sejak tahun 1997,

⁷¹ Profil Perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ADECO Kota Langsa diperoleh pada tanggal 26 Oktober 2020.

disebabkan krisis ekonomi global dan keamanan di Aceh yang belum stabil. Pada tahun 2007 Program Saweu Gampong dimulai kembali dengan mendirikan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adeco di Langsa, Provinsi Aceh.

Untuk kebersamaan dan kepeduliannya demi masyarakat di Aceh, Program Saweu Gampong yang sempat tertunda, kemudian melanjutkan programnya dengan mendirikan PT. Bank Pembiayaan Rakyat : “BPR Syariah Adeco” (*ADECO singkatan dari Aceh Development Corporation*) yang berkantor pusatnya : Jl. A. Yani No. 88 - 92 Kota Langsa, Provinsi Aceh. pada tanggal 23 Maret 2007, dan mulai operasionalnya pada tanggal 10 Agustus 2009.

BPR Syariah Adeco beroperasi berlandaskan prinsip syariah dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat setempat, dan juga sesuai dengan diberlakukannya Syariah Islam di Provinsi Aceh. Bank ini tidaklah eksklusif, dikarenakan dapat melayani seluruh elemen masyarakat, dengan fokus utamanya pada pertumbuhan dan pengembangan Wirausaha Industri Kreatif dan Produktif bagi Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM).⁷²

4.1.2 Visi, Misi, dan Motto BPRS ADECO Langsa

BPR Syariah Adeco memiliki visi dan misi serta motto yang jelas dalam upaya membangun ekonomi kerakyatan masa depan rakyat Aceh secara kuantitatif dan kualitatif, demi peningkatan keadilan, kebersamaan, kemaslahatan, bermartabat dan Islami serta menjangkau semua elemen masyarakat secara proporsional.

⁷² *Ibid.*,

Visi : Menjadikan perbankan yang prima dalam pengelolaan industry jasa perbankan syariah untuk peningkatan modal wirausaha bagi ekonomi kerakyatan dan UMKM. Peningkatan kesejahteraan pegawai dan para pemegang saham, dengan menjaga amanah, kehati-hatian, keterbukaan, berkesinambungan, berwawasan regional, nasional, global serta bermartabat dan ramah lingkungan.

Misi : Untuk mencapai Visi tersebut Misi yang dilakukan adalah 4 P, yaitu :⁷³

1. Prima dalam kinerja, meningkatkan mutu Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta Iman dan Taqwa (IMTAQ), serta profesional, kompeten pada perbankan syariah.
2. Prima dalam pertumbuhan wirausaha perbankan syariah, membangun perekonomian daerah yang unggul dengan memfokus pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang kreatif dan produktif.
3. Prima dalam pelayanan yang ramah, bertartabat dan terpercaya, kepada kemitraan.
4. Prima dalam pengelolaan usaha perbankan syariah, kehati-hatian, menjaga amanah, efisiensi, efektif, transparan, dan akuntabel serta berkesinambungan.

Motto : “Lebih Adil dan Terpercaya Bersama Mitra”

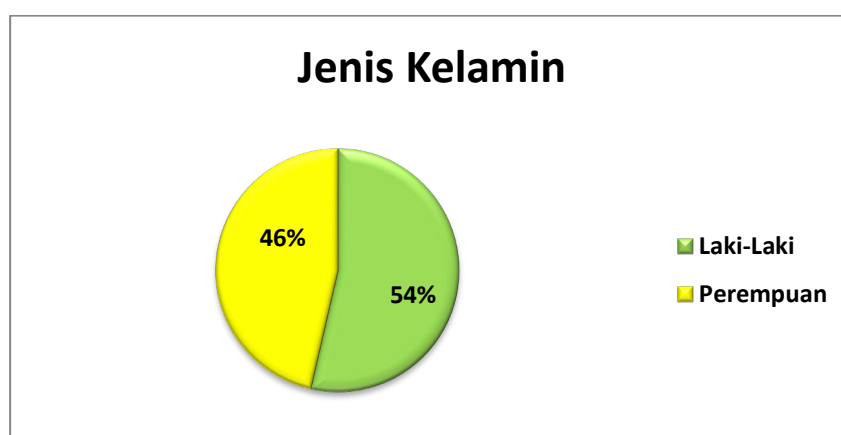
⁷³ *Ibid.*,

4.1.4 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah Karyawan di PT BPRS ADECO Langsa. Adapun rincian karakteristik responden dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa sebagai berikut :



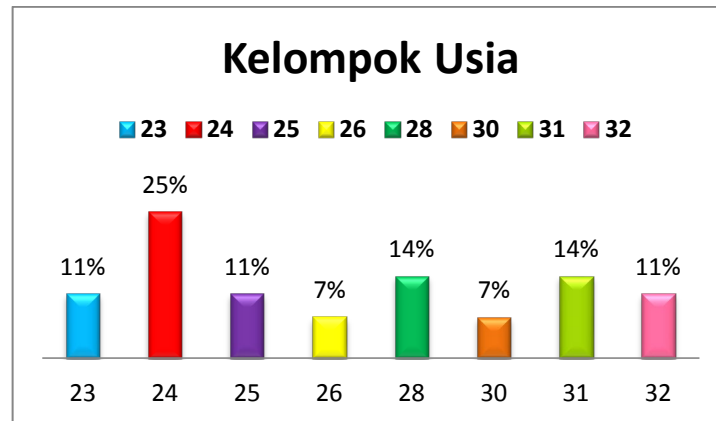
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2020)

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa 54% adalah responden laki-laki sebanyak 15 orang dan 46% adalah responden perempuan sebanyak 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 15 orang sebesar 54%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada PT. PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa sebagai berikut :



Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

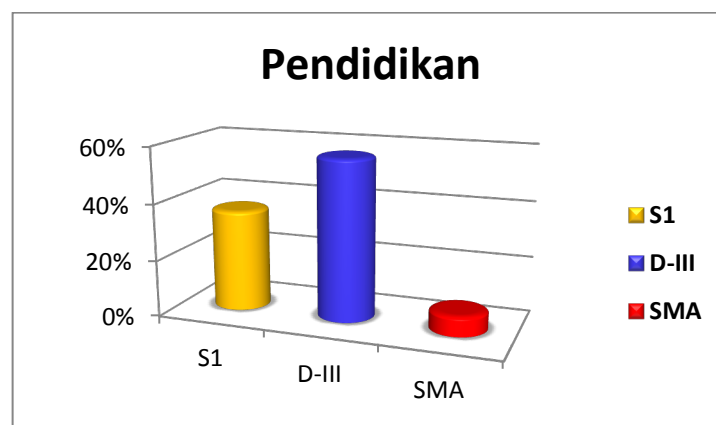
Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa kelompok usia responden yang paling dominan adalah karyawan yang berusia 24 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar (25%), kemudian di ikuti oleh karyawan yang berusia 28 tahun sebanyak 4 orang (14%), karyawan yang berusia 31 tahun juga sebanyak 4 orang (14%), lalu diikuti oleh karyawan berusia 25 tahun sebanyak 3 orang (11%), karyawan berusia 23 tahun sebanyak 3 orang (11%), dan sama juga dengan karyawan usia 32 tahun sebanyak 3 orang (11%), dan terakhir karyawan dengan

usia 26 tahun sebanyak 2 orang (7%) juga karyawan berusia 30 tahun sebanyak 2 orang (7%).

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada PT. PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa sebagai berikut :



Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Hasil Penelitian, Data diolah (2020)

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa kelompok berdasarkan pendidikan di dominankan oleh responden yang berpendidikan Diploma-III sebanyak 16 orang atau sebesar (57%), kemudian diikuti oleh karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (36%) dan sisanya oleh responden karyawan berpendidikan SMA sebanyak 2 orang atau (7%).

4.1.5 Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

1. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi (X1)

Penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel

4.1 berikut.

Tabel 4.1

Penjelasan Responden Pada Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	Skor		
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan.	4	20	14	56	8	24	2	4	0	0	28	104	3,71	Setuju
2	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar dapat menyelesaikan target pekerjaan yang saya rencanakan.	7	35	12	48	8	24	1	2	0	0	28	109	3,89	Setuju
3	Apabila saya menerima masalah atau kesulitan dalam bekerja saya akan selalu berinisiatif untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja agar hasilnya optimal.	10	50	8	32	9	27	1	2	0	0	28	111	3,96	Setuju
4	Saya selalu bertanggung jawab	7	35	12	48	7	21	1	2	0	0	28	106	3,78	Setuju

atas semua tugas dan wewenang yang saya miliki, agar mendapat perhatian dari atasan.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2020)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21
– 5,00

Penjelasan responden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 4 responden (14%) sangat setuju, 14 responden (50%) menyatakan setuju, 8 responden (29%) menyatakan kurang setuju, 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 7 responden (25%) sangat setuju, 12 responden (43%) menyatakan setuju, 8 responden (29%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 10 responden (36%) sangat setuju, 8 responden (29%) menyatakan kurang setuju, 9 responden (32%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel motivasi pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 7 responden (25%) sangat setuju, 12 responden (43%) menyatakan setuju, 7 responden (25%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

2. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Penjelasan responden terhadap variabel pelatihan kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2

Penjelasan Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	F	Skor	F	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Pengetahuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja.	13	65	11	44	4	12	0	0	0	0	28	121	4,32	Sangat Setuju
2	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja.	9	45	11	44	7	21	1	2	0	0	28	112	4,00	Setuju
3	Sikap saya menjadi lebih sportif dan disiplin setelah mendapatkan pelatihan kerja.	11	55	11	44	5	15	1	2	1	0	28	116	4,14	Setuju
4	Kecapakan yang saya miliki membuat saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tanpa bantuan dari orang lain.	5	25	15	60	7	21	1	2	0	0	28	108	3,85	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2020)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel pelatihan kerja pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 13 responden (46%) sangat setuju, 11 responden (39%) menyatakan setuju, 4 responden (14%) menyatakan kurang setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel pelatihan kerja pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 9 responden (32%) sangat setuju, 11 responden (39%) menyatakan setuju, 7 responden (25%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel pelatihan kerja pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 11 responden (39%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (39%) menyatakan setuju, 5 responden (18%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel pelatihan kerja pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 5 responden (18%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (54%) menyatakan setuju, 7 responden (25%) menyatakan kurang setuju, dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

3. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel *Reward* (X3)

Penjelasan responden terhadap variabel dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3

Penjelasan Responden Pada Variabel

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima..	3	15	18	72	7	21	0	0	0	0	28	108	3,85	Setuju
2	Saya selalu mendapatkan upah ketika saya bekerja lembur.	3	15	15	60	10	30	0	0	0	0	28	105	3,75	Setuju
3	Saya mendapatkan insentif yang lebih tinggi apabila saya mampu mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan.	1	5	20	80	7	21	0	0	0	0	28	106	3,78	Setuju
4	Saya selalu memperoleh dana tunjangan pada hari-hari besar Islam, seperti bulan ramadhan dan lebaran.	3	15	15	60	10	30	0	0	0	0	28	105	3,75	Setuju
5	Saya akan mendapatkan penghargaan <i>interpersonal</i> apabila saya mampu	4	20	20	80	4	12	0	0	0	0	28	112	4,00	Setuju

menjadi yang terbaik dalam pencapaian target di perusahaan secara berturut-turut.															
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2020)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21 – 5,00

Penjelasan responden mengenai variabel *Reward* pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 3 responden (11%) sangat setuju, 18 responden (64%) menyatakan setuju, dan 7 responden (25%) menyatakan kurang setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel *Reward* pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 3 responden (11%) sangat setuju, 15 responden (54%) menyatakan setuju, dan 10 responden (36%) menyatakan kurang setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel *Reward* pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 1 responden (4%) sangat setuju, 20 responden (71%) menyatakan setuju dan 7 responden (25%) menyatakan kurang setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel *Reward* pada butir pernyataan keempat menyatakan bahwa 3 responden (11%) sangat setuju, 15 esponden (54%) menyatakan setuju dan 10 responden (36%) menyatakan kurang setuju.

Penjelasan responden mengenai variabel *Reward* pada butir pernyataan kelima menyatakan bahwa 4 responden (14%) sangat setuju, 20 responden (71%) menyatakan setuju dan 4 responden (14%) menyatakan tidak setuju.

4. Penjelasan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (X4)

Penjelasan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4

Penjelasan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total		Rata-rata Skor	Kategori
		f	Skor	f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	f	Skor		
1	Kinerja karyawan bank adeco yang baik akan menghasilkan kuantitas profitabilitas yang tinggi bagi bank tersebut.	4	20	14	56	8	24	2	4	0	0	28	104	3,71	Setuju
2	Karyawan akan terus diberikan pelatihan kerja yang rutin agar memiliki kualitas kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.	4	20	14	56	9	27	1	2	0	0	28	105	3,75	Setuju
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu penilaian penting perusahaan kepada karyawan dalam memberikan .	2	10	12	48	10	30	2	4	0	0	28	92	3,28	Kurang Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2020)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 – 1,80 TS = 1,81 -2,60 KS = 2,61 – 3,40 S = 3,41 – 4,20 SS = 4,21
– 5,00

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan pertama menyatakan bahwa 4 responden (14%) sangat setuju, 14 responden (50%) menyatakan setuju, 8 responden (29%) menyatakan kurang setuju dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan kedua menyatakan bahwa 4 responden (14%) sangat setuju, 14 responden (50%) menyatakan setuju, 9 responden (32%) menyatakan kurang setuju dan 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju.

Penjelasan reponden mengenai variabel kinerja karyawan pada butir pernyataan ketiga menyatakan bahwa 4 responden (14%) sangat setuju, 12 responden (43%) menyatakan setuju dan 2 responden (7%) menyatakan tidak setuju.

4.1.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Validitas kuesioner adalah kemampuan pertanyaan dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam hal ini digunakan rumus korelasi Pearson Product- Moment, yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi dengan nilai kritis rtabel. Berdasarkan taraf signifikan 5% (0,5) dengan

menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 20. Suatu pengujian dikatakan valid atau shahih apabila:⁷⁴

- 1) Jika r hasil positif, setara r hasil $>$ r tabel, maka variabel valid.
- 2) Jika r hasil negatif, setara r hasil $<$ r tabel, maka variabel tidak valid.

Dengan menggunakan $N = 28$ didapatkan r tabel = 0,374 Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Data Penelitian

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
Motivasi (X₁)			
X1.1	0,700	0,374	Valid
X1.2	0,736	0,374	Valid
X1.3	0,537	0,374	Valid
X1.4	0,635	0,374	Valid
Pelatihan Kerja (X₂)			
X2.5	0,522	0,374	Valid
X2.6	0,623	0,374	Valid
X2.7	0,815	0,374	Valid
X2.8	0,621	0,374	Valid
Reward (X₃)			
X3.9	0,697	0,374	Valid
X3.10	0,708	0,374	Valid
X3.11	0,384	0,374	Valid
X3.12	0,708	0,374	Valid
X3.13	0,570	0,374	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,766	0,374	Valid
Y1.2	0,785	0,374	Valid
Y1.3	0,779	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

⁷⁴ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Perdana Mulya Saran, 2013) hal. 141

Berdasarkan tabel 4.5 dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel (r tabel = 0,374). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dan pernyataan pada instrumen baik dari pertanyaan dan pernyataan variabel motivasi, pelatihan kerja, *Reward* dan kinerja karyawan dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian, artinya semua pertanyaan dan pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan variabel motivasi, pelatihan kerja, dan *Reward* terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam suatu penelitian, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.⁷⁵ Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0,751	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,752	0,60	Reliabel
<i>Reward</i> (X3)	0,745	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Reliabel

⁷⁵ Agus Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2014) hal.104

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh penelitian memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,60) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang variabel penelitian seperti motivasi, pelatihan kerja, *Reward* dan kinerja karyawan adalah reliabel. Sehingga seluruh item layak dipergunakan dalam penelitian.

4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Untuk uji normalitas data digunakan pendekatan kolmogorov smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $>$ 0,05. Sedangkan data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) $<$ 0,05.

Tabel 4.7

**Hasil Uji NormalitasKolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	X3	Y1
N		28	28	28	28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.4643	16.3214	19.0714	11.0714
	Std. Deviation	2.20239	2.07371	1.82429	1.82429
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.153	.195	.159
	Positive	.140	.133	.114	.127
	Negative	-.096	-.153	-.195	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		.740	.808	1.030	.841
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645	.531	.239	.479

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil dari pengujian dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah:

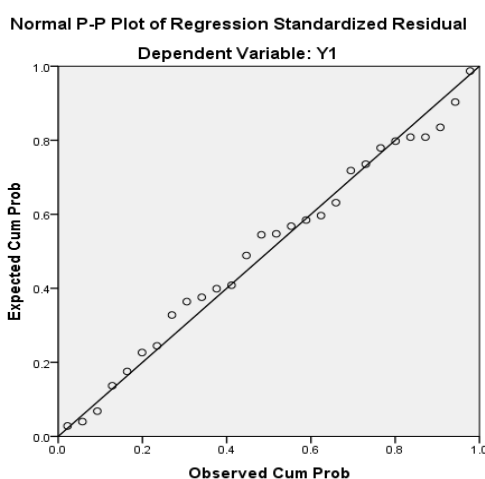
$X1 = 0,740 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

$X2 = 0,808 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

$X3 = 1,030 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

$Y = 0,841 > 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

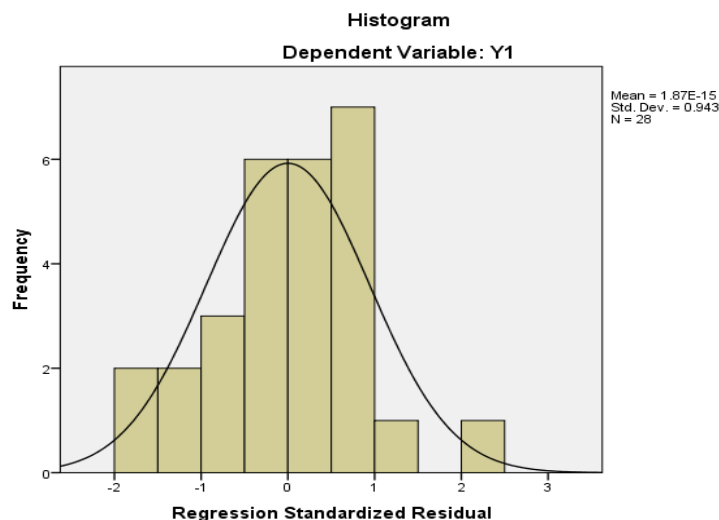
Pada uji normalitas data menggunakan Normal P-P Plot, data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS 2020.

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata disepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan layak dalam penelitian ini.



Gambar 4.6 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS, 2020.

Berdasarkan pada gambar 4.6 terlihat bahwa tampilan grafik histogram menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.

2. Hasil Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			77.057	9	8.562	12.040	.000
Kinerja Karyawan *	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	71.950	1	71.950	101.179	.000
Motivasi			5.107	8	.638	.898	.539
	Within Groups		12.800	18	.711		
	Total		89.857	27			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			68.515	7	9.788	9.173	.000
Kinerja Karyawan *	Between Groups	Linearity Deviation from Linearity	64.230	1	64.230	60.192	.000
Pelatihan Kerja			4.286	6	.714	.669	.675
	Within Groups		21.342	20	1.067		
	Total		89.857	27			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * <i>Reward</i>	(Combined)	24.232	7	3.462	1.055	.426
	Between Groups	19.498	1	19.498	5.942	.024
	Linearity					
	Deviation from Linearity	4.734	6	.789	.240	.958
	Within Groups	65.625	20	3.281		
Total		89.857	27			

Sumber: Data diolah SPSS. 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji linearitas menunjukkan nilai koefisien signifikansi X1 (0,539), X2 (0,675) dan X3 (0,958) artinya lebih besar dari alpa yang ditentukan yaitu 0,05 yang berarti bahwa garis regresi berbentuk linear.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi, maka dinamakan multikolinieritas. Untuk mendeteksi terdapat tidaknya multikolinieritas didasarkan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:⁷⁶

1. Mempunyai nilai VIF dibawah angka 10
2. Angka toleransi diatas 0,10 (10%)

⁷⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2016), h. 95.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.414	2.418
Pelatihan Kerja	.416	2.407
<i>Reward</i>	.884	1.132

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai untuk VIF variabel bebas terdiri dari X1, X2, dan X3 lebih kecil dari 10 ($Vif < 10$). Sedangkan nilai tolerance nya mendekati 1 dengan demikian terbebas dari asumsi multikolinearitas.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.891	.765		2.470	.021
X1	.026	.047	.155	.556	.584
X2	-.103	.050	-.577	-2.078	.059
X3	-.008	.039	-.037	-.194	.848

a. Dependent Variable: ABS_RESS

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai sig. uji heteroskedastisitas glejser semua variabel independent lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Autokorelasi

Pemeriksaan autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, dimana jika nilai DW diantara -2 sampai 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.876	.64131	1.704

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPP, 2020

Dari hasil tabel 4.11 diperoleh nilai DW berada diantara -2 dan 2, maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi.

4.1.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 20.0 antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.578	1.426		-3.210	.004
1 Motivasi	.468	.087	.564	5.366	.000
Pelatihan	.319	.092	.363	3.455	.002
<i>Reward</i>	.168	.072	.168	2.341	.028

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.12 ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4.578 + 0.468 (X_1) + 0.319 (X_2) + 0.168 (X_3)$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
b ₀	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien
X ₁	= Motivasi
X ₂	= Pelatihan Kerja
X ₃	= <i>Reward</i>
e	= error

Pembahasan :

-4,578 (Constant) : Jika motivasi, pelatihan kerja dan *Reward* tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan sebesar -4,578.

0,468 (X1) : Jika setiap penambahan variabel motivasi sebesar satu persen sedangkan variabel lain dianggap konstant, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,468.

0,319 (X2) : Jika setiap penambahan variabel pelatihan kerja sebesar satu persen sedangkan variabel lain dianggap konstant, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,319.

0,168 (X3) : Jika setiap penambahan variabel *Reward* sebesar satu persen sedangkan variabel lain dianggap konstant, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,168.

4.1.9 Hasil Uji T dan Uji F

1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji caranya adalah dengan membandingkan nilai probabilitas (p value) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.578	1.426		-3.210	.004
1 Motivasi	.468	.087	.564	5.366	.000
Pelatihan Kerja	.319	.092	.363	3.455	.002
<i>Reward</i>	.168	.072	.168	2.341	.028

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.366 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima H₁, maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa

H₂ : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa pelatihan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.455 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,002 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima H₂, maka variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa.

- c. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa

H₃ : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa *Reward* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.341 (positif) dan nilai probabilitas yang dihitung $0,028 < 0,05$ probabilitas yang ditetapkan, berarti berpengaruh signifikan dan menerima H₃, maka variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Kota Langsa.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh antara variabel independent (motivasi, pelatihan kerja dan *Reward*) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Uji menyeluruh atau simultan ini, bertujuan untuk menguji yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi, Pelatihan Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.986	3	26.662	64.827	.000 ^b
	Residual	9.871	24	.411		
	Total	89.857	27			

- a. Dependent Variable: Y1
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Hasil uji F dari tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 64.827 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas (0,000) yang jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan motivasi, pelatihan kerja dan *Reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

4.1.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi dapat dianalisis melalui uji koefisien determinasi dengan menghitung *adjusted R²* Hasil dari analisis melalui alat ukur SPSS 20.0 diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.876	.64131

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Pada tabel di atas menunjukkan hasil nilai adjusted R^2 sebesar 0,876 atau 87,6%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 87,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pelatihan kerja dan *Reward*. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2 Pembahasan

Setelah dilakukannya penelitian dan uji statistik melalui SPSS, maka dilakukannya analisis terhadap pembahasan ini mengenai “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. Besaran pengaruh langsung motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. adalah sebesar 0,468. Nilai signifikan untuk motivasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Motivasi yaitu merupakan suatu akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja, karena dengan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan.

Begitupula dengan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. yang selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatnya kinerja karyawannya. Dari motivasi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian Lia Lestari (2016)⁷⁷ tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah). Bahwa dari hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. Besaran pengaruh langsung pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. adalah sebesar 0,319. Nilai signifikan untuk pelatihan kerja sebesar $0,002 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan program pelatihan yang baik dan benar tentunya para karyawan akan berusaha melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, tapi apabila tidak mempunyai kemampuan atau skill yang memadai tentunya akan melaksanakan tugasnya asal-asalan, yang penting tugas tersebut bisa selesai. Jadi nampak disini ada

⁷⁷ Lita Lestari, *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)*, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016).

kemungkinan kinerja dan motivasi kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh program pelatihan yang dimiliki oleh setiap bawahan yang memberikan kontribusinya kepada instansi dimana dia bekerja.⁷⁸

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ismenia Boe (2014)⁷⁹ tentang Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Bahwa dari hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel *Reward* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. Besaran pengaruh langsung *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. adalah sebesar 0,168. Nilai signifikan untuk *Reward* sebesar $0,028 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. adalah ganjaran, upah, hadiah dan penghargaan. Atau suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan

⁷⁸Ismenia Boe, *Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste*, (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 (2014). h. 563.

⁷⁹*Ibid.*, h.563.

rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.⁸⁰

Dengan adanya *Reward* akan menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. adalah suatu motivasi untuk mencapai tujuan, keberhasilan untuk mencapai tujuan yang memuaskan motivasinya dianggap sebagai ganjaran atau balasan yang menimbulkan perasaan senang dan gembira (puas). Jika yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan nya untuk meningkatkan kinerja karyawan nya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ratih Handayani (2015)⁸¹ tentang Pengaruh Pemberian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Pelayanan Telekomunikasi Di Batam. Bahwa dari hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap kinerja karyawan.

⁸⁰AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 43.

⁸¹Ratih Handayani, *Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Pelayanan Telekomunikasi Di Batam*, (Skripsi Politeknik Negeri Batam, 2015).

4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa.

Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 (87,6%), yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi, pelatihan kerja dan menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 5.366 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,000 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi adanya pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatnya kinerja karyawan secara optimal dan maksimal.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 3.455 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,002 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi adanya pemberian pelatihan kerja maka akan memberikan kontribusi kepada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t (uji parsial) didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 2.341 dan nilai probabilitas yang dihitung $0,028 < 0,05$ berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sehingga semakin tinggi adanya pemberian kepada karyawan maka akan menumbuhkan semangat motivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi.

4. Hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Langsa. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Langsa. Selain itu dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,876 (87,6%), yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi, pelatihan kerja dan menjelaskan variasi nilai variabel kinerja karyawan sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran:

1. Bagi PT. BPR Syariah Adeco Kota Langsa dalam melakukan kegiatan perbankan syariah khususnya pada kinerja karyawan nya agar terus tetap dipertahankan dan dapat lebih optimal sehingga akan menciptakan tingkat kinerja yang sangat bagus untuk kedepan nya dan seterusnya.

2. Bagi akademik, dengan adanya penelitian yang dilakukan ini baiknya dapat dijadikan referensi dalam kegiatan belajar dan mengajar maupun dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya dibidang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berkenaan tentang motivasi, pelatihan kerja dan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya bisa lebih dalam dan luas lagi mengenai permasalahan pada aspek diatas. Tambahkan variabel yang sejalan dan bisa memperkuat lagi pembahasan yang ada dengan berbagai aspek-aspek didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Boe, Ismenia, *Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kepresidenan republik Timor Leste*, (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3.10 Tahun 2014).
- Dessier, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Indeks., 2017.
- Hanggraeni, Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Galih Dwi Koencoro, Galih Dwi. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*, Skripsi, Universitas Brawijaya, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan program IBM SPSS*, Semarang: Bandar Penerbit UNDIP, 2016.
- Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen*, Jakarta: Salmeba Empat, 2013.
- Hakim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN, 2017.
- Hasibuan, Melayu SP, *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Fahmi, Irham. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Utama, 2016.
- Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2013.
- Moh, Zaiful Rosyid., *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga, 2018.
- Kadarisman, M., *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Kadarisman, M., *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : PT Raja Grafind Persada, 2016.
- Mangkunegara, AP. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.

- Mangkunegara, AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Resa Nur, Pahlevi, *Pengaruh Penerapan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon*, Skripsi Sarjana pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012.
- Rivai, & H. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2014.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Juliandi, Azuar dan Irfan, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Bandung: Citapusaka Medis Printis, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen, Cet – 4*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sunyoto, Danang. *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*, Bandung: YramaWidya, 2014.
- Siregar, Syofian. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Bangun, Wilson *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset, 2012.
- Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2012.
- Setiadi, Edy. *InfoBank (Analisis Strategi Perbankan & Keuangan)*, Jakarta : Infobank Institute, 2018.

- Tobari, *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintahan: Dilengkapi dengan hasil penelitian budaya organisasi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota Sumatera Selatan*, Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Wibowo, *Manajemen kinerja edisi ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- T. Hani. Handoko, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE, 2017.
- Direktur Utama PT. BPR Syariah Adeco, *Profil Perusahaan PT. BPR Syariah Adeco*, Langsa: 2020.
- Juliandi, Azuar dan Irfan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Medan: Perdana Mulya Saran, 2013.
- Sujianto, Agus. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Publisher, 2014.
- Lestari, Lita. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekantul, Kendal, Jawa Tengah)*, Yogyakarta: Skripsi, Universitas Sanata Dharma, 2016.
- Handayani, Ratih. *Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Pelayanan Telekomunikasi Di Batam*, Batam: Skripsi, Politeknik Negeri Batam, 2015.

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 259 TAHUN 2020
T E N T A N G

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah, Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2020, Tanggal 12 November 2019.

Memperhatikan: Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 07 Juli 2020.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : Dr. Iskandar, MCL sebagai Pembimbing I dan Zikriatul Ulya, SE, M.Si sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama Agita Putri Aulya, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012015080, dengan Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa".

- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun dihitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 28 Juli 2020 M
07 Zulhijjah 1441 H



Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/408/In.24/LAB/PP.00.9/09/2021

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : AGITA PUTRI AULYA
NIM : 4012015080
PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN KERJA DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR
SYARIAH ADECO LANGSA

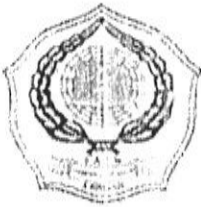
Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 20 September 2021

M
Ketua Laboratorium FEBI

Mastura, M.E.I

NIDN. 201307870



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Kampus IAIN Langsa, Jln. Meurandeh - Kota Langsa, Provinsi Aceh, Telp. 0641-22619/23129
Fax. 0641-425139 website : <http://www.febi.iainlangsa.ac.id> email : febi@iainlangsa.ac.id

Nomor : B-567/In.24/FEBI/PP.00.9/08/2020
Lampiran : -
Perihal : **Mohon Izin Untuk Penelitian Ilmiah**

Kepada Yth,
Pimpinan PT. BPR Syariah ADECO Langsa.
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Langsa dengan ini memaklumkan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa kami
yang tersebut di bawah ini :

Nama : AGITA PUTRI AULYA
Tempat / Tanggal Lahir : KAB. ACEH TIMUR, 7 Oktober 1997
Nomor Induk Mahasiswa : 4012015080
Jurusan : Perbankan Syariah

Bernaksud mengadakan penelitian di wilayah Bapak/Ibu, sehubungan dengan
penyusunan skripsi berjudul " Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Reward
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah ADECO Langsa".

Untuk kelancaran penelitian dimaksud kami mengharapkan kepada Bapak/ibu
berkenan memberikan bantuan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang
berlaku, segala biaya penelitian dimaksud ditanggung yang bersangkutan.

Demikian harapan kami atas bantuan serta perhatian Bapak/ibu kami ucapkan
terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Langsa, 27 Agustus 2020

