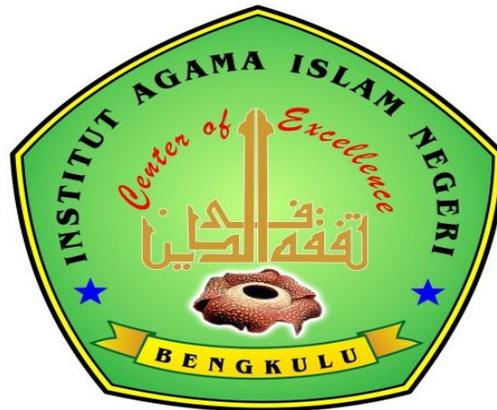


**PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN SERTA
PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI BANK MUAMALAT CABANG BENGKULU)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Usul Penulisan Skripsi
dalam Bidang Ekonomi Islam (S.E)

Oleh :

DIZEN DAZER
NIM. 1316140320

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI IAIN BENGKULU
BENGKULU, 2018 M/ 1439 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan;

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar **sarjana**, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

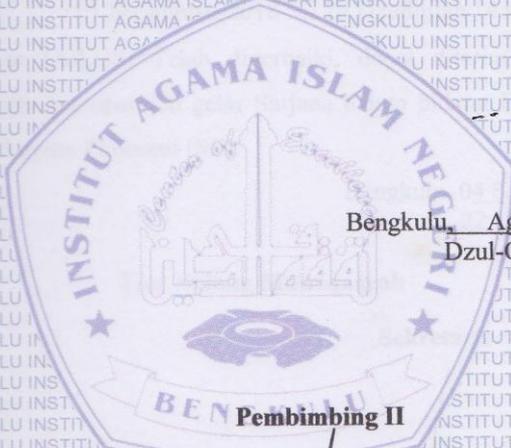
Bengkulu, Agustus 2018
Mahasiswa yang menyatakan




Rizzi Dazer
NIM 1316140320

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Dizen Dazer, NIM 1316140320 dengan judul "Pengaruh Kemampuan dan Keahlian serta Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)" program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.



Bengkulu, Agustus 2018 M
Dzul-Qaidah 1439 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Andang Sunarto, P.h.D
NIP. 197611242006041002

Eka Sri Wahyuni, M.M
NIP. 197705092008012014



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagardewa, telp. (0736)51276, 51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)" Oleh Dizen Dazer NIM. 1316140320, Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insitut Agama Islam

Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 01 September 2018 M/ 20 Dzulhijjah 1439 H

Dinyatakan LULUS, Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, 04 September 2018 M

22 Dzulhijjah 1439 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, P.h.D

Eka Sri Wahyuni, M.M

NIP.197611242006041002

NIP.197705092008012014

Penguji I

Penguji H

Dr. Nuruk Hak, M.A

Idwal, B, MA

NIP.196606161995031002

NIP.198307092009121005

Mengetahui

Dekan

Dr. Asnaini, MA

NIP.197304121998032003



MOTTO

"Hanya kebodohan meremehkan pendidikan"

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua"

"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah"

PERSEMBAHAN

Ucapan syukur dari hati saya yang paling dalam kepada Allah SWT atas segala karunia yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi saya. Salawat beriring salam tak lupa saya lantunkan kepada baginda rasul Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini, pengorbanan danda'a restu limpahan kasih sayang dari orang-orang yang amat besar pengaruhnya dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati saya skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai. Ayahku tercinta Samsiarudin dan Ibuku Nahimawati yang telah membesarkanku dari buaian hingga dewasa dan selalu mengiringi langkahku dengan do'a dan ikhtiar, dan memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan. Saya berdo'a semoga kedua orang tua saya selalu dalam lindungannya dan saya akan terus bisa membuat kedua orang tua saya bangga.
2. Sahabatku kakaku Juita Isminingsih (Emilia) dan adikku Ririn Anjarsari, Ponakanku Shaka yang selalu mensupport dan memberikan saya semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabatku Rama Arbain, Mezawan Putra, Erwin, Imam, Zaimin, Nopriadi Suarjo, Reza Umami, Sntia, Diyesi Antika dan Dwindi
4. Dosen pembimbing I (Andang Sunarto, Ph.D) dan pembimbing II (Eka Sri Wahyuni, SE., MM) yang senantiasa membimbing dan memberi arahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah Angkatan 2013 Lokal E Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Civitas Akademi IAIN Bengkulu dan almamater yang saya banggakan

ABSTRAK

Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)

Oleh Dizen Dazer

NIM 1316140320

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu 2) Pengaruh pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu 3) Pengaruh kemampuan dan keahlian serta pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan keahlian serta pengetahuan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Bengkulu karena nilai F hitung $>$ F tabel . Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,751$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu kemampuan dan keahlian serta pengetahuan, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 75,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Kemampuan, Keahlian, Pengetahuan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*The Influence of Ability and Expertise and Knowledge of Employee Performance
(Study of Bank Muamalat Bengkulu Branch)*

*By Dizen Dazer
NIM 1316140320*

The purpose of this study was to determine 1) The influence of ability and expertise affect the performance of employees at Bank Muamalat Bengkulu Branch 2) The influence of knowledge influences the performance of employees at Bank Muamalat Bengkulu Branch 3) The influence of abilities and expertise and knowledge affect the performance of employees at Bank Muamalat Branch Bengkulu. To express the problem in depth and comprehensively, the researcher uses a Quantitative approach. The results showed that the ability and expertise and knowledge together influence the dependent variable, namely the performance of employees of PT. Bank Muamalat Bengkulu because the F count $>$ F table. The coefficient value is terminated $R^2 = 0.751$. This value means that independent namely ability and expertise and knowledge, together contribute 75.1% in influencing the dependent variable, namely employee performance. This means that there is a very close relationship, while the rest is influenced by other variables that are not examined

Keywords: Ability, Expertise, Knowledge, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH, selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Ibu Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
3. Ibu Yosy Arisandy Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu

4. Bapak Andang Sunarto, P.hD selaku pembimbing I yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi.
5. Ibu Eka Sri Wahyuni, SE, MM yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya dan dan sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang membantu penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaa penulis kedepan.

Bengkulu, Agustus 2018 M
Dzul-Hijjah 1439 H


Dizen Dazer
NIM 1316140320

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERESEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Penelitian Terdahulu.....	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Pustaka.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja	13
b. Indikator Kinerja.....	14
2. Kemampuan dan Keahlian	12
3. Pengetahuan	19
4. Pengaruh Antar Variabel.....	27
B. Kerangka Analisis.....	27
C. Hipotesis Penelitian.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	30
B. Waktu dan Tempat Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel.....	30
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	31
E. Instrumen Penelitian	32
F. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1. Tabel Uji Normalitas.....	50
2. Uji Multikolinieritas.....	51
3. Uji Autokorelasi	54
4. Analisis Berganda	54
5. Uji Koefisien Determinasi	56
6. Uji F	57
7. Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar Kerangka Analisis	28
2. Uji Heteroskedastinitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabulasi Data (X_1)
2. Tabulasi Data (X_2)
3. Tabulasi Data (Y)
4. Output SPSS
5. Dokumentasi
6. Daftar Hadir Seminar Proposal
7. Lembar Bimbingan Skripsi
8. Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.¹

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

2

Pencapaian kinerja organisasi pada bagian unit organisasi yang mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau bagian organisasi. Apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula, begitu juga sebaliknya. Jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. *Output* yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Indikator tersebut adalah pengetahuan dan kemampuan. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap obyek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan

² Wibowo, *Manajemen Kerja*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

sebagainya).

Selain pengetahuan, kemampuan juga akan mempengaruhi kinerja. Kemampuan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.³

Kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi. kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 60-61

yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya

Apabila karyawan mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat karyawan yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu pada tanggal 4 Desember 2017 wawancara kepada bapak Guntur (tenaga marketing) bahwa kinerja marketing menurun. Karyawan yang ada pada perusahaan banyak yang belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan, terdapat karyawan yang tidak bisa bekerja secara tim, hanya ingin bekerja individu sehingga tidak kompak untuk melakukan penjualan secara tim. Harusnya semua karyawan memiliki optimisme tinggi karena itu semua ada nilai ibadah dalam bekerja, tetapi semua karyawan masih belum memiliki optimisme tinggi..⁴

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)”**

B. Rumusan Masalah

⁴ Observasi awal, Wawancara Kepada Bapak Guntur, 4 Desember 2017

Masalah penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu?
3. Apakah kemampuan dan keahlian serta pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut untuk mengetahui:

1. Pengaruh kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu
2. Pengaruh pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu
3. Pengaruh kemampuan dan keahlian serta pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan, yaitu:

1. Bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Dengan adanya penelitian ini tentunya dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat menjadi referensi bagi penulis.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang ada kaitannya dengan marketing perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Suprihati (2014), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, insentif dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. dengan menggunakan analisis regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 32,099 + 0,140 X_1 + 0,080 X_2 + 0,123 X_3 - 0,071 X_4 + e$. Pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat, Pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja karyawan akan meningkat dan Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

Dari hasil uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta uji R² didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya. Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan⁵

Adapun persamaan penelitian adalah variable y variable dalam penelitian ini adalah sama-sama kinerja sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dilakukan adalah variabel x pada penelitian terdahulu adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, kinerja karyawan, insentif dan lingkungan kerja sedangkan pada penelitian ini adalah kemampuan dan pengetahuan.

Penelitian Terdahulu Dilakukan Oleh Yati (2015) Dengan Judul *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta)*. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵Suprihatini, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen* (Jurnal Paradigma Manajemen Vol. 12, No. 01, Februari–Juli 2014)

Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,145, t_{hitung} sebesar 2,600 dan nilai Sig. sebesar $0,012 < 0,05$, maka hipotesis satu (H1) dapat diterima. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta dengan koefisien regresi sebesar 0,451, t_{hitung} sebesar 9,569 dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dua (H2) dapat diterima.⁶

Adapun persamaan penelitian adalah variable penelitian yaitu sistem kontrol, keandalan, kepercayaan dan kinerja sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dilakukan pada tempat, sampel dan waktu yang berbeda dan variable independen pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berjumlah 4 yaitu yaitu sistem kontrol, keandalan, kepercayaan dan motivasi.

Muhammad Azeem (2013), *Factors Affecting Company Performance and New Product Performance*. Penelitian ini mengembangkan kerangka teoritis dengan banyak aspek CRM yang memiliki hubungan dengan kinerja produk baru dan kinerja perusahaan. Hasil dari analisis dari 233 tanggapan menunjukkan bahwa ketika sebuah perusahaan menggunakan lebih banyak CRM-nya proses dalam konteks NPD, kinerja produk baru yang lebih tinggi. Di sisi lain, data tidak mendukung pengaruh CRM yang signifikan

⁶ Yati. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit Di Manding, Bantul, Yogyakarta). (Jurnal manajemen Vol 7 No.5, 2015)

teknologi pada pengembangan produk baru dan kinerja produk baru. Di Selain itu, penerapan sistem penghargaan CRM tidak dimainkan 128 Jurnal Studi Pembangunan Berkelanjutan memfasilitasi peran dalam kinerja produk baru.⁷

Adapun persamaan penelitian adalah variable y dalam penelitian ini adalah sama-sama kinerja sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dilakukan adalah penelitian terdahulu meneliti kinerja produk sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah meneliti kinerja karyawan.

⁷ Muhammad Azeem, *Factors Affecting Company Performance and New Product Performance* (Journal of Sustainable Development Studies ISSN 2201-4268 Volume 2 (2013), Number 1, 127-151)



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.⁸

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.⁹

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 89

⁹ Foster, Bill. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. (PPM : Jakarta, 2001), h. 98

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi.¹⁰

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja merupakan indikator-indikator keberhasilan kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau organisasi karena melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja penjualan selalu dapat dipandang sebagai hasil dari dijalankannya sebuah peran strategik

¹⁰ Kumorotomo. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta, UPPAM, 2005), h. 226

tertentu, yang bagi seorang tenaga penjualan, kinerja itu dihasilkan sebagai akibat dari keagresifan salesforce mendekati dan melayani dengan baik customernya.¹¹ Kinerja ini dapat mengambil berbagai macam bentuk indikator antara lain volume penjualan, tingkat pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan pelanggan. Kinerja tenaga penjualan adalah suatu evaluasi dari kontribusi tenaga penjualan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kinerja tenaga penjualan secara konseptual berguna untuk menguji kinerja yang berkenaan dengan perilaku atau aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh tenaga penjualan, dan hasil-hasil yang dapat didistribusikan pada usaha-usaha mereka. Dimensi-dimensi dari kinerja ini ditunjukkan sebagai kinerja perilaku dan kinerja hasil. Kinerja tenaga penjualan dievaluasi menggunakan faktor-faktor yang dikendalikan oleh tenaga penjualan itu sendiri yaitu berdasarkan perilaku tenaga penjualan dan hasil yang diperoleh tenaga penjualan.¹²

Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh sikap dan karakteristik-karakteristik lainnya yang dimiliki tenaga penjual. Keahlian tenaga penjual sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya agar lebih efektif. Selain itu, pengetahuan tenaga penjual mengenai produk dengan berbagai kualitas dan fasilitas yang dimiliki sebuah produk juga menjadi salah satu faktor yang diperlukan. Kinerja tenaga penjualan dapat diukur melalui kemampuan dalam meraih pangsa pasar yang tinggi untuk perusahaan,

¹¹ Kotler dan Keller. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*, (PT. Macanang jaya cemerlang, 2006), h. 29

¹² Marrus, Stephanie K. *Building The Strategic Plan: Find Analyze, And Present The Right Information*. (USA: Wiley, 2008), h. 145

peningkatan jumlah penjualan produk, dan kemampuan menjual produk dengan profit margin yang tinggi. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator seperti kemampuan dalam memberikan andil kepada perusahaan dalam mencapai pangsa pasar, menjual produk baru perusahaan secara cepat dan kemampuan mencapai target penjualan.¹³

Keahlian dapat mempermudah dan membentuk sebuah pemahaman serta implementasi atas hubungan strategi antara perusahaan dengan pelanggannya. Oleh sebab itu, menegaskan bahwa tenaga penjualan yang memiliki keahlian tenaga penjualan dalam aktivitas penjualan yang bermutu akan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kondisi perusahaan untuk tetap bertahan dan menghasilkan laba bagi perusahaan. Kemampuan menjual memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga penjualan.

- 1) Pengetahuan yang baik mengenai produk
- 2) Ketrampilan dalam menjalankan tugas
- 3) Komunikasi

b. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya

¹³ Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo. *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), h. 190

dengan Zaputri mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:¹⁴

- a. Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja marketing menurut Tjiptono adalah sebagai berikut:¹⁵

1) Kemampuan dan Keahlian Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak

¹⁴Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

¹⁵Tjiptono, Fandy dkk. *Pemasaran Strategik*. (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008), h. 90

terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

2) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong kinerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai

hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik-biologis serta sosial ekonomis. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan-kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial-psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, keamanan, dan jaminan sosial.

Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir adalah sebagai berikut:¹⁶

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan

¹⁶ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 189

- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi

2. Kemampuan dan Keahlian

a. Pengertian Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan Keahlian merupakan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kemampuan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional. Dari segi etimologi, kemampuan berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik.¹⁷

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah keunggulan yang dimiliki oleh seorang karyawan meliputi pengetahuan dan sikap kerja. Karakteristik dari kemampuan yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Faktor-faktor dari kemampuan ada dua, yaitu: (1) Kemampuan fisik yakni

¹⁷ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

kemampuan dalam beraktivitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis, (2) Kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental.

b. Indikator Kemampuan dan Keahlian

Dari bahasan-bahasan di atas maka di dalam mengukur kemampuan dan keahlian kerja, menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan
- 2) Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 3) Tingkat penyelesaian terhadap masalah
- 4) Tingkat kerja sama dengan orang lain
- 5) Tingkat membangun suasana kerja
- 6) Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
- 7) Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan

c. Tujuan Kemampuan dan Keahlian

Konsep kemampuan menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan tujuan berikut:

- 1) Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
- 2) Sebagai alat seleksi karyawan
- 3) Produktivitas menjadi maksimal
- 4) Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan

5) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi¹⁸

d. Manfaat Kemampuan dan Keahlian Kerja

Kemampuan memberikan beberapa manfaat kepada karyawan, organisasi, industri, ekonomi daerah dan nasional, yakni sebagai berikut:¹⁹

a. Karyawan

1. Menempatkan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
2. Kemampuan yang dimiliki sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
3. Memberikan pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kemampuan yang diperlukan untuk jabatan baru.
4. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kemampuan yang ditentukan dengan jelas.
5. Meningkatkan keterampilan dan “*marketability*” sebagai karyawan.

b. Organisasi

1. Memberikan pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.

¹⁸ Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

¹⁹ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005),h.135

2. Memberikan akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
3. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.²⁰

c. Industri

1. Percaya diri yang lebih besar karena kebutuhan industri telah terpenuhi sebagai hasil penilaian berbasis standar.
2. Menetapkan dasar sistem kualifikasi nasional yang relevan untuk industri.
3. Efisiensi penyampaian yang lebih besar dan berkurangnya usaha pendidikan dan pelatihan ganda.

d. Ekonomi Daerah dan Nasional

1. Akses individu pada industri yang diakui dan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan keinginan industri.
2. Penilaian yang konsisten secara nasional mengenai standar industri yang relevan menjadi mungkin.

Meningkatnya modal dan akses individu melalui diketahuinya kebutuhan industri yang jelas dan melalui pengakuan pembelajaran sebelumnya terhadap standar yang ada

²⁰ Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015), h. 90

3. Pengetahuan

a. Pengertian Pengetahuan

Secara etimologi pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *knowledge*. Dalam *ensiklopedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang benar. Sedangkan dalam terminologi akan dikemukakan beberapa definisi tentang pengetahuan. Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pekerjaan tahu. Pekerjaan tahu tersebut adalah hasil dari kenal, sadar, insaf, mengerti, dan pandai. Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian maka pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia untuk tahu.²¹

Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pekerjaan tahu. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap obyek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal.

Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa pengetahuan dalam arti luas berarti semua kehadiran internasional objek dalam subjek. Namun dalam arti sempit dan berbeda dengan imajinasi atau pemikiran belaka, pengetahuan hanya berarti keputusan yang benar dan pasti. Orang pragmatis terutama John Dewey tidak membedakan pengetahuan dengan

²¹ Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2009)

kebenaran (antara knowledge dengan truth). Jadi pengetahuan itu harus benar, kalau tidak benar adalah kontradiksi.²²

Pengetahuan ialah merupakan hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu: indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

b. Indikator Pengetahuan

Adapun indikator pengetahuan sebagai berikut:

- 1) Pemahaman tentang cakupan tugas/pekerjaan;
- 2) Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan
- 3) Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas/pekerjaan
- 4) Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan
- 5) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan;
- 6) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas

c. Klasifikasi Pengetahuan

Klasifikasi (taxonomy) pertanyaan-pertanyaan yang dapat dipakai untuk merangsang proses berfikir pada manusia. Menurut Bloom kecakapan berfikir pada manusia dapat dibagi dalam 6 kategori yaitu :²³

²² Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

²³J. Winardi, *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*,(Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2001)

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Mencakup ketrampilan mengingat kembali faktor-faktor yang pernah dipelajari.

2) Pemahaman (*comprehension*)

Meliputi pemahaman terhadap informasi yang ada.

3) Penerapan (*application*)

Mencakup ketrampilan menerapkan informasi atau pengetahuan yang telah dipelajari ke dalam situasi yang baru.

4) Analisis (*analysis*)

Meliputi pemilahan informasi menjadi bagian-bagian atau meneliti dan mencoba memahami struktur informasi.

5) Sintesis (*synthesis*)

Mencakup menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang sudah ada untuk menggabungkan elemen-elemen menjadi suatu pola yang tidak ada sebelumnya.

6) Evaluasi (*evaluation*)

Meliputi pengambilan keputusan atau menyimpulkan berdasarkan kriteria-kriteria yang ada biasanya pertanyaan memakai kata: pertimbangkanlah, bagaimana kesimpulannya.

Dalam hal ini ada beberapa pendapat tentang sumber pengetahuan, antara lain:

1) Empirisme

Kata ini berasal dari bahasa Yunani *empeirikos*, artinya pengalaman. Menurut aliran ini manusia memperoleh pengetahuan melalui pengalamannya. Dan bila dikembalikan kepada bahasa Yunaninya, pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman inderawi.

Pengetahuan inderawi bersifat parsial. Itu disebabkan oleh adanya perbedaan antara indera yang satu dengan yang lainnya, berhubungan dengan sifat khas fisiologis indera dan dengan objek yang dapat ditangkap sesuai dengannya. Masing-masing indera menangkap aspek yang berbeda mengenai barang atau makhluk yang menjadi objeknya. Jadi, pengetahuan inderawi berada menurut perbedaan indera dan terbatas pada sensibilitas organ-organ tertentu.

2) Rasionalisme

Aliran ini menyatakan bahwa akal adalah dasar kepastian pengetahuan. Pengetahuan yang benar diperoleh dan diukur dengan akal. Manusia memperoleh pengetahuan melalui kegiatan menangkap objek.

Bagi aliran ini kekeliruan pada aliran empirisme yang disebabkan kelemahan indera dapat dikoreksi, seandainya akal digunakan. Laporan indera menurut rasionalisme merupakan bahan yang belum jelas, bahkan ini memungkinkan dipertimbangkan oleh akal dalam pengalaman berpikir. Akal mengatur bahan tersebut sehingga dapatlah terbentuk pengetahuan yang benar. Jadi fungsi panca indera hanyalah

untuk memperoleh data-data dari alam nyata dan akal nya
mnghubungkan data-data itu satu dengan yang lainnya.

3) Intuisi

Menurut Henry bergson, intuisi adalah hasil dari evolusi pemahaman yang tertinggi. Kemampuan ini mirip dengan insting, tapi berbeda dengan kesadaran dan kebebasannya. Pengembangan kemampuan ini memerlukan suatu usaha. Selain itu henry juga mengatakan bahwa intuisi adalah suatu pengetahuan yang langsung, yang mutlak dan bukan pengetahuan yang nisbi.²⁴

Intuisi bersifat personal dan tidak bisa diramalkan. Sebagai dasar untuk menyusun pengetahuan secara teratur, intuisi tidak dapat diandalkan. Pengetahuan intuisi dapat dipergunakan sebagai hipotesa bagi analisis selanjutnya dalam menentukan benar tidaknya pernyataan yang dikemukakan. Kegiatan intuisi dan analisis bisa bekerja saling mambantu dalam menemukan kebenaran.

4) Wahyu

Wahyu adalah pengetahuan yang disampaikan oleh Allah SWT kepada manusia lewat perantara para nabi. Para nabi memperoleh pengetahuan dari Tuhan tanpa upaya, tanpa bersusah payah, tanpa memerlukan waktu untuk memperolehnya. Pengetahuan mereka terjadi atas kehendak Tuhan semesta. Tuhan mensucikan jiwa mereka untuk memperoleh kebenaran dengan jalan wahyu.

²⁴ Manullang M, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2005)

Wahyu (agama) berisikan pengetahuan, baik mengenai kehidupan seseorang yang terjangkau oleh pengalaman, maupun yang mencakup masalah transdental, seperti latar belakang dan tujuan penciptaan manusia, dunia, dan segenap isinya serta kehidupan di akhirat nanti. Kepercayaan inilah yang merupakan titik tolak dalam agama dan lewat pengkajian selanjutnya dapat meningkatkan atau menurunkan kepercayaan itu. Sedangkan ilmu pengetahuan sebaliknya, yaitu dimulai mengkaji dengan riset, pengalaman, dan percobaan untuk sampai kepada kebenaran yang faktual

4. Pengaruh Antar Variabel

a. Kemampuan dan Keahlian dengan Kinerja Karyawan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang baik pula.²⁵

b. Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan

²⁵ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 189

hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.²⁶

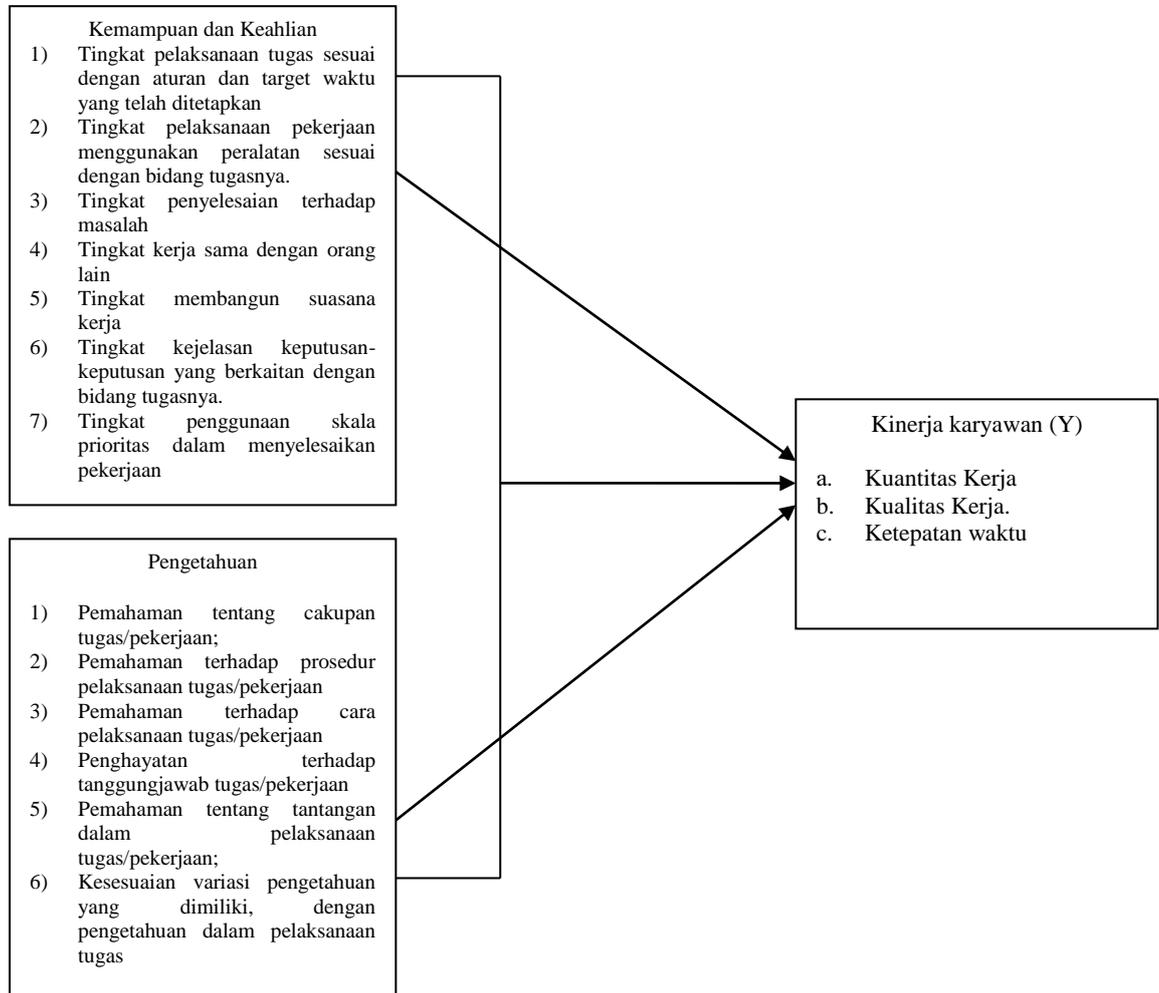
B. Kerangka Analisis

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya dengan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang baik pula.

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.

²⁶ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan Praktik)*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2016), h. 189

Faktor Kinerja



Gambar 2.1

Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dilihat bahwa terdapat tiga variable X yaitu kemampuan sebagai (X₁), pengetahuan sebagai (X₂) kedua variable ini akan dicari tahu pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu
2. Kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu
3. Kemampuan dan keahlian serta pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara Kemampuan dan keahlian Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu).

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan Maret 2017 sampai dengan Juni 2018

2. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Peneliti memilih Bank Muamalat sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah pada PT. Bank Muamalat.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini karyawan PT. Bank Muamalat Cabang berjumlah 25 orang .

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Bank Muamalat Bengkulu.

b. Data Sekunder

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah laporan seperti profil bank Muamalat, buku dan jurnal yang mendukung penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data primer yaitu melalui

a. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

b. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan wawancara kepada informan berdasarkan pada pedoman wawancara yang telah di buat oleh peneliti.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar *Check List* digunakan ketika menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, untuk melakukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja marketing untuk meningkatkan hasil perusahaan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu).
2. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam

memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

3. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari PT. Bank Muamalat Bengkulu seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

4. Definisi Operasional

- a. Kemampuan dan Keahlian adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan
- b. Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang
- c. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

5. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur

ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai *corrected Item-Total Correlation*, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid.²⁷

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.²⁸

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena

²⁷ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik*. (Jakarta: In Media, 2013),h. 33

²⁸ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat...*,h. 30

model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:²⁹

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig < α , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable-variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

²⁹ Supriyadi. *SPSS + Amos Perangkat...*,h. 86

4. Uji Hipotesis

a. Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X + + ei$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi (kemampuan dan pengetahuan)

ei = Variabel Pengganggu

b. Uji-t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.³⁰

- a. Jika tingkat signifikansi $< \alpha$ 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel independen .
- b. Jika tingkat signifikansi $> \alpha$ 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

³⁰ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta : Jakarta, 2006), h. 71

c. Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan ,dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima ,bearti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.
- 1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak ,bearti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono³¹

³¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 40

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

Rintisan praktek Perbankan Islam di Indonesia dimulai pada awal periode 1980-an, melalui diskusi-diskusi bertemakan Bank Islam sebagai pilar ekonomi Islam. Sebagai gambaran, M Dawam Rahardjo dalam tulisannya pernah mengajukan rekomendasi Bank Syari'at Islam sebagai konsep alternatif untuk menghindari larangan riba, sekaligus berusaha menjawab tantangan bagi kebutuhan pembiayaan guna pengembangan usaha dan ekonomi masyarakat. Jalan keluarnya secara sepintas disebutkan dengan transaksi pembiayaan berdasarkan tiga modus, yakni *mudharabah*, *musyarakah* dan *murabahah*.³²

Bank Muamalat Indonesia lahir sebagai hasil kerja Tim Perbankan MUI. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditandatangani pada tanggal 1 November 1991. Pada saat penanda tangan akte pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak 84 miliar. Pada tanggal 3 November 1991, dalam acara silaturahmi Presiden di Istana Bogor, dapat dipenuhi dengan total komitmen modal desotor awal sebesar Rp 106.126.382.000,00. Dalam modal awal tersebut pada tanggal 1 Mei 1992, Bank Muamalat Indonesia telah memiliki lebih dari 45 outlet

³²Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar*, (Jakarta: GP Press Group, 2014), h.101

yang tersebar di Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan dan Makassar.³³

Pada awal pendirian Bank Muamalat di Indonesia, keberadaan Bank Syariah ini belum mendapat perhatian yang optimal dalam tatanan industri Perbankan Nasional. Landasan hukum operasi Bank yang menggunakan sistem syariah ini hanya di kategorikan sebagai “bank dengan sistem bagi hasil”: tidak terdapat rincian landasan hukum syariah serta jenis-jenis usaha yang diperbolehkan. Hal ini sangat jelas tercemrin dari UU No.7 Tahun 1992, dimana pembahasan perbankan dengan sistem bagi hasil diuraikan hanya sepintas lalu dan merupakan sisipan belaka.³⁴

Selanjutnya, sampai diundangkannya Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan, BMI merupakan satu-satunya bank umum yang mendasarkan kegiatan usahanya atas syariat Islam di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama dan menjadi pioneer bagi bank syariah lainnya telah lebih dahulu menerapkan sistem ini di tengah menjamurnya bank-bank konvensional. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 telah menenggelamkan bank-bank konvensional dan banyak dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya, sistem perbankan yang menerapkan sistem syariah dengan tetap eksis dan mampu bertahan.

³³Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*,h.102

³⁴Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*, h.102

Dan Bank Muamalat Indonesia yang tidak terpengaruh oleh gejolak krisis ekonomi pada tahun 1998 tersebut.³⁵

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 in Indonesia with strong Regional Presence*”. Adapun Visi dan Misi dari Bank Muamalat Indonesia,³⁶ yaitu:

1. Visi Bank Muamalat Indonesia

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”.

2. Misi Bank Muamalat Indonesia

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

A. Produk-Produk Bank Muamalat

Produk-Produk Bank Muamalat yang diuraikan berikut dalam rangka lebih mengenalkan aneka produk dan Jasa yang ditawarkan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sebagai pelopor lahirnya perbankan syariah di Indonesia. Rinciannya merujuk pada situs resmi bank muamalat dan kami tulis

³⁵Nurul Ihsan Hasan, *Perbankan Syariah: Sebuah Pengantar...*,h.103

³⁶www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat

kembali untuk para pembaca setia blog tipsserbaserbi. Produk dan jasa tersebut adalah :

1. Produk Penghimpunan Dana (Funding Product). Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

- a. Tabungan *Ummat-UmmatSaving* Merupakan investasi tabungan dengan akad mudharabah di counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di Gerai Muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM Muamalat, jaringan ATM BCA/PRIMA, dan jaringan ATM Bersama. Tabungan Ummat dengan kartu Muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/PRIMA di seluruh Indonesia. Nasabah memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut.
- b. Tabungan *Arafah-ArafahSaving* Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya Allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah Tabungan Arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa.

Jika penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji Arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan Departemen Agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji Arafah memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah.

- c. Deposito *Mudharabah-Mudharabah Deposit*. Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan.
- d. Deposito *Fulinves – Fulinves Deposit*. Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan nilai nominal Rp. 2.000.000 atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (*automatic roll over*) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan.
- e. Giro Wadi'ah-*Wadi'ah Current Account*. Merupakan titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan.

Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan Debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat (Phone Banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran).

- f. Dana Pensiun Muamalat. Muamalat Pensiun Fund Dana Pensiun Muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program WASIAT UMMAT, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun.
- g. *Shar-e* adalah tabungan instan investasi syariah yang memadukan kemudahan akses ATM, Debit dan Phone Banking dalam satu kartu dan dapat dibeli di kantor pos di seluruh Indonesia. Hanya dengan Rp. 125.000; langsung dapat diperoleh satu paket kartu Shar-e dengan saldo awal tabungan Rp. 100.000; sebagai sarana menabung dan

berinvestasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Shar-e dapat dibeli di kantor pos. Diinvestasikan hanya untuk usaha halal dengan bagi hasil kompetitif. Tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/PRIMA dan fasilitas SalaMuamalat. (Phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)

h. Produk Penanaman Dana. Investment Product Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. Konsep Jual-beli – *Sales-Purchase Concept*

1) *Murabahah*

Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian (Q.S An-Nisaa : 29)

2) *Salam*

Adalah pembelian barang yang diserahkan di kemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka, tunai (Q.S. Al-Baqarah: 282)

3) *Istishna*

Adalah jual-beli barang dimana shani` (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari mustashni`

(pemesan). Istishna` sama dengan salam yaitu dari segi objek pesanannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayarannya yakni pada istishna` pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah, atau di akhir pesanan.

1. Konsep Bagi-hasil – *Profit Sharing Concept*

a) *Musyarakah*

Adalah kerjasama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung sesuai kesepakatan (Q.S. Shaad : 24)

b) *Mudharabah*

Adalah kerjasama antara bank dan dengan *mudharaba* (nasabah/pengelola) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini shabibul maal menyerahkan modalnya kepada pekerja atau pengelola untuk dikelola sebaik-baiknya.

2. Konsep Sewa – *Leasing Concept*

a) Ijarah menurut etimologi memiliki arti upah, sewa, jasa dan imbalan. Menurut terminologi ijarah adalah akad sewa menyewa dengan mengambil manfaat sesuatu dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat.

b) *Ijarah Muntahiyah Bittamlik* Adalah perpaduan antara kontrak jual beli dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan barang di tangan si penyewa.

a) Produk Jasa – *Service Product*

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1) *Wakalah*

Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatasnamakan yang memberikan kuasa.

2) *Kafalah*

Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan tanggung jawab seseorang yang dijamin dengan berpegang pada tanggung jawab orang lain sebagai penjamin (Q.S. Yusuf : 72).

3) *Hawalah*

Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang

lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal `alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang.

4) *Rahn*

Adalah menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai.

5) *Qardh*

Adalah pemberian harta kepada orang lain yang dapat di tagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus (Q.S. Al-Hadiid :11). Bagian I-III adalah produk bank muamalat, sementara bagian IV dikategorikan sebagai jasa bank muamalat. IV. Jasa Layanan – *Services* Jasa layanan yang

diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a. ATM

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/PRIMA dan ATM Bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu Muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi di lebih dari 18.000 merchant Debit BCA/PRIMA. Untuk ATM Bersama dan BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank.

b. Share Muamalat

Merupakan layanan *phone banking* 24 jam dan call center melalui (+6221) 251 1616, 0807 1 6826 2528 (MUAMALAT) atau 0807 11 74273 (SHARE) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah PIN.

c. Pembayaran Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

maupun lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui phone banking dan ATM Muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

d. Jasa-jasa lain

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, bank draft, referensi bank. Demikian sejumlah produk dan jasa bank muamalat Indonesia. Mohon saran dan komentarnya jika terdapat kekeliruan atau telah ada produk atau jasa terbaru dari PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Asumsi Dasar

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test $> 0,05$ (5%).³⁷

Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

³⁷Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

Tabel 4.2**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Y
N		25	25	25
Normal Parameters ^a	Mean	31.28	34.28	34.16
	Std. Deviation	11.816	11.404	11.502
Most Extreme Differences	Absolute	.255	.381	.383
	Positive	.182	.197	.196
	Negative	-.255	-.381	-.383
Kolmogorov-Smirnov Z		1.276	1.903	1.915
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.051	.051
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data di olah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data variabel X1, X2, X3 dan Y terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,077, 0,051 dan 0,051 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model regresi penelitian ini di uji dengan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan agar interpretasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya

ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik, asumsi-asumsi yang digunakan adalah Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.383	.368		1.040	.309		
	X1	.300	.037	.500	5.008	.004	.164	9.661
	X2	1.008	.038	.999	26.263	.000	.164	9.661

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.³⁸ Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai collinearity statistics tolerance dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji lainnya. Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan

³⁸ Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

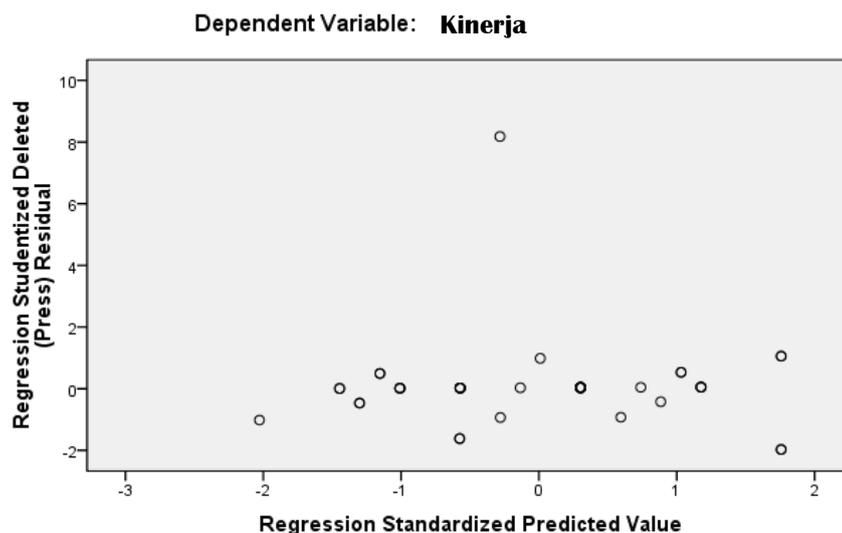
persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lainnya. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Hasil dari pengujian heteroskedasitas. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Tabel 4.4

Scatterplot



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pola menunjukkan persebaran data dimana titik-titik pada gambar menyebar dan tidak membentuk pola tertentu artinya nilai variabel motivasi dan perilaku pemimpin bebas dari Heteroskedasitas.³⁹

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel indeviden, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan rumus *Durbin-Watson*. Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi.

Tabel 4.5

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.751	.542	1.904

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai hasil uji autokorelasi *durbin-Watson* adalah 1,904, nilai tersebut berada pada batas $1 < DW < 3$ maka tidak terjadi autokorelasi. Pada uji autokorelasi ini yang dilihat adalah nilai dubin Watson saja sedangkan nilai output lainnya digunakan untuk melihat nilai pada uji determinasi.

6. Pengujian Hipotesis

³⁹ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 87

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.383	.368		1.040	.309		
X1	.300	.037	.500	5.008	.004	.164	9.661
X2	1.008	.038	.999	26.263	.000	.164	9.661

a. Dependent Variable: Y

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,383 + 0,300X_1 + 1,008X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 4,383. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel kemampuan dan keahlian dan pengetahuan tetap, maka kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 4,383

2. Kemampuan dan Keahlian (X_1)

Koefisien regresi variabel kemampuan dan keahlian (X_1) sebesar 0,300 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kemampuan dan keahlian dengan kinerja, semakin baik kemampuan dan keahlian maka semakin meningkat kinerja.

3. Pengetahuan (X_2)

Koefisien regresi variabel perilaku pengetahuan (X_2) sebesar 1,008 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengetahuan mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,008. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengetahuan dengan kinerja, semakin baik pengetahuan maka semakin meningkat kinerja.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan

pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	.751	.751	.542	1.904

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,751$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu kemampuan dan keahlian serta pengetahuan, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 75,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁴⁰

a. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi \leq

⁴⁰ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

0,05, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi > 0,05. Berikut tabel hasil uji f.

Tabel 4.8

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3168.902	2	1584.451	5.398E3	.000 ^a
	Residual	6.458	22	.294		
	Total	3175.360	24			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 5,39, ini artinya nilai $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya, maka F tabel bisa dilihat di Table Statistics dengan nilai F Table sebesar 2,438 dengan Kriteria pengujian jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima. Kemudian jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

b. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.383	.368		1.040	.309
	X1	.300	.037	.500	5.008	.004
	X2	1.008	.038	.999	26.263	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0.004 dan X2 sebesar 0.000. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah Ho atau Ha yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka HO diterima 2) jika $< -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka HO di tolak

B. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas X (pengetahuan, kemampuan dan keahlian) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Muamalat Kc Bengkulu. Hal ini berarti, semakin tinggi dan baiknya pengetahuan, kemampuan dan keahlian karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga, begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu pengetahuan, kemampuan dan keahlian haruslah ditingkatkan dan dipertahankan untuk mendorong karyawan mencapai kinerjanya lebih baik, yang pada akhirnya akan menyumbang kenaikan kinerja perusahaan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0.004 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh parsial pengetahuan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu dan nilai signifikansi X^2 sebesar $0.000 < 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh kemampuan dan keahlian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat dari nilai signifikansi yaitu 0,05 untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a yang diterima.

Pengaruh variabel pengetahuan yang positif dan signifikan, sejalan dengan pemahaman dalam kajian teori bahwa pengetahuan memainkan peranan penting dalam mempersiapkan karyawan yang berkualitas dan kompetitif, karena dengan pengetahuan yang memadai semua perubahan yang terjadi di-sikapi dengan tepat. Pengaruh kemampuan dan keahlian terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang paling dominan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dan kajian teori bahwa usaha yang sukses harus didukung dengan karyawan yang terampil dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini dibutuhkan untuk menghadapi ketatnya kompetisi dalam sector usaha atau perdagangan produk/jasa yang sejenis. Kemampuan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dan kajian teori yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

4. Kemampuan dan keahlian serta pengetahuan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Bengkulu karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.
5. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,751$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu kemampuan dan keahlian serta pengetahuan, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 75,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Bank Muamalat Kc Bnengkulu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan serta pengetahuan
2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan semangat karyawan hendaknya pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar pengetahuab, kemampuan dan keahlian terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta
- Azeem, Muhammad, *Factors Affecting Company Performance and New Product Performance* (Journal of Sustainable Development Studies ISSN 2201-4268 Volume 2 (2013), Number 1, 127-151)
- Departemen Agama RI. 2006. *Alquran dan terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. (PPM : Jakarta, 2
- Hasan, Ali. 2014. *Marketing dan kasus-kasus pilihan* cetakan 1. Yogyakarta : CAPS
- Idri. 2015. *Hadist Ekonomi, Ekonomi dalam perspektif Nabi*. (Jakarta: Prenada Media Group.
- Jurini, K.P.W. *Menetapkan Segmentasi Pasar*. Bagian Proyek Pengembangan Kurikulum Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Depdiknas
- Kumorotomo. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta, UPPAM
- Kotler dan Keller. 2007. *Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid 1* . Jakarta: PT.Indeks
- Kotler dan Keller. 2006. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. PT. Macanan jaya Cemerlang
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran Edisi 12*. (PT. Macanan jaya cemerlang
- Kasmir dan Jakfar. *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media, 2003),h.165

- Kusmanto. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga hasil penjualan dan hubunagnnya terhadap efektivitas penjualan perusahaan (Studi Empiris pada bank BPR di Eks. Karesidenan Semarang)*. Program pascasarjana Universitas diponegoro
- Marrus, Stephanie K. 2008. *Building The Strategic Plan: Find Analyze, And Present The Right Information*. Wiley. USA
- Pakpahan, Efendi. 2009. *Volume Penjualan*. Jakarta: PT. Bina Intitama Sejahtera.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama
- Sarwono. 2008. *Pengukuran Efektivitas Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset
- Simamora. 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE
- Senjaya *et al.* 2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: CV Alfabeta
- Suprihatini, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen* (Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari–Juli 2014
- Siswanto, Sutojo. 2003. *Manajemen Penjualan Yang Efektif, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Swastha, Basu. 2001. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: BPFE
- Swastha, Basu. 2005. *Manajemen Penjualan, Cetakan ke-duabelas*, (Yogyakarta : Penerbit Liberty
- Swastha, Basu dan Irawan. 2007. *Manajemen Pemasaran Moderen*. Jakarta: FE UI

Swastha, Basu. 2004. *Azas-azas Marketing*. Yogyakarta: Liberty

Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty

Swastha, Basu. 2004. *Azas-azas Marketing*. Yogyakarta: Liberty

Syamsul Rijal Hamid, 2012. *Kamus Hadits Nabi: Penting Bagi Santri, Perlu Bagi Da'i, Buku Pintar Hadits Edisi Revisi*. Jakarta: Qibla

Tjiptono, Fandy dkk. 2008. *Pemasaran Strategik*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008