

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN ISLAMI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KOTA
PALU DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING**



SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi salah satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E) Pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu*

Oleh :

**CINDY KURNIA NINGSIH
NIM :19.5.15.0001**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. jika dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, kutipan, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 16 Februari 2025 M
17 Sya'ban 1446 H

Penulis



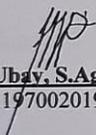
Cindy Kurnia Ningsih
NIM : 19.5.15.0001

PERSETUJUAN PEMBIMBING

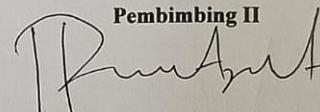
Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Studi pada Bsi Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat) Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating”, oleh mahasiswi atas nama Cindy Kurnia Ningsih Nim: 19.5.15.0001, mahasiswi jurusan Perbankan Syariah, Faktulat Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa Skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 29September2024
12 Rabiul Awal 1445 H

Pembimbing I


Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I.
NIP. 1970020199903 1 008

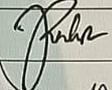
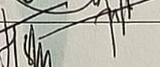
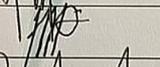
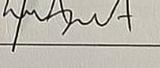
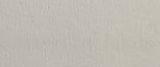
Pembimbing II


Noor Riefma Hidayah, S.E., M.Sc. Ak
NIP. 19900624 201903 2 016

PENGESAHAN SKRIPSI

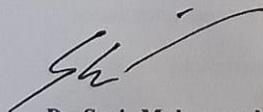
Skripsi saudara (i) Cindy Kurnia Ningsih NIM. 195150001 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Palu Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating" yang telah diuji di hadapan dewan penguji UIN Datokarama Palu pada tanggal 13 Februari 2025 M, yang bertepatan dengan tanggal 14 Syaban 1446 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

| Jabatan | Nama | Tanda Tangan |
|---------------|-------------------------------------|---|
| ketua | Rizki Amalia, S.E.I., M.AK |  |
| Munaqisy I | Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I |  |
| Munaqisy II | Noval, M.M |  |
| Pembimbing I | Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I |  |
| Pembimbing II | Noor Riefma Hidayah, S.E., M.Sc. AK |  |

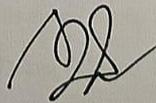
Mengetahui:

**Dekan Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam**



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd
NIP. 19650612 199203 1 004

**Ketua Jurusan
Perbankan Syariah**



Abdul Jalil, S.E., M.M
NIP. 1987111 020190 3 006

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya Penulis diberikan kekuatan, kesehatan serta telah melimpahkan hidayah serta inayahnya. Sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan baik, meskipun banyak halangan dan rintangan. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada baginda Rasulullah saw, keluarganya, para sahabat-sahabatnya dan umatnya hingga akhir zaman, Ammiinn.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan karya ini, melalui tulisan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah swt yang telah memberi ridho serta izin bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Lukman S Thahir, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, beserta segenap seluruh pimpinan yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
3. Dr. Sagir Muhammad Amin., M. Pd.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Syakir Sofyan, S.E.,M.E.I. selaku wakil dekan Bidang Akademik dan Kelmbagaan, ibu Dr. Siti Aisyah, S.E.I., M.E.I selaku wakil dekan Bidang Administrasi, Bidang kemahasiswaan, Alumni, dan Kerjasama,

dan ibu Raodhah, S.Ag., M.Pd.I selaku Kabag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Bapak Abdul Jalil S.E.,M.M selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah, serta bapak Ahmad Haikal, S.Hum., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
5. Dr. Ernawati, S.Ag., M.Ag selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan selama proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi.
6. Bapak Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I dan Ibu Noor Riefma Hidayah, S.E., M.Sc. Ak, selaku Dosen Pembimbing tugas akhir saya. Terimakasih telah memberi bimbingan, nasihat, dan dukungan hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
7. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, yang dengan tulus selama ini memberikan pengetahuan, ilmu dan bimbingan serta nasehat kepada penukis semasa kuliah.
8. Seluruh staf akademik dan umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan layanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
9. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Riadi, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun dibalik itu semua, beliau selalu bekerja keras dan mendidik serta selalu memberi saya motivasi dan do'a untuk bisa memberikan yang terbaik untuk putri tercintanya.

Terimakasih sudah selalu memberikan dukungan sehingga Cindy mampu menyelesaikan studi sampai S1, sesuai dengan harapan dan doa ayah.

10. Pintu surgaku, ibunda tersayangku Rasipah. Beliau juga tidak sempat meraskan pendidikan dibangku kuliah, namun beliau tidak hentinya memberi semangat serta do'a yang selalu mengiringi langkah Cindy sehingga dapat menyelesaikan program studi sampai dengan selesai.
11. Kakak tercinta saya, Listiono. Terimakasih atas dukungan serta memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.
12. Partner saya, Zulfitra. Terimakasih banyak karena sudah memberikan banyak bantuan selama menempuh pendidikan. Selalu memberikan suport dan do'a yang terbaik untuk Cindy dalam menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
13. Kepada semua teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2019, terimakasih banyak sudah banyak membantu dan memberikan suportnya kepada penulis.
14. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kusioner.
15. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri CINDY KURNIA NINGSIH, terimakasih banyak sudah bertahan sejauh ini, sudah mau berjuang dan pantang menyerah hingga saat ini. Terimakasih banyak sudah tetap menjadi waras untuk menyelesaikan semua tugas akhir ini. Terimakasih sudah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada. Terimakasih

diriku, semoga tetap rendah hati, dan semangat untuk seterusnya. Semoga lelah dan jeripayah ini akan terbayar nanti. Aamiin.

Semoga seluruh dukungan yang diberikan kepada penulis menjadi amal shaleh, dan mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah swt. Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam penyusunan skripsi ini, namun sebagai manusia pasti tidak luput dari kesalahan dan kekeliruan. Olehnya itu, dengan penuh rasa rendah hati penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembacanya khususnya dibidang perbankan syariah..

Palu, Desember 2024

Penulis

Cindy Kurnia Ningsih

19.5.15.0001

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| ABSTRAK..... | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 4 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 5 |
| D. Garis-garis Besar Isi | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| A. Penelitian Terdahulu | 8 |
| B. Kajian Teori..... | 12 |
| 1. Teori Motivasi | 12 |
| 2. Pelatihan Islami | 16 |
| 3. Kinerja..... | 20 |
| 4. Loyalitas | 21 |
| C. Kerangka Pemikiran | 25 |
| D. Hipotesis..... | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| A. Pendekatan dan Desain Penelitian | 28 |
| B. Populasi dan Sampel Penelitian | 28 |
| 1. Populasi | 28 |

| | |
|---------------------------------|----|
| 2. Sampel..... | 29 |
| C. Variabel Penelitian | 30 |
| D. Definisi Operasional | 31 |
| E. Instrument Penelitian | 35 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 1. Kuisisioner | 36 |
| 2. Data Skunder | 37 |
| 3. Wawancara | 37 |
| G. Teknik Analisis Data | 37 |
| 1. Uji Validitas | 37 |
| 2. Uji Reabilitas..... | 38 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 41 |
| 4. Uji Regresi Berganda..... | 42 |
| 5. Uji Hipotesis..... | 44 |
| 6. Uji Koefisien Determin..... | 45 |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 29 |
| B. Analisis Deskriptif Data..... | 31 |
| C. Deskripsi Variabel Penelitian..... | 32 |
| D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 35 |
| E. Uji Asumsi Klasik | 37 |
| F. Analisis Regresi Linear Berganda | 39 |
| G. Uji Serempak Uji F..... | 40 |
| H. Uji Parsial Uji t..... | 41 |
| I. Pembahasan Hasil Penelitian | 42 |

BAB V PENUTUP.....

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 46 |
| B. Saran | 46 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 9 |
| Tabel 3.2 Penjabaran Populasi dan Jumlah Populasi..... | 30 |
| Tabel 3.3 Definisi Oprasioanal Variabel..... | 32 |
| Tabel 3.4 Skala Likert..... | 36 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin..... | 31 |
| Tabel 4.2 Umur..... | 32 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Motivasi..... | 32 |
| Tabel 4.4 Pelatihan Islami..... | 33 |
| Tabel 4.5 Kinerja Karyawan..... | 34 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas..... | 35 |
| Tabel 4.7 Hasil uji realibilitas..... | 36 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 37 |
| Tabel 4,9 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 37 |
| Tabel 4.10 Normalitas..... | 38 |
| Tabel 4.11 Koefisien Regresi Berganda..... | 39 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Model A Theory Of Human Motivation | 13 |
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran | 26 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Pengajuan Judul Skripsi
3. SK Penunjukan Pembimbing Skripsi
4. Surat Izin Penelitian
5. Hasil Olah Data
6. Dokumentasi Hasil Penelitian
7. Daftar riwayat hidup

ABSTRAK

Nama Pvgenulis : Cindy Kurnia Ningsih
NIM : 19.5.15.0001
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Studi pada Bsi Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat) Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu, Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu dan pengaruh semangat dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu.

Metode Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yakni pendekatan ini berangkat dari susunan teori, gagasan para ahli maupun dikembangkan menjadi permasalahan dan beserta pemecaan-pemecahan yang diajukan untuk memperoleh kebenaran dalam bentuk dukungan data empiris lapangan dan juga memerulan analisis statistik, dengan jumlah sampel 40 orang.

Hasil penelitian menunjukkan, Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dsengan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Variabel pelatihan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$). Sedangkan motivasi dan pelatihan islami secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 20 dan nilai sig.F lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

Implementasi yang diperoleh disarankan perlu membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diperlukan agar memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil peneliti ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan pelatihan islami karyawan. Oleh karena itu peneliti menyarankan bagi perusahaan ataupun pihak lain yang akan mengadakan penelitian motivasi dna pelatihan islami faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan anggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh mangkunegara motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi. Yaitu, upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini merupakan kunci dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur atau suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.¹

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam

¹Agustin, Fidy, W; *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur*. Skripsi: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya 2012, 7

suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dipilah menjadi faktor utama, diantaranya adalah pertama kemampuan, yang terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Kedua usaha, yang terdiri dari motivasi dan sikap. Ketiga dukungan, yang terdiri dukungan fisik dan mental. Sehingga dapat dikatakan kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha serta dukungan dan peluang penyebab terjadinya permasalahan dalam kinerja biasanya bersumber dari dua muara, yaitu manajemen yang kurang memberi bimbingan serta umpan balik dari sisi manajemen dan tidak memiliki penggalan yang memadai atau relevan serta tiadanya kompetensi yang diharapkan dari sisi pekerja.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Agar efektif, pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan disain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.² Pelatihan adalah proses sistematis, mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk membantu mencapai keahlian atau kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan akan berhasil

² Muh Taufik, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2018). 12

jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar, pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan untuk diajukan kepada seseorang atau Lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.³

Pada dasarnya motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk mendukung terciptanya loyalitas karyawan. Pelatihan islami terhadap kinerja merupakan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kegiatan transformasional, manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, manajemen stres, program pendamping karyawan, pengembangan tim, pengembangan organisasi, pengembangan karir, pengembangan kerelegiusan bagi semua pegawai BSI yang ada di Indonesia. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja di tempat kerja. Dari sekian banyak aspek pengembangan sumber daya manusia dan melihat pengembangannya pelatihan merupakan aspek yang menempati posisi penting. Sebagai suatu upaya

³Husni, Said Musnadi dan Faisal, *Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klan IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B.jantho)*, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 2 (10 Januari 2018: 89 (ISSN: 2302-0199)), 36

islamisasi pengetahuan dan memperkenalkan perspektif syariat islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas (*ulul albab*). Bagi para pelaku industri keuangan islam perlu mengikuti pelatihan perbankan syariah agar semakin memahami seluk beluk tentang usaha berdasarkan prinsip hukum islam. Selain itu, pelatihan islami atau pelatihan perbankan syariah yang dilakukan oleh bank-bank syariah diseluruh Indonesia dapat meningkatkan keterampilan dan sisi kereligiusan setiap karyawan, meningkatkan paham-paham agama dan hukum syariah islam dalam dunia perbankan.

Bank syariah Indonesia berhasil mencatat prestasi yang baik dari profitabilitas yang diperolehnya. Sejak proses merger sampai juni 2022, BSI telah mencapai Rp. 2,13 triliun tumbuh 41,31% dari tahun ketahun. Profitabilitas ini tidak lain karena kinerja positif yang memperoleh kepercayaan masyarakat dengan menempatkan DPK mencapai Rp. 244,66 triliun tumbuh 13,07% yang mayoritas terdapat pada tabungan wadi'ah, giro, dan deposito. Kepercayaan masyarakat terhadap BSI memposisikan BSI sebagai *Top Five* di industri perbankan nasional (BSI 2022). Prestasi yang dicapai BSI selama ini, tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya secara profesional untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Motivasi terhadap Kinerja merupakan catatan hasil-hasil yang diperoleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dari fungsi pekerjaannya atau kegiatan yang dilakukannya dalam jangka waktu tertentu.⁴

⁴ Sri Mardiah BR. TRG, *Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (KC Ahmad Dahlan Kota Banda Aceh*, (Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022) , 2-3

Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini yang dilaksanakan oleh Bank Syariah Indonesia adalah upaya yang diselenggarakan oleh perusahaan guna mendorong pembelajaran karyawannya yang cenderung berorientasi pada kinerjanya dalam memperluas pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan, metode penerapan yang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan dan tuntutan organisasi, maka akan menciptakan karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan keinginan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi. Pelatihan diwajibkan bagi seluruh karyawan BSI baik ditingkat pusat, regional ataupun kantor cabang sendiri. Motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI dilaksanakan melalui *briefing* secara rutin setiap hari oleh pimpinan cabang maupun pimpinan-pimpinan setiap unit BSI, yaitu perkembangan pengetahuan produk, *sharing* diskusi mengenai pengetahuan produk baru atau kendala dalam pelayanan, serta peningkatan atau perbaikan kinerja yang dibutuhkan karyawan. Pelatihan dicabang rutin dilaksanakan untuk pengenalan produk dan mencari strategi pemasaran layanan. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat dalam seminggu sebanyak 3 kali melalui aplikasi zoom.⁵

Motivasi dan pelatihan akan sangat penting dan berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dengan adanya motivasi dan pelatihan (*training*), para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan itu akan sangat berpengaruh pada kinerjanya.

⁵Ibid., 7-8

Sehingga akan berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi juga motivasi yang ada pada karyawan. Dan sebaliknya, jika suatu perusahaan tidak melakukan adanya motivasi dan pelatihan, dampak yang mungkin akan timbul adalah kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, kinerja serta produktivitas karyawan tidak akan berkembang bahkan menurun.

Hal yang mendorong adanya pelatihan perbankan syariah yang dilakukan oleh Bank Syariah adalah guna meningkatkan kereligiusan karyawan, meningkatkan paham-paham agama dan hukum syariat islam dalam dunia perbankan, dan dapat memaparkan produk pembiayaan Bank Syariah itu sendiri. Selain itu adanya pelatihan islami di BSI khususnya BSI Kota Palu, ialah melihat dan meninjau dari tingkat kedisiplinan karyawan yang terkadang masih belum tepat dengan standar kinerja BSI terkhususnya masalah penampilan (Busana), hijab dengan standar islami yang menutupi area bahu dan dada dengan pakaian yang tidak terlalu ketat, dan manajemen waktu istirahat untuk tetap beribadah. Maka dengan diadakannya pelatihan islami ini juga sebagai pendorong bagi setiap karyawan BSI Palu maupun BSI yang ada diseluruh indonesia untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah swt. Dan diadakannya pelatihan islami disela-sela waktu sebelum jam oprasional dimulai seperti mendengar tausiah singkat mengenai ibadah, amal, mengenalkan produk-produk syariah beserta prinsip-prinsip syariah, bahkan mengaji bersama dan puasa dihari-hari tertentu, guna memberikan kesadaran bagi karyawan untuk tetap mengingat Allah swt dan menjalankan amanah kerja agar sesuai dengan namanya yaitu Bank Syariah.

Dengan diadakannya pelatihan islami ini diharapkan akan sangat berpengaruh dan bisa memotivasi bagi kualitas kinerja karyawan BSI di Kota Palu, baik berpengaruh dari sisi kereligiusannya atau dari sisi pelayanan dan kinerjanya yang sesuai dengan namanya yaitu BSI (Bank Syariah Indonesia).

Sehubungan dengan BSI Kota Palu terkhusus Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat dan Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo yang menjadi objek penelitian ini yang mengalami peningkatan profitabilitas cukup signifikan, tentunya peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana kualitas kinerja dan faktor pendorong kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi karyawan di tempat tersebut. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji mengenai faktor-faktor tersebut melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI Palu?
2. Apakah pelatihan islami berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI Palu?
3. Apakah motivasi dan pelatihan islami berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BSI Palu?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating ?

5. Apakah pelatihan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk membuktikan Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat).
- b. Untuk membuktikan apakah benar pelatihan islami dapat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat).
- c. Untuk membuktikan apakah Motivasi dan Pelatihan Islami berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan BSI Palu.
- d. Untuk membuktikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating.
- e. Apakah pelatihan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating.

2. Kegunaan penelitian

Dengan terbuktinya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan kegunaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat membawa wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam terkait judul yang di teliti dan hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai acuan dasar dan pengembangan wawasan bagi penelitian berikutnya .Terkusus pada judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Pelatihan

Islami Terhadap Karyawan BSI Palu Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating.

- b. Bagi karyawan BSI Palu yang sudah menerapkan pelatihan islami, hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih meningkatkan pemahaman setiap karyawan mengenai keagamaannya.
- c. Bagi Bank, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif kepada setiap karyawan BSI Palu. Dengan menerapkan pelatihan islami di Bank-bank syariah diharapkan mampu menambah sisi kereligiusan setiap karyawan agar senantiasa mendekatkan diri kepada Allah swt.

D. Garis-garis Besar Isi

Dalam penulisan Skripsi sebagai bahan penelitian ini terdiri dari tiga bab yang memilikipembahasan masing-masing. Namun saling berkaitan erat antar satu bab dengan bab yang lain. Untuk mengetahui gambaran umum dari isi Bab I, Bab II dan Bab III tersebut. Maka penulis akan mengemukakan garis-garis beasr isi sebagai berikut:

Pada Bab I, membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian yang pem,bahasannya saling berkaitan satu dengan yang lain.

Pada Bab II, membahas penelitian terdahulu, kajian teori yang memnbahas pengaruh motivasi dan pelatihan islami terhadap kinerja karyawan BSI Palu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Pada Bab III, berisi uraian pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperoleh dari hasil kajian atau ringkasan yang dilakukan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang mengenai motivasi dan pelatihan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi penulis dalam penelitian ini, berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dari persamaan, perbedaan dan hasil penelitian :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No | Penelitian | Ringkasan hasil penelitian |
|----|---|---|
| 1. | Phang Finny Kikiani dan Carol Daniel Kadang | <p>Judul penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur.⁶</p> <p>Hasil penelitian : Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Godrej Indonesia. Yang artinya motivasi dan pelatihan yang diterima oleh para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.</p> <p>Persamaan : Persamaan penelitian Phang Finny Kikiani dan Carol Daniel Kadang yaitu sama-sama membahas tentang motivasi dan pelatihan terhadap karyawan dan menggunakan metode penelitian Kuantitatif serta metode pengumpulan datanya dilakukan dengan metode survei kuesioner onlie melalui google form..</p> |

⁶ Erwin dan Suhardi (2020) *pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pt Wonder Indonesia*. Jurnal EMBA. 8 (3): 144- 153

| | | |
|----|-----------------------------------|---|
| | | Perbedaan : pada jurnal ini lebih membahas tentang masalah motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini membahas tentang garis besar pengaruh motivasi dan pelatihan Islami yang diterapkan di Bank BSI palu. |
| 2. | Erwin, Suhardi | <p>Judul penelitian : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia.⁷</p> <p>Hasil penelitian : Hasil penelitian pada jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan sama-sama sangat berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.</p> <p>Persamaan : persamaan dari jurnal Erwin, Suhardi dan penelitian ini sama-sama membahas pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif dan metode pengumpulan datanya menggunakan survei kuesioner online melalui google form.</p> <p>Perbedaan : Pada jurnal penelitian oleh Erwin, Suhardi membahas tentang kinerja karyawan PT Wonder Indonesia, sedangkan pada penelitian ini membahas Kinerja karyawan BSI Kota Palu</p> |
| 3. | Hernowo Narmodo dan M.Farid Wadji | <p>Judul penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Randugarut Plastic Indonesia)</p> <p>Hasil penelitian : Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia. Interaksi antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia dengan budaya organisasi sebagai moderating.⁸</p> <p>Persamaan : kedua penelitian ini sama-sama meneliti atau membahas tentang motivasi dan</p> |

⁷ Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & vidada, I. A. (2020). “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk”. Jurnal ekodomic, Vol. 4 No. 1 april 2020, IV(1), 53

⁸ Pitra Yusuf Aditya, Rini Nugraheni, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Randugarut Plastic Indonesia)*. Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi 11 (2003). 78

| | | |
|----|---------------|--|
| | | kinerja karyawan, dan sama-sama menggunakan variabel moderating |
| | | Perbedaan : Perbedaan dari penelitian ini adalah pada jurnal ke tiga membahas tentang Motivasi dan Kinerja karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia yang dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi sebagai moderating, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan pelatihan islami terhadap kinerja karyawan BSI Kota Palu. |
| 4. | Ryan Adithama | Judul : Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing ⁹ |
| | | Hasil Penelitian : Berdasarkan hasil penelitian skripsi tersebut, Pengaruh motivasi dan loyalitas terhadap produktivitas menunjukkan bahwa motivasi dan loyalitas berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. |
| | | Persamaan : Penelitian tersebut sama-sama membahas tentang motivasi dan loyalitas dengan menggunakan variabel moderasi/moderating. |
| | | Perbedaan : Perbedaan penelitian tersebut membahas tentang produktivitas kerja pegawai di BPR Cikijing, bagaimana loyalitas berpengaruh secara spesifik terhadap produktivitas kerja pegawainya, sedangkan pada penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan pelatihan islami terhadap kinerja karyawan BSI Kota Palu . |

B. Kajian Teori

1. A Theory Of Human Motivation

Teori Hierarki kebutuhan maslow adalah salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seseorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Teori Hierarki kebutuhan Maslow diperkenalkan pada tahun 1943 melalui “*A Theory Of Human Motivation*” melalui acara Psychologi Rivew. Seperti yang sudah kami katakan diawal, bahwa seacara garis besar Abraham Maslow berpendapat untuk memenuhi kebutuhan tingkat

⁹Ryan Adithama, *Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing*. (Skripsi, Kementrian Agama Republik Indonesia, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, 2015). 47

atas, seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya terlebih dahulu dan menggunakan keinginan tersebut sebagai hal untuk memotivasi mereka. Secara garis besar Abraham Maslow beranggapan bahwa kebutuhan menjadi alasan terbentuknya motivasi pada diri seorang individu untuk melakukan semua kegiatan yang sekiranya dapat menopang individu tersebut dalam usaha memenuhi kebutuhan mereka..¹⁰

a. Pengertian motivasi

Menurut Hasibuan Tenaga pendorong yang menginspirasi gairah seseorang individu untuk bekerja, membuat mereka ingin berkolaborasi, berkontribusi secara efektif dan terkonsolidasi dengan dengan semua kekuatan dan upaya mendapatkan kepuasan disebut motivasi.¹¹ motivasi merupakan tenaga pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan yang spesifik, motivasi kerap deartikan sebagai faktor yang pendorong seseorang. Dalam pandangan Mangkunegara mengungkapkan motivasi merupakan energi pendorong yang memungkinkan karyawan untuk dibimbing atau dirancang untuk meraih sasaran yang ditetapkan instansi.¹²

Tujuan motivasi ialah mendorong hasrat dan gairah karyawan, meningkatkan kepuasan dan moral karyawan, meninggikan daya guna karyawan, menjunjung tinggi kesetiaan dan konsistensi karyawan, meninggikan disiplin dan merendahkan tingkat ketidak hadiran karywan, memaksimalkan penyediaan karyawan, membentuk atmosfir karyawan dan meninggikan kasadaran karyawan dan kewajiban terkait tugas dan tanggung jawabnya.

¹⁰Abraham Maslow, "*A Theory Of Human Motivation*", (1943).

¹¹ Hasibuan, M. S. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Edisi Revi). Jakarta Bumi Aksara Kaswan. (2012). Jurnal EMBA. Vol. 8 No. 3 juli 2020, Hal.144-153

¹² Mangkunegara, A. .A. P. (2003). "*Evaluasi kenierja SDM*". Bandung: Refika Aditama. Jurnal EMBA. Vol. 8 No. 3 juli 2020, Hal.144-153

Berdasarkan beberapa penjelasan dari materi diatas, maka penulis / penerjemah dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan psikologis yang muncul dalam bentuk kekuatan pendorong dalam diri maupun luar diri seseorang. Kekuatan pendorong ini membuat seseorang untuk bertindak dalam berkolaborasi dan berkontribusi untuk mendapatkan kepuasan. Dan dalam dunia perbankan syariah juga, motivasi sangat berperan penting didalamnya, karena dengan adanya motivasi ini akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari motivasi ini karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, dan itu akan sangat bermanfaat langsung bagi karyawan perbankan khususnya di BSI Palu sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi.

b. Tujuan dan manfaat motivasi

Tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk mengubah perilaku sesuai dengan keinginan perusahaan (kadarisman) yaitu:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan dan perusahaan.

Terdapat beberapa manfaat motivasi (Arep et al) antara lain:

- 1) Pekerjaan akan selesai dengan cepat, artinya pekerjaan akan cepat terselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang benar dengan skala waktu yang sudah ditetapkan sehingga pekerjaan akan selesai sesuai dengan waktunya.
- 2) Orang akan senang jika melakukan pekerjaannya, sesuatu yang mengerjakan pekerjaannya dan didorong dengan adanya motivasi membuat seseorang semangat dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Orang akan sangat merasa berharga, hal ini akan terjadi bila diberikan pertanyaan ia benar-benar berbagai bagi orang yang termotivasi.
- 4) Orang akan bekerja keras, hal ini akan memaklumi karena dorongan yang terlalu tinggi sehingga mencapai target terhadap apa yang telah dikerjakan.
- 5) Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan pengawasan terlalu banyak.
- 6) Semangat juang yang tinggi, hal ini berkaitan dengan suasana yang bagus di semua bagian dan hal tersebut akan membuat nyaman untuk bekerja tugas dan tanggung jawab sehingga tercapainya tujuan organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dari segi lingkungan eksternal dan internal yang berasal dari karyawan (sutrisno) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor internal, dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seorang yang menyangkut keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat

dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, ¹³keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

- 2) Faktor eksternal, yaitu kondisi lingkungan kerja yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

d. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut para ahli:

- 1) Teori Kebutuhan McClelland, dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan dengan lingkungan. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:
 - a) *Need for Achievement (nAch)*, yaitu kebutuhan akan prestasi adalah kegiatan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.
 - b) *Need for Power (nPow)*, kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.
 - c) *Need for Affiliation (nAff)*, kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

¹³Maringot Tua Hutabarat, “*pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang)*”, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan 20,300) 18-22

- 2) Teori harapan, pencetus teori harapan ini adalah Victor Vroom yang mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam lingkungan kerjanya. Dalam menerapkan teori harapan ini, seorang pemimpin wajib memahami tiga hal berikut ini:
- a.) Harapan (*Expectancy*). Paham seseorang bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.
 - b.) Instrumentalitas (*Instrumentality*), paham seseorang bahwa berbagai hasil kerja akan timbul sebagai akibat dari pelaksanaan tugas.
 - c.) Velensi (*Valence*), nilai yang diberikan seseorang pada hasil kerja tersebut.
- 3) Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y, dengan menggunakan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial). Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.¹⁴

¹⁴Oki Agustina, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*, (Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019).32

e. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut Azwar Abdullah Indikator untuk mengukur motivasi kerja antara lain:

- 1) Memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan
- 2) Memiliki tanggung jawab
- 3) Memiliki rasa percaya diri
- 4) Menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik
- 5) Memupuk keberanian dan mengambil resiko
- 6) Adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain.¹⁵

2. Teori Pelatihan Islami

a. Pengertian pelatihan islami

Menurut Dessler pelatihan adalah, proses untuk mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Namun menurut Bangun kaidah memperthankan atau meningkatkan pengetahuan dan keaahlian karyawan untuk bekerja secara efektif yaitu pelatihan¹⁶.

Pembelajaran perilaku adalah teori pelatihan yang berpusat pada gagasan bahwa orang belajar melalui interaksi mereka dengan lingkungannya. Pada

¹⁵Ferawati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Prinsip Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palu*, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, 2019). 11

dasarnya, asumsi ini mengasumsikan bahwa peserta didik bereaksi dan berperilaku berdasarkan hubungan antara rangsangan dan tanggapan. Penguatan positif memainkan peran penting dalam teori pelatihan ini.

Pelatihan yang dimaksud dalam hal ini yaitu pelatihan yang diterapkan dalam dunia perbankan syariah. Bagi para pelaku industri keuangan islami perlu mengikuti pelatihan perbankan syariah agar semakin memahami seluk beluk tentang kegiatan usaha berdasarkan prinsip hukum islam.

Pelatihan perbankan syariah ataupun pelatihan islami yang dilakukan oleh Bank Syariah bertujuan agar dapat memaparkan produk pembiayaan dan mengerti konsep dasar dan prinsip-prinsip bank syariah. Selain itu, dengan diadakannya pelatihan islami ini diharapkan akan sangat berpengaruh dan bisa memotivasi bagi kualitas kinerja karyawan perbankan syariah. Baik akan berpengaruh pada sisi kereligiusannya atau keimanannya yang sesuai dengan namanya yaitu perbankan syariah.

Dari beberapa penjelasan materi diatas, maka penulis/pemateri dapat menyimpulkan bahwa pelatihan atau pelatihan perbankan syariah/ pelatihan islami akan sangat berpengaruh pada setiap karyawan baik bagi karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja. Dengan diadakannya pelatihan perbankan syariah/ pelatihan islami diharapkan akan sangat berpengaruh dan bisa memotivasi bagi kualitas kinerja setiap karyawan, selain itu sebagai pendorong untuk lebih mendekatkan diri kepada Allah swt. Dan menghindarkan diri dari perbuatan yang tidak baik dalam setiap tanggung jawab yang diberikan. Selain itu pelatihan islami juga berperan sebagai suatu upaya islamisasi pengetahuan dan memperkenalkan

perspektif syariah islam dalam hal ini pelatihan sumber daya manusia berkualitas (ulul albab). Secara umum dalam perspektif islam, istilah pekerjaan dibagi dua bagian. *Pertama*, pekerjaan ibadah pekerjaan utama yang harus ditunaikan seorang muslim adalah beribadah. Beribadah, baik ibadah mahdhah maupun ghair mahdhah pada dasarnya adalah sebuah pekerjaan. Beribadah sesuai yang dilakukan Rasulullah saw adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan. Allah swt berfirman dalam,

Q.S Adz-dzariyat : 56 .

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Terjemahannya:

“ Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepadaku”.

Jelaslah beribadah kepada Allah swt melalui ibadah shalat dan ibadah lainnya merupakan pekerjaan utama seorang hamba Allah yang hukumnya Wajib. *Kedua*, pekerjaan dakwah. Menyeru kepada yang ma'ruf (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran merupakan ibadah yang kedua yang harus dilakukan dengan bekerja sebagai Da'i. Allah swt akan memberikan keberuntungan, baik didunia maupun di akhirat kelak.

Sebagaimana firmanNya.

Q.S Al imron/104:33¹⁷

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

terjemahannya:

“Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyeruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar merekalah orang-orang yang beruntung”.

b. Peran pelatihan islami dalam kinerja karyawan

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi maupun instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi maupun berkualitas. Pelatihan (*training*) merupakan salah satu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.¹⁸

Dengan adanya pelatihan islami guna untuk peningkatan keahlian, pengetahuan beragama, wawasan, dan sikap karyawan dengan tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah di laksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut. Selain itu dengan adanya program pelatihan islami juga akan meningkatkan pemahaman para karyawan mengenai agama, sehingga akan meningkatkan sisi kereligiusan karyawan dalam

¹⁷ Indri Andesta Dyastuti, *“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam”*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018) 33

¹⁸ Hairunisa Maharani, *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”*. (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis Islam, IAIN Metro, Lampung Tengah 2019) 17

kehidupan sehari-hari maupun dalam pekerjaan. Misalnya, yang diterapkan pada Bank-bank Syariah dengan peraturan penggunaan busana yang harus memenuhi standar syariah tidak berbusana ketat dan berhijab menutupi dada bagi perempuan, tetap memenuhi kewajiban sebagai seorang muslim yaitu sholat tepat pada waktunya, membiasakan diri pada setiap karyawan dengan mendengarkan tausiyah-tausiyah setiap pagi sebelum jam oprasional di mulai, melakukan Yasianan/zikir bersama di hari-hari tertentu seperti hari jumat. Program ini adalah salah satu pendorong perusahaan akan semakin baik apabila penerapannya dilaksanakan dengan baik. Apabila program pelatihan islami yang dilakukan oleh stiap Bank-bank Syariah di kota Palu maupun di luar kota Palu ini dilaksanakan secara terencana dan sistematis, dengan kata lain pentingnya pelatihan islami disuatu perusahaan yang berlandaskan Syariat Islam tentu bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang meliputi *Knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organiasai/perusahaan.

c. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan pegawai dalam memprbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Selain itu manfaat pelatihan islami terhadap karyawan juga berguna untuk meningkatkn paham agama bagi setiap karyawan, menambah sisi kereligiousan karyawan agar dapat memaparkan produk pembiayaan dan mengerti konsep dasar dan prinsip-prinsip syariah sesuai dengan pembahasan yang ada pada penelitian ini yaitu mengenai

pelatihan islami pada Bank Syariah. Adapun beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan antara lain:

- 1) Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
- 2) Membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,
- 3) Membantu karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas tinggi, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas, kereligiusan, dan pembelajaran.
- 4) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- 5) Mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.¹⁹

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga individu, berikut adalah manfaat pelatihan bagi karyawan:

¹⁹ Agus Suawara, *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan Kelas II A Pekanbaru*, (Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam Riau, UIN Riau, 2022).37-38

- 1) Manfaat bagi perusahaan
- 2) Meningkatkan profitabilitas
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
- 4) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja
- 5) Meningkatkan efisiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 6) Meningkatkan pengembangan organisasi
- 7) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 8) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 9) Meningkatkan kereligiusan setiap individu
- 10) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
- 11) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara kemampuan kepemimpinan, komunikasi dan sikap individu
- 12) Membantu pekerja untuk membuat keputusan yang lebih baik, cepat dan efisien.

d. Tujuan pelatihan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efisien.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan dan pelatihan antara lain:

- 1) Memperbaiki moral pegawai
- 2) Pegawai diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik
- 3) Pegawai diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin
- 4) Pegawai diharapkan dapat menekan penerobosan pemakaian bahan baku.

Menurut Simamora dalam Hartatik (2003) tujuan-tujuan pelatihan sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan
- 2) Meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia
- 3) Meningkatkan moral anggota
- 4) Memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 5) Mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personal
- 6) Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

e. Indikator pelatihan islami

Cara yang digunakan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui pemberian informasi baru supaya mereka bisa menjalankan pekerjaan secara efisien, dan sebagai suatu upaya islamisasi pengetahuan dan pengenalan perspektif syariah islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas, Adapun indikator program pelatihan pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) antara lain:

1) Kemampuan

Kapasitas seorang individu melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai (dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas dan kuantitas maupun kualitas). Dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan target

dan mengatasi masalah, mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan dalam hal meningkatkan target sekaligus dapat mengatasi masalah atau mencari solusi yang tepat yang berhubungan dengan pekerjaannya.

2) Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau didasari oleh seseorang. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan komunikasi, mengembangkan bakat, mendukung pekerjaan. Dengan adanya pelatihan, karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan komunikasi. karyawan bisa mengembangkan bakat atau keterampilan yang sudah ada, sehingga akan memudahkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan tentunya akan menjunjung kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga akan mendukung pekerjaannya.

3) Proses pelatihan

Proses mengajar kepada pegawai untuk mendapatkan kemampuan dasar yang diperlukannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan.

- a) Instruktur, pelatih yang akan memberikan pelatihan harus memenuhi kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Materi pelatihan, pemberian materi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai.
- c) Metode pelatihan, metode yang digunakan dapat memudahkan karyawan menerima materi yang disampaikan.

- d) Fasilitas pelatihan, yang disediakan mampu membuat peserta maupun instruktur merasa nyaman, sehingga penyampaian materi lebih mudah.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, kereligiusan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu/karyawan atau anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntunan kebutuhan perkembangan ilmu dan teknologi, maka dibutuhkan:

- 1) Meningkatkan produktivitas, pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Kualitas tenaga kerja, pelatihan bisa menghasilkan pegawai dengan kualitas yang bagus
- 3) Memahami pekerjaan, setelah pelatihan dilaksanakan, diharapkan pegawai semakin mengerti bidang pekerjaannya dan mampu memahami juga menyelesaikannya.²⁰

3. Kinerja karyawan

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori keseimbangan atau *equity theory* dikemukakan oleh John Stacey Adams, seseorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini berassumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil /sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan internasional. Teori ini

²⁰Ibid.39-42

membangun kesadaran yang lebih luas terhadap dimensi penilaian masing-masing individu sebagai manifestasi keadilan yang lebih luas dibanding teori motivasi lainnya. Beberapa teori motivasi berasumsi bahwa perilaku muncul dan dikelola oleh usaha untuk membangun atau mempertahankan suatu keseimbangan psikologis batin. Ketika mengalami ketegangan psikologis atau bila tingkat stres kerja meningkat, kita termotivasi dalam tindakan untuk membangun kembali keseimbangan. Adams mengembangkannya lebih lanjut dengan fokus terhadap sisi keadilan antar individu dalam organisasi. (Adams, 1963).

Teori keseimbangan berfokus pada rasio *input-output* dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi kita terhadap organisasi. Output segala sesuatu yang kita terima dari organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa ketika kita terlibat dalam hubungan antara pertukaran dengan organisasi, dan mengevaluasi keadilan dari apa yang kita dapatkan ini dengan membandingkan rasio input-output kita sendiri dengan yang lain., untuk menentukan apakah kita dibayar kurang/underpaid atau dibayar lebih.

Teori keadilan memainkan peran dalam hubungan pekerja-manajemen mengenai negosiasi serikat pekerja. Teori ini juga mampu menjelaskan ketika karyawan mereka puas dengan keseimbangan/keadilan yang disarankan maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Menurut Puspita dan Riana bahwa ketika karyawan merasa puas dalam berbagai hal seperti, beban kerja, gaji,

kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.²¹

b. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Bismala, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Afrial dan Alfian, kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dan menurut Saputra dan Pertiwi, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²²

Dari pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi perusahaan tersebut perlu melakukan penilaian kinerja (evaluasi kerja).

²¹ Adams, “*Teori Keseimbangan(Equity Theory)*”. (1963).

²²Meri Indriyani, “ *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKN Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto* ” , (Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, IAIN Batusangkar, Sawahlunto, 20,300). 49

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah dan lingkungan kerja. Menurut As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dipilah menjadi faktor utama, diantaranya adalah pertama kemampuan, yang terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Kedua usaha, yang terdiri dari motivasi dan sikap. Ketiga dukungan, yang terdiri dukungan fisik dan mental. Sehingga dapat dikatakan kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha serta dukungan dan peluang penyebab terjadinya permasalahan dalam kinerja biasanya bersumber dari dua muara, yaitu manajemen yang kurang memberi bimbingan serta umpan balik dari sisi manajemen dan tidak memiliki pengalaman yang memadai atau relevan serta tiadanya kompetensi yang diharapkan dari sisi pekerja.²³

Menurut Elvie Maria, May Handry, faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor kualitas kerja yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- 2) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

²³Hidayatur Rahmi, "*pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabng Mataram*". (Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram 2019) . 23-24

- 3) Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- 4) Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- 5) Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan didalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
- 6) Faktor kerja sama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.²⁴

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Siagian, 2018) indikator kinerja diukur adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama
- 2) Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaan utama
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kuantitas pekerjaan
- 5) Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu
- 6) Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

Menurut Bangun terdapat 3 dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu:

- 1) Kualitas kerja, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

²⁴Dhiya Ulha Qiyah, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyards*, (Skripsi, Prigram Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora, Universitas Putera Batam, 20,300), 25

- a) Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja
 - b) Ketelitian dalam bekerja
 - c) Pengetahuan yang luas dalam pekerjaan
- 2) Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- a) Pekerjaan yang dihasilkan/tingkat pencapaian kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
 - b) Penyelesaian pekerjaan sesuai yang diterapkan perusahaan
 - c) Target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketetapan waktu, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- a) Tepat waktu/pemanfaatan waktu
 - b) Penyelesaian waktu pekerjaan
 - c) Disiplin waktu
- e. Manfaat kinerja karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpungan dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh pegawai-pegawai yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan. Kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan-tujuan, jalur, rencana dan pembangunan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, manfaat kinerja tersebut sangat penting artinya dan peranan dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.²⁵

f. Manajemen kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (2003) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha, kerja dan alokasi sumber daya. manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kerja dan tidak lanjut berupa pemebrian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Menurut Baird (2019) definisi manajemen kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diaman proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan terus-menerus.²⁶

²⁵Agus Suwara, *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasaryakatn kelas II A Pekanbaru*, (Skripsi,Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Riau, UIN Riau, 2022), 22-24

²⁶Ibid.22

4. Loyalitas

a. Pengertian loyalitas

Loyalitas dalam islam disebut dengan al-wala. Secara etimologi al-wala' memiliki beberapa makna antara lain mencintai, menolong, mengikuti, dan mendekat kepada sesuatu. Konsep loyalitas dalam islam atau al-wala adalah ketundukan mutlak kepada Allah swt dalam wujud menjalankan syariah islam sepenuhnya. Loyalitas pelanggan dalam islam terjadi apabila aktivitas meamalah itu dapat memberi manfaat yang saling menguntungkan kedua belah pihak, karena terpenuhinya kewajiban serta hak masing-masing melampaui penerapan nilai-nilai islam. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan antara satu dengan yang lainnya. Begitu juga dalam hal muamalah, setiap muslim harus qana'ah mengenai hal-hal yang sudah dihadapkan dan tidak diperbolehkan menggunakan prinsip yang tidak sesuai dengan syariah, walaupun dengan alasan ingin mendapatkan harta lebih banyak dan untuk menghidupi keluarga.²⁷

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Kloyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesehatan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Menurut Poewadamintan loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang

²⁷ Moch. Zulfa Dan Munawaroh, "*Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Nasabah Thesis UIN Sumatera Utara Medan*", Medan 2016. 37

atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Steers dan porter, dalam Nitisemito, berpendapat bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya. Kedua loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan.

Loyalitas merupakan satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Menurut Reicheld, dalam Susanto, semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.²⁸

²⁸ Dewi Lasari, "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mandala Finace Cabang Gowa*", (Skripsi: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unuversitas Muhammadiyah Makassar), Makassar 2019. 10-11

b. Indikator Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada beberapa indikator yang mewujudkan loyalitas karyawan tersebut. Indikator loyalitas yang terdapat diindividu yang dikemukakan oleh Siswanto, dalam Triansari antara lain:

- 1) Taat pada peraturan
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Sedangkan indikator-indikator loyalitas menurut Saydam antara lain:

- 1) Kesehatan dan kepatuhan
- 2) Tanggung jawab
- 3) Pengabdian
- 4) Kejujuran.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas akan terwujud apabila kebutuhan hidup pekerjaannya dapat terpenuhi, sehingga perusahaan betah dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Steers dan Porter, dalam Kusumo menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, umpan baik, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan prestasi yang dimiliki.

- 2) Karakteristik pekerjaan

Berupa tantangan kerja, identifikasi tugas, umpan baik tugas, dan kecocokan tugas.

- 3) Karakteristik desain perusahaan

Dilihat dari tingkat keikutsertaan dalam pengambilan setiap keputusan diperusahaan.

- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman terhadap perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkapkan dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru akan dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Fippo, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Keputusan terhadap pekerjaan

- 2) Pemberian kompensasi yang sesuai

- 3) Hubungan komunikasi yang baik antar karyawan maupun atasan

- 4) Motivasi yang diberikan perusahaan
- 5) Lingkungan kerja nyaman dan penyiapan sarana kerja yang lengkap
- 6) Mengembangkan karir
- 7) Pengadaan pelatihan karyawan
- 8) Partisipasi dalam pekerjaan
- 9) Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja.²⁹

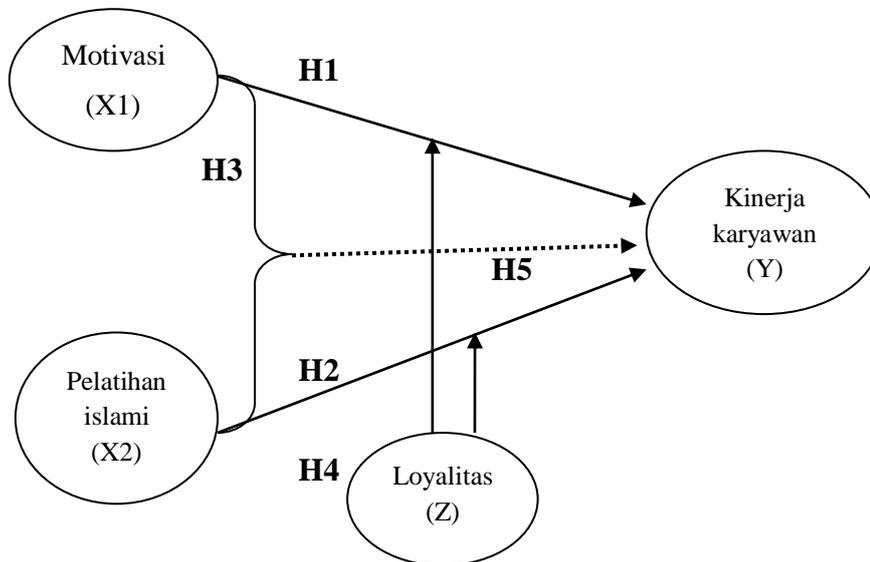
C. Kerangka pemikiran

Penelitian ini variabel independennya adalah Kinerja Karyawan BSI Palu, Motivasi dan Pelatihan Islami menjadi variabel moderating atau moderasi yang bisa memperlemah atau memperkuat variabel independen terhadap variabel dependen.

Seperti yang kita ketahui Motivasi dan Pelatihan Islami memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Palu. oleh sebab itu, peneliti ingin mengetahui apakah motivasi dan pelatihan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Palu (Studi pada Bsi Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) dengan loyalitas sebagai variabel moderating.

²⁹Ibid.11-13

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan secara sistematis sebagai berikut :



Keterangan :

H1 : X1 berpengaruh secara parsial terhadap Y (—→)

H2 : X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y (—→)

H3 : X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y (.....▶)

H4 : X1 berpengaruh terhadap Y dengan Loyalitas sebagai variabel moderating (Z)

H5 : X2 berpengaruh terhadap Y dengan loyalitas sebagai variabel moderating (Z)

Kerangka pemikiran diatas menggunakan metode penelitian moderating. Metode penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independen*) yaitu Motivasi (X1) dan Pelatihan Islami (X2), dan variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel moderasi Loyalitas (Z).

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran tersebut, tanda panah yang terdapat dalam kerangka pemikiran dapat dijelaskan bahwa H1 Motivasi (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y), H2 Pelatihan Islami (X2) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), H3 Motivasi dan Pelatihan Islami X1 dan X2 sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Z), H4 yaitu Loyalitas (Z) yang dapat meperlemah atau memperkuat adanya Motivasi dan Pelatihan Islami terhadap Kinerja Karyawan, dan yang terakhir H5 diduga Motivasi (X1) dan Pelatihan Isalami (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Loyalitas (Z) sebagai variabel moderasi.

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti dibawah dan *thesa* yang berarti kebenaran. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji. Hipotesis juga merupakan proposi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.³⁰

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (X1)

³⁰Nanang Martono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*” edisi Revisi (Cet V. Jakarta: PT. Raja GrafindoPers ada, 2016).67

- H2 : Pelatihan Islami berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (X2).
- H3 : Motivasi dan Pelatihan Islami serempak berpengaruh signifikan secara simultan Kinerja Karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y).
- H4 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *vaeiabel moderating* (Z).
- H5 : Pelatihan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *variabel moderating* (Z).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.³¹

B. Populasi dan sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas karakteristik dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dengan demikian penulis menyimpulkan dari semua definisi populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari ke tiga Bank Syariah Indonesia (BSI) di kota palu yaitu, Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat, dan Unit BSI KCP Tadulako Tondo.³²

Tabel 3.2 Penjabaran populasi

| No | Unit Bank | Jumlah Laki-laki | Jumlah perempuan | Jumlah karyawan |
|----|-----------------------------------|---------------------|------------------|-----------------|
| 1. | Unit BSI KCP Paluta Basuki Rahmat | 11 | 10 | 21 |
| 2. | Unit BSI KCP Palu Tadulako | 12 | 7 | 19 |
| | Jumlah keseluruhan | 21 + 19 = 40 | | |

Sumber : BSI KCP Paluta Basuki Rahmat, dan BSI KCP palu tadolako tondo

³¹ Nanang Martono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi Revisi 2*”, (cet V : Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2016). 20

³²

2. Sampel

Menurut Sugiyono mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau biasa disebut dengan sensus. Menurut Sugiyono, pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian besaran sampel dalam penelitian ini adalah: 40 orang

Berdasarkan hasil dari data tersebut maka diperoleh sampel untuk penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan BSI KCP Paluta Basuki Rahmat.

C. Variabel penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan³³.

Jenis-jenis variabel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut :

³³Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". (Bandung:Alphabet 2019).67

1. Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi ataupun yang menyebabkan perubahan ataupun munculnya variabel terikat (dependen). Dalam hal ini Motivasi (X_1), dan Pelatihan Islami (X_2).

2. Variabel terikat (*dependen variabel*)

Variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam hal ini kinerja karyawan adalah (Y).³⁴

3. Variabel moderating

Variabel moderating adalah yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Variabel moderating dalam penelitian ini yaitu : Loyalitas.

D. Definisi Oprasional

Definisi Oprasional adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak, dan dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati.³⁵

Tabel 3.3 Definisi oprasional variabel

| No. | Variabel | Definisi Oprasional | Skala |
|-----|--------------------|--|--------------|
| 1. | Motivasi (X_1) | Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan, yang berlangsung seacara sadar. Indikator: a. Memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai kesuksesan. | Skala likert |

³⁴Ibid,69

³⁵Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, Antonio Imanda. "pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di Pt.Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu". *Jurnal Profesional FIS UNIVED* Nol.6 No.1 2019 (juni). 3

| | | | |
|----|------------------------------------|--|--------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> b. Memiliki tanggung jawab. c. Memiliki rasa percaya. d. Menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik. e. Memupuk keberanian untuk mengambil resiko. f. Adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain. | |
| 2. | Pelatihan Islami (X ₂) | <p>Cara yang digunakan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui pemberian informasi baru supaya mereka bisa menjalankan pekerjaan secara efisien, dan sebagai suatu upaya islamisasi pengetahuan dan pengenalan perspektif syariah islam dalam hal pelatihan sumber daya manusia berkualitas.</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan produktifitas b. Meningkatkan komunikasi c. Mengatasi masalah d. Mendukung pekerjaan e. Meningkatkan kereligiousan pegawai.³⁶ | Skala likert |
| 3. | Loyalitas (Z) | <p>Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan</p> <p>Indikator :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Taat pada peraturan b. kemauan untuk bekerja sama c. tanggung jawab pada perusahaan d. rasa memiliki terhadap perusahaan.³⁷ | Skala likert |
| 4. | Kinerja karyawan (Y) | <p>Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang penting yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan</p> | Skala likert |

³⁶ Agus Suwara, *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Riau, UIN Riau, 2022. 32

³⁷ Dewi Lasari, *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mandala Finance CabangGowa"*, (Skripsi: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unuversitas Muhammadiyah Makassar), Makassar 2019. 24

| | | |
|--|---|--|
| | minat atas penejelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Indikator : a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketetapan waktu d. Pelaksanaan kerja sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan. ³⁸ | |
|--|---|--|

E. Instrumen penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisisioner yaitu penyebar angket dimana didalamnya berisi pernyataan yang akan diberikan kepada pegawai atau karyawan BSI KCP Palu Tadulako Tondo, dan BSI KCP Paluta Basuki Rahmat. Pernyataan tersebut dibuat dengan skala likert.

Dalam variabel ini diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert. Skala likert yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (positif) atau tidak mendukung pertanyaan (negatif)³⁹. Contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Tabel 3.4Skala Likert

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|--------------|-----------|----------|---------------|
| Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Ragu-ragu | Setuju | Sangat setuju |

³⁸Bahri, Bahri. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (*Bongaya Journal of Research In Management*, Vol. 3 No. 1, April 2020), 9. Diakses Pada Tanggal 8 Juli 2022. 27

³⁹sugiyono , "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". (Bandung:Alphabet2012), 93

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif yang sumber datanya diperoleh dari responden baik berupa data primer (melalui kuesioner atau dua hasil wawancara, data ini perlu diolah lagi) dan data sekunder (buku, artikel, dokumen dan sebagainya dan data ini tidak perlu diolah lagi).⁴⁰

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dijawab oleh responden. Setelah itu, kuisisioner dikembalikan ke peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder yang terdiri atas sumber buku-buku, website, penelitian terdahulu baik jurnal ilmiah atau skripsi.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada pihak yang berhak memberikan data/informasi secara sistematis untuk memperoleh kejelasan mengenai data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini peneliti mewawancarai pegawai/karyawan dari ke dua Bank BSI Palu yaitu Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki

⁴⁰V. Wiratna Sujarwen, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami* (Yogyakarta: Pustaka Baru press, 2003),73

Rahmat mengenai motivasi dan pelatihan islami yang diterapkan di Bank tersebut.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Dimana analisis ini merupakan proses analisis yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Studi pada Bsi Unit Bsi Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada Karyawan BSI Palu khususnya pada karyawan BSI Tadulako Tondo dan BSI Basuki Rahmat. Dengan menggunakan uji korelasi *pearsonproduct moment* pada software SPSS.

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka pertanyaan (indikator) tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka pertanyaan (indikator) tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuisisioner yang telah dibagikan jika kuisisioner itu reliable, jawaban responden dari waktu ke waktu konsisten. Uji reabilitas diuji terhadap seluruh

pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistic. *Cronbach Alpha (a)*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $> 0,60$.⁴¹

Adapun Metode penelitian yang digunakan ada 2 yaitu :

a. *Method Of Succesive Interval (MSI)*

Analisis *Method Of Succesive Interval (MSI)* digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of succesive Interval (MSI)* langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- 1) Perhatikan setiap butir responden dari angka yang disebar.
- 2) Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- 4) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
- 5) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai setiap Z untuk setiap proporsi komulatif yang diperoleh
- 6) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
- 7) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepada Batas Bawah} - \text{Kepada Batas Atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas Bawah}}$$

⁴¹Safira Febriani, “*pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja UMKM Kta Malang*” (2022). 70

b. *Metode Moderated Regression Analisis (MRA)*

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan *Metode Moderated Regression Analisis (MRA)* untuk mengetahui hubungan ukuran motivasi dan pelatihan islami dengan loyalitas sebagai variabel permoderasi. *Metode Moderated Regression Analisis (MRA)* atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikan pengaruh individu dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Dengan melakukan nilai-nilai statistik setiap variabel bebas.

Salah satu cara untuk menguji regresi dengan variabel moderating yaitu dengan menggunakan uji interaksi. Uji interaksi *Metode Moderated Regression Analisis (MRA)*. Yaitu aplikasi dari regresi linear berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi (perkalian dua/lebih variabel independen). *Moderated Regression Analisis* menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya.⁴²

Pengolahan analisis regresi moderasi dilakukan dengan membandingkan persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator, dengan rumus persamaan sebagai berikut:

⁴²Lie Liana, "Penggunaan MRA Dengan SPSS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen", Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK. Vol.XIV, No.2, juli 2019: 90-97

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

Variabel perkalian antara X_1 dan X_2 disebut juga variabel moderat oleh karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel X_2 dan X_2 merupakan pengaruh langsung dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

X_1X_2 dianggap sebagai variabel moderat karena :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

$$dY/dX = b_1 + b_3X_2$$

persamaan tersebut memberikan arti bahwa dY/dX_1 merupakan fungsi dari X_2 atau variabel X_2 memoderasi hubungan antara X_1 dan Y .

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa jenis yaitu :

a. Uji normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memastikan bahwa data sample berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁴³ Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menguji sampel penelitian menggunakan pengujian *Kolmogrov-smirnov* untuk mengetahui apakah sample merupakan jenis distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Koefisien korelasi antar variabel

⁴³Sumanto, *Statistik Terapan*, (Cet. I CAPS Center Of Academic Publishing Service, 2003), 146.

independen haruslah lema (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat maka terjadi problem multiko.⁴⁴

c. Uji heteroskedasitas

Heteroskedasitas terjadi dalam regresi apabila varian *error* (e_i) untuk nilai X tidak konstan atau berubah-ubah. Pendekatan konstan atau tidaknya varian *error* konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik Y dengan (Y-Y) apabila garis yang membatasi sebaran titik relatif paralel maka varian *error* dikatakan konstan.⁴⁵

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan linear hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan positif atau negatif antar variabel. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau resio. Untuk mendapatkan jawaban rumusan masalah dan hipotesis yang ada, maka dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, *Moderate Regression Analysis* (MRA). Model regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan Islami terhadap karyawan BSI Palu (Studi pada Bsi Unit Bank Syariah Indonesia Kota Palu dan Unit BSI Basuki Rahmat).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diramalkan

⁴⁴Ibid, 37

⁴⁵Ibid,169

a = Konstanta

b1 = koefisien regresi untuk X1

b2 = koefisien regresi untuk X2

X1 = Variabel bebas pertama

X2 = Variabel bebas ke 2. ⁴⁶

e. **Moderate Regression**

Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya, sehingga persamaan umumnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2$$

Sebagai contoh dengan Y adalah kinerja, X1 adalah motivasi, X2 adalah pelatihan islami dan X1 X2 adalah perkalian antara motivasi dan pelatihan islami. Hipotesis moderating diterima jika variabel X1 X2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y, tidak tergantung pada X1 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap Y atau tidak. Model ini biasanya menyalahi asumsi multikolinearitas.

a) Absolut residual

Model ini mirip dengan MRA (Moderate Regression Analytik), tetapi Variabel moderating didekati dengan selisih mutlak (absolut residual) antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya. Penerimaan hipotesis juga sama, dan model ini masih riskan terhadap

⁴⁶Suwartono, *Dasar-dasar Metodologi penelitian* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003),50

gangguan multikolinearitas meskipun risiko itu lebih kecil dari pada dengan metode MRA.

b) Residual

Model ini menggunakan konsep lack of fit yaitu hipotesis moderating diterima terjadi jika terdapat ketidakcocokan dari deviasi hubungan linear antara variabel independen. Langkahnya adalah dengan meregresikan antara kepuasan kerja terhadap kompensasi dan dihitung nilai residualnya. Pada program SPSS dengan klik save pada regresi, lalu klik pada unstandardized residual. Nilai residual kemudian diambil nilai absolutnya lalu diregresikan antara kinerja terhadap absolut residual. Hipotesis moderating diterima jika nilai t dihitung adalah negatif dan signifikan.

Model moderating ditentukan dengan tinjauan teoretis, sehingga analisis dengan moderating hanya mengkonfirmasi saja teori tersebut apakah cocok dengan model empiris. Tidak boleh menggunakan alat statistik moderating untuk mengidentifikasi bahwa variabel itu merupakan variabel moderating. Untuk pengujian uji asumsi klasik yang lain tetap harus dilakukan pada setiap metode yang akan digunakan. Meskipun demikian, untuk metode absolut residual tidak dapat dilakukan uji multikolinearitas karena modelnya hanya menjadi regresi linear sederhana.

f. Uji hipotesis

Uji hipotesis ini diartikan sebagai jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pertanyaan alternatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ caranya untuk menguji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.⁴⁷

a. Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel *Independen* yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Dependen*. Untuk mengetahui koefisien penentu yaitu dengan mengkuadratkan koefisien parsial yang akan menjadi koefisien penentu parsial yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datangnya dari variabel X1 X2 dan Z.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *Independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *Dependen*/terikat.⁴⁸ Untuk mengetahui apakah variabel *dependen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *independen*, dilakukan perbandingan antar F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05.

⁴⁷V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami), 62.

⁴⁸Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 7*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 139

g. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur atau melihat seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banyak kemampuan variabel X menerangkan variabel Y di mana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 (semakin kecil mendekati nol, maka akan dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah lebih kecil dari terhadap variabel dependen). Hal ini berarti model yang digunakan lemah atau kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen tersebut.⁴⁹

- a. Besarnya nilai koefisien determinan terletak antara 0 sampai 1 atau ($0 < R^2 < 1$)
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

⁴⁹Wahid Sulaiman, “ *Analisis Regresi menggunakan SPSS*”, (Contoh Kasus Dan Pemecahannya, Yogyakarta: Andi, 2010),89.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Umum PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) Tondo

PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) di jalan R E Martadinata kelurahan Tondo Kota Palu, ini merupakan upaya memperkuat, mempermudah dan mendekatkan akses layanan perbankan syariah kepada masyarakat ditanah air, khususnya kota Palu.

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tadulako Tondo ini resmi dibuka pada 6 November 2024 dikelurahan Tondo. Wakil walikota dr. Reny A Lamadjido yang turut hadir dalam launching tersebut mengucapkan rasa terimakasihnya kepada BSI yang telah membuka cabang di wilayah kelurahan Tondo, beliau berharap kehadiran KCP dapat terus bekerja sama dengan pemerintahan kota palu guna memberikan layanan keuangan syariah kepada masyarakat.

Bank syariah Indonesia (BSI) KCP Tadulako Tondo yang dipimpin langsung oleh wakil direktur utama BSI Bob Tyasika Ananta pembukaan KCP ini diharapkan mampu memberikan layanan jasa dan produk perbankan syariah secara lebih maksimal kepada seluruh stakeholder dan masyarakat palu. Pihaknya berharap kedepannya, BSI akan semakin kokoh mengambil bagian dalam percepatan pertumbuhan ekonomi nasional dan industri jasa keuangan melalui layanan sistem jasa keuangan melalui

layanan sistem perbankan syariah. BSI KCP Tadulako Tondo salah satu dari 132 gerai dan cabang yang direlokasi oleh perseroan pada tahun ini, sebagai bagian dari strategi untuk lebih optimalisasu pelayanan kepada masyarakat. Relokasi yang BSI lakukan merupakan langkah merujukna komitmen BSI untuk semakin dekat denmgan masyarakat, menghadirkan produk dan layanan yang berkelanjutan, serta bermanfaat untuk nasabah. Selain itu, juga sebagai bukti kesungguhan BSI dalam mewujudkan Bank Syariah yang inklusif, modern, dan inovatif yang akan menjadi energi kebaikan untuk ekonomi indonesia.

Bob selaku wakil direktur BSI KCP Tadulako Tondo menyebutkan bahwa BSI juga terus membuka kerjasama dan sinergi dengan berbagai pihak untuk memperkuat dan memperluas layanan perbankan syariah di indonesia dan dunia. Upaya ini terus ditemput BSI sebagai salah satu jalan mewujudkan visi BSI menjadi Top 10 Global Islamic Bank.

Hal ini terlihat dari kinerja BSI yang positif, sepanjang tahun berjalan 2024 BSI berhasil mencatatkan pertumbuhan kinerja yang signifikan dan berkualitas ditengah kondisi perekonomian yang menantang akibat gejolak ekonomi global. Sepanjang kuartal III/2024, BSI mencetak 31% secara tahunan. Kinerja positif ini juga didukung oleh kepercayaan masyarakat yang menempatkan dananya di BSI. Sepanjang kuartal III/2024, perseroan mencatatkan penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) mencapai Rp262,12 triliun didominasi oleh tabungan wadiah, giro, dan

deposito. Kinerja positif ini juga didukung oleh pembiayaan yang tumbuh mencapai Rp231,68 triliun atau meningkat 15,94%.

Kepercayaan masyarakat terhadap tabungan BSI menjadikan salah satu layanan dan produk BSI tersebut berada pada posisi top 5 industri perbankan nasional saat ini, sedangkan dari sisi jaringan, BSI didukung oleh lebih dari 1.100 outlet dan lebih dari 2.500 jaringan ATM yang tersebar diseluruh indonesia.

2. Visi Misi

Visi :

Top 10 Global Islamic Bank

Misi :

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

B. Analisis Deskriptif Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Perempuan | 17 | 42,5% |
| Laki-laki | 23 | 57,5% |
| Total | 40 | 100 |

Sumber : Data Diolah,2024

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden terlihat bahwa laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 57,5% dan responden perempuan berjumlah 17 orang dengan persentase 42,5%.

b. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan Umur dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Jumlah | Persentase |
|---------------------|--------|------------|
| 21-25 tahun | 20 | 25% |
| 26-35 tahun | 10 | 25% |
| Lebih dari 36 tahun | 10 | 50% |
| Total | 40 | 100 |

Sumber : Data Diolah,2024

Berdasarkan karakteristik umur sebagian besar berusia 21-25 tahun berjumlah 20 orang (50%).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi variabel Motivasi

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 40 responden, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Deskripsi Motivasi

| No | Skor frekuensi jawaban responden | | | | | | | | | | Mean |
|----|----------------------------------|------|----|------|----|---|----|-----|-----|-----|------|
| | SS | % | S | % | KS | % | TS | % | STS | % | |
| 1 | 38 | 95 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 4,88 |
| 2 | 29 | 72,5 | 10 | 25 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 4,67 |
| 3 | 31 | 77,5 | 9 | 22,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,78 |
| 4 | 29 | 72,5 | 11 | 27,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,72 |
| 5 | 16 | 40 | 24 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,40 |
| 6 | 29 | 72,5 | 9 | 22,5 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,67 |

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa semua total rata-rata keseluruhan dari semua indikator tersebut menyatakan bahwa Motivasi memiliki nilai mean sebesar 4,88 dengan pernyataan “Saya memiliki Motivasi yang tinggi untuk meraih kesuksesan” hal ini berarti karyawan Bang Syariah Indonesiaselalu focus dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan nilai mean terendah 4,40 dengan pernyataan “Saya memiliki keberanian menghadapi resiko” yang berarti karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu cenderung bisa dan mau menerima tantangan dalam pekerjaan.

2. Deskripsi variable Pelatihan islami

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 40 responden, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan variable Pelatihan islami dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Deskripsi Pelatihan islami

| No | Skor frekuensi jawaban responden | | | | | | | | | | Mean |
|----|----------------------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|------|
| | SS | % | S | % | KS | % | TS | % | STS | % | |
| 1 | 21 | 52,5 | 10 | 25 | 6 | 15 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 4,22 |
| 2 | 23 | 57,5 | 7 | 17,5 | 7 | 17,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 4,25 |
| 3 | 26 | 65 | 9 | 22,5 | 4 | 10 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 4,50 |
| 4 | 13 | 32,5 | 19 | 47,5 | 8 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,12 |
| 5 | 31 | 77,5 | 8 | 20 | 0 | 0 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 4,72 |

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa untuk semua total rata-rata keseluruhan dari semua indikator tersebut menyatakan bahwa Pelatihan islami

memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,72 dengan pernyataan “Saya menanamkan pada diri saya bahwa agama itu penting sehingga dapat menjadikan saya karyawan yang selalu amanah dan jujur agar selalu mendapatkan kepercayaan dari perusahaan” hal ini berarti karyawan Bank Syariah Indonesia dalam beragama. Sedangkan nilai mean terendah 4,12 dengan pernyataan “Saya memiliki komitmen dengan diri saya untuk membuat perusahaan semakin maju dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan” yang artinya karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu tidak mengalami kesulitan dalam beradaptasi di lingkungan kerjanya.

3. Deskripsi variable Kinerja Karyawan

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 40 responden, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Kinerja Karyawan

| No | Skor frekuensi jawaban responden | | | | | | | | | | Mean |
|----|----------------------------------|------|----|------|----|----|----|-----|-----|---|------|
| | SS | % | S | % | KS | % | TS | % | STS | % | |
| 1 | 36 | 90 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,80 |
| 2 | 23 | 57,5 | 10 | 25 | 4 | 10 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 4,32 |
| 3 | 29 | 72,5 | 9 | 22,5 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 4,62 |
| 4 | 29 | 72,5 | 11 | 27,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,72 |

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa untuk semua total rata-rata keseluruhan dari semua indikator tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan dengan nilai mean tertinggi 4,80 dengan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai standar kerja” ini berarti karyawan Bang Syariah Indonesia bisa mencapai setiap target pekerjaan yang diberikan, Sedangkan Nilai mean terendah 4,32 pernyataan “Penyelesaian pekerjaan sesuai pada target” yang artinya karyawan Bang Syariah Indonesia selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4. Deskripsi variable Loyalitas

Hasil pengumpulan data kuesioner dari 40 responden, dimana didapatkan tanggapan responden berdasarkan variable loyalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Deskripsi Loyalitas

| No | Skor frekuensi jawaban responden | | | | | | | | | | Mean |
|----|----------------------------------|------|----|------|----|-----|----|------|-----|---|------|
| | SS | % | S | % | KS | % | TS | % | STS | % | |
| 1 | 13 | 32,5 | 19 | 47,5 | 3 | 7,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 4,00 |
| 2 | 29 | 72,5 | 9 | 22,5 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 4,62 |
| 3 | 29 | 72,5 | 11 | 27,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,72 |
| 4 | 13 | 32,5 | 19 | 47,5 | 3 | 7,5 | 5 | 12,5 | 0 | 0 | 4,00 |

Sumber : Olah Data 2024

Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa untuk semua total rata-rata keseluruhan dari semua indikator tersebut menyatakan bahwa Loyalitas dengan nilai mean tertinggi 4,72 dengan pernyataan “Pekerjaan diperusahaan sulit untuk dikerjakan sendiri, sehingga saya membutuhkan partner untuk membantu menyelesaikan” ini berarti karyawan Bang Syariah Indonesiaselalu bekerja sama dengan partner kerja. Sedangkan Nilai mean terendah 4,00 pernyataan “Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan bertanggung jawab atas resiko dan atas apa yang telah dilaksanakan.” yang artinya karyawan Bang Syariah Indonesiaselalu bekerja dengan baik, dan “Saya bekerja sesuai peraturan yang ada di perusahaan” hal ini berarti karyawan Bang Syariah Indonesiamelakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.

D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Kriteria yang digunakan

untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini bisa dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Sugiyono, 2016) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 20.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Ket |
|---------------------------------------|-------------------------|----------|
| Motivasi (X ¹) | .967 | Reliabel |
| Pelatihan islami (X ₂) | .962 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | .943 | Reliabel |
| Loyalitas (Z) | .922 | Reliabel |

Jadi bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel diatas telah reliabel karenakeseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur insturmen kuesioner dalam penelitian ini

E. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan terlebih dahulu apakah semua persyaratan statistik terpenuhi atau tidak karena sebelum melakukan uji-uji berikutnya seperti uji Regresi Sederhana maupun Uji Hipotesis, uji asusmsi klasik harus terlebih dahulu terpenuhi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan diterima serta menghindari adanya kemungkinan sebuah pelanggaran asumsi yang didasari pada asumsi dasar pada metode regresi. Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendakati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji Bootstrapping
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | total_motivas i | total_pe latihan | total_ki nerja | total_loya litas | |
|----------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------|------|
| N | | 40 | 40 | 40 | 40 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 24.45 | 19.75 | 16.23 | 3.70 | |
| | Std. Deviation | 1.484 | 1.104 | 1.121 | .883 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .145 | .315 | .355 | .258 | |
| | Positive | .136 | .160 | .355 | .192 | |
| | Negative | -.145 | -.315 | -.270 | -.258 | |
| Test Statistic | | .145 | .315 | .355 | .258 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .035 ^c | .000 ^c | .000 ^c | .000 ^c | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .342 ^d | .000 ^d | .000 ^d | .008 ^d | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .329 | .000 | .000 | .006 |
| | | Upper Bound | .354 | .001 | .000 | .011 |

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel 4.8 uji Bootstrapping yang di olah dengan metode One-Sampel Kolmogrof Smirnov Test di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan atau probolitas lebih besar dari 0,05 ($0,354 > 0,05$) maka distribusi adalah normal.

2) Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk menguji apakah ada multikolonieritas dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan jika nilai VIF dibawah atau < 10 dan nilai tolerance diatas atau $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.368 | 4.957 | | 1.917 | .003 | | |
| | X1 | .302 | .124 | .405 | 1.922 | .302 | .940 | 1.064 |
| | X2 | .288 | .179 | .310 | 1.783 | .003 | .939 | 1.064 |
| | Z | .300 | .213 | .311 | 1.530 | .003 | .996 | 1.004 |

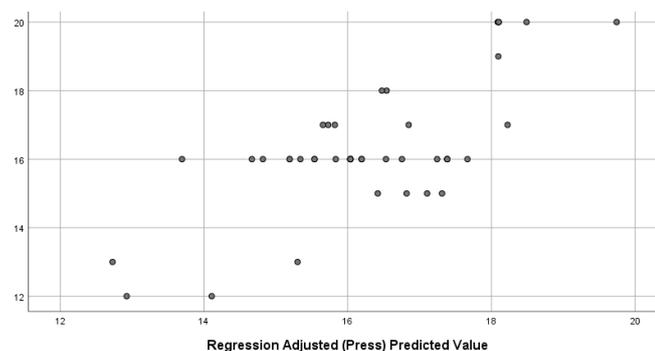
Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai VIF Variabel Motivasi (X1), Pelatihan islami (X2) dan loyalitas (Z) adalah $1,064 < 10$ dan nilai Tolerance $0,940 > 0,1$, maka tidak terjadi multikolonieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terdijadiheteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan variabel independen (SREID). Jika dalam grafik scatterplot menunjukkan pola titi-titik yang menyebar diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Dapat terlihat dari gambar 4.2 atau grafik scatterplot bahwa titi-titik menyebar diatas titik 0 dan dibawah titik 0 pada sumbu Y yaitu tidak membentuk suatu pola, maka model regresi data ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini digunakan metode regresi berganda, analisis linear beranda adalah salah satu metode analisis yang berfungsi menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen dan independen. Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variabel penelitian. Berikut adalah hasil uji data yang merupakan data output SPSS 24. Untuk mengetahui persepsi kegunaan, persepsi kemudahan penggunaan dan norma subjektif secara simultan berpengaruh Motivasi dan Pelatihan islami terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu, maka digunakan analisis regresi berganda.

Berdasarkan tabel 4.9, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,368 + 0,002 X_1 + 0,288 X_2 + 0,0,300 Z$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi) X2 (Pelatihan islami) Z (Loyaloyas_ dan memiliki arah positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja). Hasil perhitungan di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 9,368 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan islami (X2).
2. Nilai Koefisien regresi $X_1 = 0,002$ menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,288$ menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan islami terhadap kinerja karyawan sebesar 0,288. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Pelatihan islami mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi $Z = 0,300$ menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Pelatihan islami mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan loyalitas.
5. Nilai koefisien regresi $Z_2 = 0,300$ menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan islami terhadap kinerja karyawan sebesar 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Pelatihan islami mengalami peningkatan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dan loyalitas.

G. Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu X benar-benar memberikan kontribusi secara parsial terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya bisa dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 Constanta | 9.368 | 4.957 | | 1.917 | .003 |
| 2 Motivasi (X ₁) | .302 | .124 | .405 | 1.922 | .302 |
| 3 Pelatihan islami (X ₂) | .288 | .179 | .310 | 1.783 | .003 |
| 4 Loyalitas (Z) | .300 | .213 | .311 | 1.530 | .003 |

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 uji T pada variabel X apabila dimasukkan dalam regresi terlihat:

- a) Diketahui Motivasi (X₁) diperoleh thitung 1,917 > ttabel 1,683 dan nilai signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Artinya 1,917 lebih besar dari 1,683 dengan demikian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Diketahui Pelatihan islami (X₂) diperoleh thitung 1,922 > ttabel 1,683 dan nilai signifikansi (sig) 0,00 lebih kecil dari nilai α 0,05. Artinya 1,922 lebih besar dari 1,683. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Palu) (Y) dengan Loyalitas sebagai variabel moderating (Z).

- d) Pelatihan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Palu) (Y) dengan Loyalitas sebagai *variabel moderating* (Z).

2) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu X1 (Motivasi) dan X2 (Pelatihan islami) berpengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Y (kinerja karyawan) atau tidak. Hasil datanya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | f | sig |
| 1 | Regression | 40.011 | 5 | 23.211 | 76.201 | .000 ^b |
| | Residual | 21.144 | 35 | .323 | | |
| | Total | 61.155 | | | | |

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai $f_{hitung} 76,201 > f_{tabel} 3,12$ dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) $,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan islami secara agregat ataupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji Determinan (R²)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan statistic oleh SPSS 24 menunjukkan persentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Uji Determinan (Uji R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .828 ^a | .771 | .641 | .51835 |

Sumber: Olah Data SPSS

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa:

1. *Adjusted R Square* sebesar 0,641 yang berarti 64,1% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X1) dan Pelatihan islami (X2) sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. *Standar Error of the Estimate* (standar deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang terprediksi, dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 0,518. Semakin kecil standar deviasinya maka semakin baik.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 24 for windows, pengaruh Motivasi dan Pelatihan islami, dengan sampel karyawan Bang Syariah Indonesia menunjukkan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu. Begitu pula pengaruh masing-masing variabel secara parsial memiliki pengaruh dengan besaran pengaruh yang berbeda

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh loyalitas.

Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, khususnya di Bank Syariah Indonesia Kota Palu, moderasi memainkan peran penting dalam memperjelas hubungan antara variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini moderasi memperkuat Ketika karyawan merasa terlibat dan didukung oleh budaya kerja yang sehat, mereka lebih mudah merespons motivasi positif dari perusahaan, seperti insentif, penghargaan, atau pengakuan atas kerja keras. Gaya kepemimpinan yang mendukung pengembangan diri karyawan dapat meningkatkan efektivitas motivasi sehingga berdampak signifikan pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Erwin dan Suhardi (2020) pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pt Wonder Indonesia. Hasil penelitian : Hasil penelitian pada jurnal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan sama-sama sangat berpengaruh secara signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Wonder Trend Indonesia.

2. Pengaruh Pelatihan islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu.

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh variabel Pelatihan islami terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan nilai nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$). Dalam penelitian tentang pengaruh pelatihan Islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu, variabel

moderasi juga memiliki peran signifikan. Moderasi membantu memperjelas bagaimana kondisi tertentu dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara pelatihan Islami

Moderasi dalam konteks ini memengaruhi seberapa besar pelatihan Islami berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa variabel yang mungkin bertindak sebagai moderasi adalah: Komitmen Religius: Tingkat keimanan dan praktik religius individu. Memperkuat: Jika karyawan memiliki komitmen religius yang tinggi, mereka lebih cenderung menerapkan nilai-nilai Islami dari pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga kinerja meningkat signifikan. Budaya organisasi Islami yang kuat (misalnya, adanya nilai-nilai syariah yang diaplikasikan dalam sistem kerja) dapat meningkatkan efektivitas pelatihan Islami.

Pelatihan Islami biasanya berorientasi pada pengembangan keterampilan kerja sekaligus nilai-nilai spiritual, seperti amanah, kejujuran, kedisiplinan, dan etos kerja Islami. Pelatihan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun moral dan akhlak karyawan sesuai prinsip syariah. Hal ini berdampak positif pada kinerja, yang meliputi produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hernowo Narmodo dan M. Farid Wadji Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda pada jurnal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Randugarut Plastic Indonesia. Interaksi antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai

variabel moderating menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Randugarut Plastic Indonesia dengan budaya organisasi sebagai moderating.⁵⁰

3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan islami secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan pelatihan Islami secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kota Palu adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan program SPSS 20, di mana nilai signifikansi F sebesar 0,003, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Artinya, secara statistik terdapat hubungan yang kuat antara motivasi, pelatihan Islami, dan kinerja karyawan.

Secara simultan, kedua variabel ini memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Kombinasi motivasi yang tinggi dan pelatihan Islami yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada nilai-nilai positif.

Moderasi Memperkuat: Ketika budaya organisasi Islami, komitmen religius, atau kepemimpinan Islami yang kuat menjadi moderasi, hubungan antara motivasi dan pelatihan Islami dengan kinerja karyawan akan semakin signifikan. Karyawan akan lebih termotivasi dan mampu mengimplementasikan apa yang mereka pelajari dari pelatihan Islami, sehingga kinerja meningkat secara konsisten.

⁵⁰ Pitra Yusuf Aditya, Rini Nugraheni, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT.Randugarut Plastic Indonesia)*. Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi 11 (2003).

Berdasarkan hasil analisis SPSS 20, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan Islami secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Palu. Namun, untuk mengoptimalkan hasil penelitian, perlu memperhatikan variabel moderasi seperti budaya organisasi Islami, komitmen religius, dan gaya kepemimpinan Islami.

Kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai Motivasi yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta Motivasi sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai Motivasi tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Phang Finny Kikiani dan Carol Daniel Kadang (2020) Hasil penelitian :Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Godrej Indonesia. Yang artinya motivasi dan pelatihan yang diterima oleh para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4. **Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *vaeiabel moderating* (Z).**

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *vaeiabel moderating* (Z).

Menurut Hasibuan pemberian motivasi bertujuan agar mendorong gairah dan semangat kerja. Selain itu dapat meningkatkan moral dan karyawan yang memiliki semangat kerja cenderung lebih royal dan dapat berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja, motivasi juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif sehingga dapat mempertahankan kestabilan bawahan, meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat absensi. Motivasi juga berperan dalam optimalisasi pengadaan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan, menegaskan tanggung jawab terhadap tugas-tugas, dan meningkatkan efisiensi dalam menggunakan peralatan bahan baku. Harapannya, dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai kinerja yang unggul dan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, ada keterkaitan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

5. **Pelatihan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *variabel moderating* (Z).**

Pelatihan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat)

(Y) dengan Loyalitas sebagai *variabel moderating* (Z). Loyalitas merupakan satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Menurut Reicheld, dalam Susanto (2003) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan semakin mudah dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelaksanaan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan melaksanakan tugasnya dengan adanya rasa kesenangan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$).
2. Variabel Pelatihan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.t lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$).
3. Variabel Motivasi dan Pelatihan islami secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil pengujian menggunakan bantuan program SPSS 20 dan nilai sig.F lebih kecil dari α ($0,003 < 0,05$).
4. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *vaeiabel moderating* (Z).
5. Pelatihan Islami berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BSI Palu (Unit BSI KCP Palu Tadulako Tondo dan Unit BSI Paluta Basuki Rahmat) (Y) dengan Loyalitas sebagai *variabel moderating* (Z).

B. Saran

Berdasarkan penulisan dan hasil pada penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya. sehingga, peneliti memberikan saran agar mendapat gambaran sebagai bahan pertimbangan dan penyempurnaan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa. maka penulis menyarankan beberapa hal berikut: :

1. Bagi Akademisi

Peneliti berharap agar pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar lagi untuk mewakili populasi. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dan lebih banyak menambah referensi untuk dapat memperluas penelitian sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi dan Pelatihan islami terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Bank Syariah Indonesia Kota Palu

Kepada pimpinan Bank Syariah Indonesia Kota Palu untuk dapat membina hubungan dengan karyawan agar dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil penelti ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi karyawan, dan etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adithama Ryan, *Pengaruh Motivasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di BPR Sukahaji Cabang Cikijing*, Skripsi, Cirebon: Kementrian Agama Republik Indonesia, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, 2015.
- Alam Febian Herdityo, A'rasy Faharullah. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Volume.4, No.1 20,300.
- Agustina Oki, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*, Skripsi, Makassar: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
- Anggi Fathya Anindita, Tuty Herawati, Dan Wahyudi Utomo. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Head Office Pada PT Pamlyonanase Jaya (Paljaya)*, Jurnal Epigram, Volume.14, No.2 2017.
- Bahri, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Bongaya Journal of Research In Management, Vol. 3 No. 1, April 2020), 9. Diakses Pada Tanggal 8 Juli 2022
- BR. TRG Mardiah Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (KC Ahmad Dahlan Kota Banda Aceh)*, Skripsi, Aceh: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022
- Erwin, Suhardi. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia*, Jurnal Emba, Vol.8, NO.3 2020.
- Ferawati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Prinsip Syariah Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palu*, Skripsi, palu: Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, 2019.
- Fitriani Intan Dwi. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Berbasis Online (Grabbike) Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palu*, Skripsi, Palu: IAIN Palu 2019, Jurusan Ekonomi Syariah.
- Florentinus Heru Ismadi, *Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Konsumen*

Dengan Switching Cost Sebagai Variabel Variabel Moderasi. Jurnal Keuangan Dan Bisnis, Vol.20 No/oktober 2022

Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Gita Oktaviani. *Pengaruh Keputusan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Jasa PT. Gita Rifa Expres (Studi Kasus Pengiriman Barang Daerah Batusangkar)*, Skripsi, Riau: UIN Riau Pekanbaru, 2019.

Hastini Anisa, *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Loyalitas Nasabah Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Palangkaraya*, Skripsi Palangkaraya: Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, IAIN Palangkaraya, 2020.

Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, Antonio Imanda. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu*, Jurnal Profesional FIS UNIVED, Volume 6, No.1 2019.

Indrayani Meri. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*, Skripsi, Sawahlunto: IAIN Batusangkar, 20,300.

Indri Andesta Dyastuti, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi, Lampung : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.

Lasari Dewi, *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finace Cabang Gowa”*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar 2019.

Liana Lie, *Analisis Regresi Dan Variabel Moderating*, Jurnal Teknologi Informasi DINAMIX XIV, no. 2 (2019): 90-97

Liana Lie, *Penggunaan MRA Dengan SPSS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen*, Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK. Vol.XIV, No.2, juli 2019: 90-97

- Maharani Hairunnisa. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung)*, Skripsi, Lampung: IAIN Lampung 2019.
- Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, Edisi Revisi 2. Jakarta: Cet V. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Moch. Zulfa Dan Munawaroh, *Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Nasabah Thesis UIN Sumatera Utara Medan*, Medan 2016. 37
- Muhammad Salman Alfaris, Ermi Herawati, Ratu Zahra, Viska Yundira. *Pelatihan Kepemimpinan Islami Bagi Organisasi Siswa SMK Bina Mandiri Multimedia Cileungsi*, Jurnal Pengabdian Masyarakat Mdani (JPMM), Volume.2, No. 1 2022.
- Pitra Yusuf Aditya, Rini Nugraheni, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Randugarut Plastic Indonesia)*. Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi 11, 2003.
- Prof. Dr. Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2019, 16
- Qiyah Ulha Dhiya, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard*, Skripsi Batam: Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora, Universitas Putera Batam, 20,300.
- Ratna. *Pengaruh Keputusan Konsumen Terhadap Keputusan Perpindahan Merek Dengan Kebutuhan Mencari Variasi Sebagai Variabel Moderasi*, Skripsi, Makassar : Universitas Islam Negeri Alauidin Makassar, 2019.
- Setyowati Subroto. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, volume 12, No.1 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Alfabeta, Bandung 2007, 2019, 2017.
- Sulaiman Wahid. *Analisis Regresi menggunakan SPSS, Contoh Kasus Dan Pemecahannya*, Yogyakarta: Andi, 2010

Sumanto. *Statistik Terapan*, Cet. I CAPS Center Of Academic Publishing Service, 2003.

Suwartono. *Dasar-dasar Metodologi penelitian*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2003.

Suvara Agus, *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas II A Pekanbaru*, Skripsi Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Riau, 2022.

Taufik Muh, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*, Skripsi, Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.

Wolpram Hutagaol, Manahati Gulo, Dhivi Obetnego Bright Siahian. *Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tritanadi Medan*, Jurnal Ilmia Socio Secretum, Volume 99, No.1 2019.

<http://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>

<http://boroburtraining.com/17-change-management/1249-7-indikator-pelatihan-menurut-para-ahli.html>

<http://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>

<http://majoo.id/solusi/detail/indikator-loyalitas-pelanggan>

Lampiran I

PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Mahasiswa/(i)

Di

Tempat-

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan penyelesaian karya ilmiah (skripsi), maka dengan ini:

| | |
|-----------|--|
| Nama | : Cindy Kurnia Ningsih |
| Nim | : 19.5.15.0001 |
| Angkatan | : 2019 |
| Jurusan | : Perbankan Syariah |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis Islam |
| Institusi | : Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu |

Sedang melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Islami Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palu Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderating”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Mahasiswa/(i) meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Mahasiswa/(i) untuk mengisi kuesioner. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Cindy Kurnia Ningsih
19.5.15.0001

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Unit Kerja :
4. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Tiap pertanyaan dan pernyataan hanya diperbolehkan ada satu jawaban.

*skala yang digunakan dalam menjawab pertanyaan adalah sebagai berikut:

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

| PERSEPSI KENYAMANAN, KUALITAS PRODUK, DAN GAYA HIDUP (X) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|-----|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Persepsi Motivasi (X ₁) | | | | | | |
| 1. | Saya memiliki semangat yang tinggi untuk meraih kesuksesan | | | | | |
| 2. | Saya memiliki tanggung jawab dalam berusaha | | | | | |
| 3. | Saya memilikin percaya diri dalam memulai usaha | | | | | |
| 4. | Saya adalah orang yang bekerja keras dan tekun | | | | | |
| 5. | Saya memiliki keberanian menghadapi resiko | | | | | |
| 6. | Saya ingin lebih baik dari orang lain | | | | | |
| Persepsi Pelatihan Islami(X ₂) | | | | | | |
| 1. | Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan menangani tugas lebih cepat | | | | | |
| 2. | Saya mampu menyampaikan inti pembicaraan secara lugas dan efektif | | | | | |
| 3. | Saya memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan yang kompleks atau situasi yang tidak terduga dengan cara yang sistematis dan kreatif | | | | | |
| 4. | Saya memiliki komitmen dengan diri saya untuk membuat perusahaan semakin maju dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan | | | | | |
| 5. | Saya menanamkan pada diri saya bahwa agama itu penting sehingga dapat menjadikan saya karyawan yang selalu amanah dan jujur agar selalu mendapatkan kepercayaan dari perusahaan | | | | | |
| Persepsi kinerja(Y) | | | | | | |
| 1. | Saya melakukan pekerjaan sesuai standar kerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 2. | Penyelesaian pekerjaan sesuai pada target | | | | | |
| 3. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tepat waktu | | | | | |
| 4. | Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan | | | | | |

| No | Persepsi Loyalitas (Z) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya dan bertanggung jawab atas resiko dan atas apa yang telah dilaksanakan. | | | | | |
| 2. | Saya menganggap perusahaan ini adalah perusahaan saya sendiri. | | | | | |
| 3. | Pekerjaan diperusahaan sulit untuk dikerjakan sendiri, sehingga saya membutuhkan partner untuk membantu menyelesaikan | | | | | |
| 4. | Saya bekerja sesuai peraturan yang ada di perusahaan | | | | | |

| TABULASI DATA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------|----|------|----------|---|---|---|---|---|----|------------------|---|---|---|---|----|---------|---|---|---|----|-----------|---|---|---|----|
| No | Nama | JK | Umur | Motivasi | | | | | | T | Pelatihan Islami | | | | | T | Kinerja | | | | T | Loyalitas | | | | T |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 1 | 2 | 3 | 4 | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | M | P | 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | m | P | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 3 | s | P | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | A | L | 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 2 | 4 | 4 | 15 | 5 | 2 | 2 | 4 | 13 |
| 5 | Ik | P | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 6 | S | L | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 7 | I | P | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 2 | 4 | 13 |
| 8 | S | P | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 9 | A | P | 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | D | P | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | R | P | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 2 | 13 |
| 12 | M | P | 31 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | R | P | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 |
| 14 | Y | P | 36 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 15 | M | P | 30 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | Y | P | 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | D | P | 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | D | P | 24 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 19 | I | P | 44 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | D | L | 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 21 | N | L | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | E | L | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 2 | 16 |
| 23 | P | L | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | Fl | L | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 25 | lp | L | 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | A | L | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | S | L | 24 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 28 | W | L | 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | A | L | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 30 | N | L | 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 31 | R | L | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 32 | N | L | 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 33 | A | L | 20 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 |
| 34 | D | L | 20 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 2 | 16 |
| 35 | I | L | 20 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | M | L | 22 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 |
| 37 | I | L | 36 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 |
| 38 | S | L | 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| 39 | M | L | 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 40 | N | L | 16 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 2 | 16 |

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| m1 | 40 | 1 | 5 | 4.88 | .648 |
| m2 | 40 | 2 | 5 | 4.67 | .616 |
| m3 | 40 | 4 | 5 | 4.78 | .423 |
| m4 | 40 | 4 | 5 | 4.72 | .452 |
| m5 | 40 | 4 | 5 | 4.40 | .496 |
| m6 | 40 | 3 | 5 | 4.67 | .572 |
| Total | 40 | 25 | 35 | 32.55 | 2.541 |
| p1 | 40 | 2 | 5 | 4.22 | .974 |
| p2 | 40 | 2 | 5 | 4.25 | 1.006 |
| p3 | 40 | 2 | 5 | 4.50 | .784 |
| p4 | 40 | 3 | 5 | 4.12 | .723 |
| p5 | 40 | 2 | 5 | 4.72 | .599 |
| total_ko | 40 | 15 | 25 | 21.82 | 2.275 |
| ki1 | 40 | 3 | 5 | 4.80 | .608 |
| ki2 | 40 | 2 | 5 | 4.32 | .944 |
| ki3 | 40 | 2 | 5 | 4.62 | .740 |
| ki4 | 40 | 4 | 5 | 4.72 | .452 |
| Lo1 | 40 | 2 | 5 | 4.00 | .961 |
| Lo2 | 40 | 2 | 5 | 4.62 | .740 |
| Lo3 | 40 | 4 | 5 | 4.72 | .452 |
| Lo4 | 40 | 2 | 5 | 4.00 | .961 |
| total_ki | 40 | 18 | 25 | 22.47 | 2.013 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | |

Frequency Table

s1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 4 | 1 | 2.5 | 2.5 | 5.0 |
| | 5 | 38 | 95.0 | 95.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

s2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 4 | 10 | 25.0 | 25.0 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

s3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | 5 | 31 | 77.5 | 77.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

s4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

s5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 24 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| | 5 | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

s6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4 | 9 | 22.5 | 22.5 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Total

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 25 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 29 | 7 | 17.5 | 17.5 | 20.0 |
| | 30 | 3 | 7.5 | 7.5 | 27.5 |
| | 31 | 1 | 2.5 | 2.5 | 30.0 |
| | 32 | 3 | 7.5 | 7.5 | 37.5 |
| | 33 | 2 | 5.0 | 5.0 | 42.5 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3 | 6 | 15.0 | 15.0 | 22.5 |
| | 4 | 10 | 25.0 | 25.0 | 47.5 |
| | 5 | 21 | 52.5 | 52.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3 | 7 | 17.5 | 17.5 | 25.0 |
| | 4 | 7 | 17.5 | 17.5 | 42.5 |
| | 5 | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 3 | 4 | 10.0 | 10.0 | 12.5 |
| | 4 | 9 | 22.5 | 22.5 | 35.0 |
| | 5 | 26 | 65.0 | 65.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 67.5 |
| | 5 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 4 | 8 | 20.0 | 20.0 | 22.5 |
| | 5 | 31 | 77.5 | 77.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

total_ko

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 15 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 18 | 1 | 2.5 | 2.5 | 5.0 |
| | 19 | 4 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | 20 | 6 | 15.0 | 15.0 | 30.0 |
| | 21 | 6 | 15.0 | 15.0 | 45.0 |
| | 22 | 4 | 10.0 | 10.0 | 55.0 |
| | 23 | 5 | 12.5 | 12.5 | 67.5 |
| | 24 | 10 | 25.0 | 25.0 | 92.5 |
| | 25 | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3 | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 5 | 36 | 90.0 | 90.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | 3 | 4 | 10.0 | 10.0 | 17.5 |
| | 4 | 10 | 25.0 | 25.0 | 42.5 |
| | 5 | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4 | 9 | 22.5 | 22.5 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 20.0 |
| | 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 67.5 |
| | 5 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | 4 | 9 | 22.5 | 22.5 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 11 | 27.5 | 27.5 | 27.5 |
| | 5 | 29 | 72.5 | 72.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

ki8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2 | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 3 | 3 | 7.5 | 7.5 | 20.0 |
| | 4 | 19 | 47.5 | 47.5 | 67.5 |
| | 5 | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

total_ki

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18 | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | 19 | 3 | 7.5 | 7.5 | 10.0 |
| | 20 | 2 | 5.0 | 5.0 | 15.0 |
| | 21 | 9 | 22.5 | 22.5 | 37.5 |
| | 22 | 3 | 7.5 | 7.5 | 45.0 |
| | 23 | 7 | 17.5 | 17.5 | 62.5 |
| | 24 | 7 | 17.5 | 17.5 | 80.0 |
| | 25 | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .52002151 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 |
| | Positive | .088 |
| | Negative | -.022 |
| Test statistic | | .051 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .023 ^c |

Bootstrap

Bootstrap Specifications

| | |
|---------------------------|------------|
| Sampling Method | Simple |
| Number of Samples | 5000 |
| Confidence Interval Level | 95.0% |
| Confidence Interval Type | Percentile |

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | total_loyalitas, total_motivasi, total_pelatihan ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: total_kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .828 ^a | .771 | .641 | .51835 | .8143 | 2.004 | 3 | 36 | .131 |

a. Predictors: (Constant), total_loyalitas, total_motivasi, total_pelatihan

b. Dependent Variable: total_kinerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 40.011 | 5 | 23.211 | 76.201 | .000 ^b |
| | Residual | 21.144 | 35 | .323 | | |
| | Total | 61.155 | | | | |

a. Dependent Variable: total_kinerja

b. Predictors: (Constant), total_loyalitas, total_motivasi, total_pelatihan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.368 | 4.886 | | 1.917 | .003 | .541 | 19.276 | | |
| | total_motivasi | .002 | .120 | .003 | .019 | .002 | .241 | .246 | .940 | 1.064 |
| | total_pelatihan | .288 | .162 | .284 | 1.783 | .003 | .040 | .616 | .939 | 1.064 |
| | total_loyalitas | .300 | .196 | .237 | 1.530 | .003 | .098 | .698 | .996 | 1.004 |

a. Dependent Variable: total_kinerja

Bootstrap for Coefficients

| Model | B | Bias | Std. Error | Bootstrap ^a | | | |
|-------|-----------------|-------|------------|------------------------|-------------------------|-------|--------|
| | | | | Sig. (2-tailed) | 95% Confidence Interval | | |
| | | | | Lower | Upper | | |
| 1 | (Constant) | 9.368 | -.136 | 4.957 | .067 | -.813 | 18.817 |
| | total_motivasi | .002 | -.003 | .124 | .984 | -.261 | .226 |
| | total_pelatihan | .288 | .010 | .179 | .121 | -.032 | .682 |
| | total_loyalitas | .300 | .001 | .213 | .161 | -.100 | .748 |

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 5000 bootstrap samples

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| | | | | (Constant) | total_motivasi | total_pelatihan | total_loyalitas |
| 1 | 1 | 3.955 | 1.000 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .040 | 9.909 | .00 | .01 | .01 | .98 |
| | 3 | .004 | 31.101 | .00 | .42 | .34 | .01 |
| | 4 | .001 | 69.359 | 1.00 | .57 | .66 | .01 |

a. Dependent Variable: total_kinerja

Residuals Statistics^a

| | | Statistic | Bias | Bootstrap ^b | | |
|----------------------|----------------|-----------|-------|------------------------|-------------------------|-------|
| | | | | Std. Error | 95% Confidence Interval | |
| | | | | Lower | Upper | |
| Predicted Value | Minimum | 15.21 | | | | |
| | Maximum | 16.97 | | | | |
| | Mean | 16.23 | .00 | .17 | 15.90 | 16.60 |
| | Std. Deviation | .424 | .066 | .170 | .197 | .848 |
| | N | 40 | 0 | 0 | 40 | 40 |
| Residual | Minimum | -2.376 | | | | |
| | Maximum | 3.028 | | | | |
| | Mean | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Std. Deviation | 1.037 | -.068 | .141 | .672 | 1.221 |
| | N | 40 | 0 | 0 | 40 | 40 |
| Std. Predicted Value | Minimum | -2.396 | | | | |

| | | | | | | |
|---------------|----------------|--------|------|------|-------|-------|
| | Maximum | 1.763 | | | | |
| | Mean | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Std. Deviation | 1.000 | .000 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| | N | 40 | 0 | 0 | 40 | 40 |
| Std. Residual | Minimum | -2.201 | | | | |
| | Maximum | 2.804 | | | | |
| | Mean | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | Std. Deviation | .961 | .000 | .000 | .961 | .961 |
| | N | 40 | 0 | 0 | 40 | 40 |

a. Dependent Variable: total_kinerja

b. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 5000 bootstrap samples

DOKUMENTASI





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR: //1/1 TAHUN 2025
TENTANG
PENETAPAN DEWAN PENGUJI TUGAS AKHIR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

- Memperhatikan surat permohonan saudara: **Cindy Kurnia Ningsih**, NIM. 195150001. mahasiswa Program Studi **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, tentang Ujian Tugas Akhir pada Program Strata Satu (S1) dengan Judul Tugas Akhir: **Pengaruh motivasi dan pelatihan Islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) kota palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating**
- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Ujian Tugas Akhir tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Dewan Penguji Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan;
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk ditetapkan sebagai Dewan Penguji Tugas Akhir pada Ujian Tugas Akhir yang dimaksud;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
6. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 116056/B.II/3/2023 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Masa Jabatan 2023-2027;
8. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 532/Un.24/KP.07.6/11/2023 Tanggal 06 November 2023 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DEWAN PENGUJI TUGAS AKHIR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2024/2025
- Pertama : Penguji Ujian Tugas Akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, dengan susunan personalia dan jabatan masing-masing sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran Keputusan ini.
- Kedua : Dewan Penguji tersebut bertugas :
1. Meneliti segala persyaratan calon yang akan diuji sesuai ketentuan yang berlaku.
 2. Melaporkan hasil pelaksanaan Ujian Tugas Akhir kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Ketiga : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2025.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah seluruh rangkaian kegiatan Ujian Skripsi/Sarjana mahasiswa yang bersangkutan telah selesai dilaksanakan.
- Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal penetapan, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Palu

Pada Tanggal: 4 Februari 2025

Dekan,



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.

Lampiran : Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
Datokarama Palu
Nomor : *115* Tahun 2025
Tentang : Penetapan Dewan Penguji Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Mahasiswa yang Diuji : Cindy Kurnia Ningsih
NIM : 195150001
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh motivasi dan pelatihan Islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) kota palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating

| No. | Dewan Penguji | Jabatan |
|-----|-------------------------------------|-----------------------|
| 1. | Rizki Amalia, S.Si., M.Ak | Ketua |
| 2. | Dr. Sitti Aisyah, S.E.I., M.E.I | Penguji Utama I |
| 3. | Noval, M.M. | Penguji Utama II |
| 4. | Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I | Pembimbing I/Penguji |
| 5. | Noor Riefma Hidayah, SE., Ak., M.Sc | Pembimbing II/Penguji |

Palu, 4 Februari 2025

Dekan,



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Cindy Kumia Ningas NIM : 195150001
TTL : Reheza 26-05-2001 Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Pendidikan Syariah Semester : 07
Alamat : Parigi HP : 0822 90839990

Judul :

- Judul I
Pengaruh motivasi dan pelatihan internal terhadap kualitas kinerja karyawan BSI Palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating
- Judul II
Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan BSI Palu sebagai variabel intervensi
- Judul III
Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja karyawan BSI Palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating

Palu, 19 Januari 2023
Mahasiswa, Cindy Kumia Ningas


NIM 19 515 0001

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

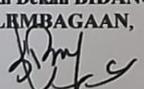
Pembimbing I : Dr. Ubay, M.Si.

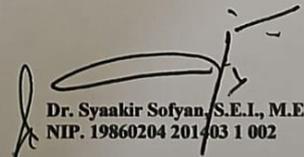
Pembimbing II : Noor Riefwa Hidayat, SE, AK, M-Sc.

a.n. Dekan

Ketua Jurusan,

Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK DAN
KELRMBAGAAAN,


Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag
NIP.19770331 200312 2 002


Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.
NIP. 19860204 201403 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460165.
Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 61 /Un.24/F.V/PP.00.9/01/2025
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, 26 Januari 2025

Kepada Yth.
Branch Manager BSI KCP Basuki rahmat
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Cindy Kurnia ningsih
NIM : 195150001
TTL : Bahagia, 26 Maret 2001
Semester : XI (Sebelas)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Tinggede, kelurahan marawola

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: ***"Pengaruh motivasi dan pelatihan Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia (BSI) Kota palu dengan loyalitas sebagai variabel moderating"***

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

Dekan,



Sagir Mohammad Amin

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Cindy Kurnia Ningsih
Nim : 19.5.15.0001
TTL : Bahagia, 26 Maret 2001
Agama : Islam
Alamat : Tinggede Kac.Marawola
No Hp : 0822-9083-9790
Email : cindykurnianingsih01@gmail.com
Nama Ayah : Riadi
Nama Ibu : Rasipah



B. Riwayat Pendidikan

- a. SD, Tahun Kelulusan : SD NEGERI INPRES BAHAGIA, 2013
- b. SMP, Tahun Kelulusan : SMP NEGERI 1 PALOLO, 2016
- c. SMA, Tahun Kelulusan: SAMA NEGERI 6 SIGI, 2019