PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG BUKITTINGGI DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



***OLEH* :**

NELVIA SUSANTI

NIM :3213.019

FakultasEkonomi dan Bisnis IslamJurusan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Bukittinggi
2017 M/1438 H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Nelvia Susanti
NIM	:	3213.019
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi	:	**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG BUKITTINGGI DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul di atas adalah asli karya saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 5 Februari 2017

Saya yang menyatakan



(NELVIA SUSANTI)
NIM. 3213.019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Nelvia Susanti, NIM : 3213.019 dengan judul **"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG BUKITTINGGI DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"** telah diperiksa dan disetujui untuk dipersidangkan dan dimunaqasyahkan.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Dr.Miswardi, SH,M.Hum	**Sandra Dewi, SE.MM**
NIP. 19661210 200501 1 005	**NIP. 19730717 201411 2 002**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam",** yang disusun oleh saudara **Nelvia Susanti , NIM:3213.019**, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, hari Senin tanggal 27 Februari 2017 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam.

Bukittinggi, Maret 2017

Tim Penguji,

Ketua

H. Raymond Dantes, Lc, M.Ag
NIP. 19760527 200312 1003

Anggota,

Dr. Miswardi, SH, M.Hum
NIP. 19661210 200501 1 005

H. Raymond Dantes, Lc, M.Ag
NIP. 19760527 200312 1 003

Sandra Dewi, SE, MM
NIP. 19730717 201411 2 002

Hj. Zulhelmi,SE,MM
NIP.19640422 201411 2001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Bukittinggi

H. Harfandi, SE, M.Si
NIP. 19621110 199903 1 003

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

Shalawat beriringan salam, penulis ucapkan buat junjungan umat sedunia yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Ekonomi Islam untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam. Adapun judul pada skripsi ini adalah **"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam"**. Terima kasih sebesar-besarnya, khusus penulis sampaikan untuk **Ayahanda tercinta Padrizal** dan **Ibunda tersayang Syafrida** karena berkat do'a beliau pagi dan petang membuat penulis tidak pernah patah semangat untuk melaksanakan berbagai aktivitas terutama menyusun skripsi ini, semoga Allah SWT melindungi dan memberkati beliau. Hal ini juga penulis sampaikan kepada **Asril dan Delvira** (kakak penulis) yang selalu memberikan motivasi baik moril maupun materil kepada penulis. Dukungan, saran, dan candamu membuat adikmu selalu tegar dan istiqomah dalam menggapai cita-cita. Terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dan dukungan demi kelanjutan studi

penulis.

Penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan serta bantuan dari pihak lain. Oleh karena itu, izinkan penulis mengucapkan rasa syukur kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Ibu **Dr.Ridha Ahida,M.Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, Bapak **Harfandi,SE,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Bapak **Yefri Joni,MA** selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan fasilitas kepada penulis untuk menuntut ilmu di IAIN Bukittinggi.
2. Bapak **Dr.Miswardi,SH,M.Hum** selaku pembimbing I dan Ibuk **Sandra Dewi SE.MM** selaku pembimbing II dalam penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas bimbingan dan arahan yang telah Bapak/Ibuk berikan selama penulis menyelesaikan skripsi.
3. Bapak **Drs. Afifi Fauzi Abbas, MA** selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehatnya demi kelancaran proses belajar penulis.
4. Bapak/Ibu pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibuk dosen yang telah memberikan ilmunya sehingga penulis bisa melanjutkan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
6. Bapak/Ibuk karyawan PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi yang telah meluangkan waktu dan membantu kelancaran penelitian, terima kasih atas bantuannya.

7. Terima kasih penulis sampaikan kepada **Alfi Wahyudi** yang telah memberikan dukungan dan saran baik moril maupun materil kepada penulis, serta kepada saudara-saudaraku yang selalu bersama di saat suka dan duka,**Feni Yuliarni**, **Rihamna Fitri**, **Dira Ativa,** bangga rasanya telah mendapatkan sahabat sekaligus saudara seperti kalian. Terima kasih untuk kebersamaannya, semoga kita tetap saudara dan berharap selamanya. Amin.
8. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam angkatan 2013 serta senior, junior dan sahabat yang selalu memberikan dorongan bagi penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya dan khususnya keluarga besar Ekonomi Islam A, terima kasih atas selama ini yang banyak memberikan semangat bagi penulis. Semoga dapat meraih cita-citanya sehingga dapat mewujudkan impian untuk membahagiakan orangtua.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis sajikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan harapan bisa bermanfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, Februari 2017

Penulis,

Nelvia Susanti

NIM. 3213.019

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul **"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam".**

Penulisan skripsi ini dilatarbelakangi dengan melihat salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha pelayanan jasa perbankan yaitu PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi sudah berjalan dengan baik namun masih ada kekurangan –kekurangan dalam penilaian kinerja seperti cenderung mengambil nilai tengah dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) bersifat deskriptif, yang menggambarkan tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi. Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi.

Kesimpulan penelitian ini bahwa Berdasarkan Uji t dapat disimpulkan Variabel penilaian kinerja (X_1) T_{hitung} = 9.642, dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu 9.642 > 2.048, maka variabel penilain kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan . Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai *Korelasi Pearson* 0.877 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PENGESAHAN TIM PENGUJI

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK iv

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GRAFIK ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 3

C. Rumusan dan Batasan Masalah 4

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 4

E. Penjelasan Judul 5

F. Kajian Terdahulu 6

G. Sistematika Penulisan 7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Kinerja 9

B. Penilaian Kinerja 16

C. Motivasi Kerja 31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 42

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 42

C. Jenis Data 42

D. Populasi dan Sampel.....43

E. Variabel Penelitian 43

F. Instrumen Penelitian 44

G. Teknik Pengumpulan Data 45

H. Uji Instrumen 46

I. Teknik Pengolahan Data.....49

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Monografi Umum 56

B. Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan 103

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 124

B. Saran 124

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel Hal.

3.1 Indikator variabelpada kuisioner 45

3.2 Hasil analisis validitas item kuisioner 47

4.1 Gambaran umum responden beradasarkan jenis kelamin 104

4.2 Gambaran umum responden beradasarkan umur 104

4.3 Gambaran umum responden beradasarkan latar belakang pendidikan 105

4.4 Distribusi frekuensi item indicator kesetiaan 106

4.5 Distribusi frekuensi item indicator kedisiplinan 107

4.6 Distribusi frekuensi item indicator kepemimpinan 108

4.7 Distribusi frekuensi item indicator kerjasama 109

4.8 Distribusi frekuensi item indicator niat ikhlaskarena Allah 110

4.9 Distribusi frekuensi item indicator kerja keras 112

4.10 Distribusi frekuensi item indicator menghargai waktu 113

4.11 Distribusi frekuensi item indicator kebutuhan penghargaan 114

4.12 Uji normalitas menggunakan metode kolmogorof-smirnov 117

4.13 Analisis regresi linear sederhana penilaian kineeja terhadap motivasi siswa 119

4.14 Uji t penilaian kinerja terhadap motivasi kerja 121

4.15 Analisis koefisien determinasi penilaian kinerja terhadap motivasi kerja 122

DAFTAR GRAFIK

Gambar Hal.

4.1 Uji normalitas menggunakan grafik normal P-P plot of Regression Standardized Residual..... 116

4.2 Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot Dependent Variabel Perform..... 118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut,sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha pelayanan jasa perbankan yaitu PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam melakukan penilaian kinerja seorang pimpinan harus memberikan penilaian sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi sudah berjalan dengan baik namun masih ada kekurangan – kekurangan dalam penilaian kinerja seperti cenderung mengambil nilai tengah dalam melakukan penilaian kinerja sehingga motivasi karyawan dalam bekerja kurang meningkat.

Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja, sebagaimana firman Allah SWT:

وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: 105)

Artinya: *"Dan katakanlah: ' Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"* (Q.S. At-Taubah:105).[1]

Menurut pandangan ekonomi islam dorongan utama umat muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, dan hasil usaha yang diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.[2]

Selain dorongan ibadah, seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan (*reward*) materiil dan nonmaterill seperti gaji atau penghasilan, karier dan kedudukan yang lebih baik, dan sebagainya. Diperbolehkan juga seorang muslim bekerja keras karena dia khawatir terhadap hukuman yang akan diterima, baik hukuman tersebut berupa penghasilan yang berkurang, karier yang mandek, maupun jabatan yang rendah. Semuanya ini boleh dilaksanakan

[1] *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra), h. 162.
[2] Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Depok: Gema Insani, 2002), h. 114.

selama sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan motivasi utama dia bekerja keras adalah karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasul-Nya.

Pemahaman mengenai motivasi kerja karyawan dalam pandangan islam perlu dimiliki oleh pihak manajemen organisasi.Karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari orang lain dan makin kuat imannya maka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini..

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menekankan perilaku manusia yang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. [3]

Dari permasalahan di atas, penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG BUKITTINGGI DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"**

B. Identifikasi Masalah

1. Penilaian kinerja cenderung dilakukan dengan memberikan nilai tengah untuk menghindari kritik
2. Motivasi kerja karyawan tidak meningkat setelah dilakukan penilaian kinerja

[3] Prof.Dr.H.Veithzal Rivai,M.B.A dan Ir.H.Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*.Hal.389

C. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah:

   Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi ditinjau dari perspektif ekonomi islam.

2. Batasan masalah :

   Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini dibatasi tentang penilaian kinerja dan motivasi kerja.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi ditinjau dari perspektif ekonomi islam.

Manfaat penelitian :

1. Bagi peneliti, dapat mensingkronkan teori yang di pelajari dengan kejadian yang ditemukan di lapangan, salah satu teori yang bersangkutan dengan judul adalah manajemen sumber daya manusia, menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan topik penelitian serta merupakan salah satu syarat untuk menamatkan S-1(Strata Satu) pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
2. Bagi Akademik, dapat menambah penelitian ilmiah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

3. Bagi PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi, Sebagai bahan pertimbangan serta masukan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan motivasi kerja karyawannya

E. Penjelasan Judul

Untuk menghindari terjadinya permasalahan pada persepsi pembaca, maka penulis akan menjelaskan pengertian dari judul yang penulis angkat di atas:

Pengaruh	:Suatu daya yang timbul dari sesuatu yang ikut membentuk watak perbuatan.
Penilaian	:Proses, cara yang dilaksanakan oleh PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi.
Kinerja	:Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) [4]
Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah perilaku yang ditujukan pada sasaran . Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.[5]
Karyawan	:Orang yang bekerja pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggidengan mendapat gaji (upah).

[4] Prof.DR.Wilson Bangun,S.E.,M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:PT Gelora Aksara Pratama,2012)hal.231

[5] DR.Faustino Cardoso Gomes,M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta:C.V Andi Offset,2003)hal.177

PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi	:Suatu lembaga keuangan yang terletak di Jl.Jendral Sudirman No.16 B/C Kelurahan Tarok Dipo Bukittinggi.
Ekonomi Islam	:Perilaku manusia yang terkait dengan masalah-masalah ekonomi berdasarkan perspektif islam

F. Kajian Terdahulu

Judul : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja

Penulis : Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieq , Ika Ruhana

Ringkasan : Penilaian prestasi kerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kuantitatif maupun kuantitatif. Siagian dalam Sami'an (2012:1) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti :

1. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai.

Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieq , Ika Ruhana. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear sederhana. Sedangkan jenis penelitian yang penulis lakukan adalah pendekatan kuantitatif. Analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Dari penelitian sebelumnya yang dianalisis oleh peneliti tersebut adalah pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja. Sedangkan dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi.

G. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teoritis

Mengemukakan tentang konsep dasar manajemen kinerja, penilaian kinerja, motivasi kerja.

BAB III: Metodologi penelitian

Berisikan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis data, populasi dan sampel,variabel penelitian,instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrument, teknik pengolahan data,teknik analisis data.

BAB IV: Hasil penelitian

Mengemukakan profil PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi, diantaranya sejarah PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi, visi dan misi, selanjutnya menjelaskan tentang penerapan penilaian kinerja PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi, dan pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

BAB V: Penutup

Mengemukakan tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. MANAJEMEN KINERJA

1. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktifitas karyawan, tim dan akhirnya, organisasi.[6]

Terdapat beberapa pandangan bahwa para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Menurut Bacal yang dikutip dari buku yang dikarang Wibowo, memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsung. Proses komunikasi merupakan suatu system, memiliki sejumlah bagian yang semulanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer , dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, menurut Armstrong yang dikutip dari buku yang dikarang Wibowo, lebih melihat manjemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

[6]Mondy, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.2008).h.256

Dengan memeperhatikan pandangan para pakar seperti Bacal dan Armstrong di ats dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Prinsip dasar manajemen kinerja

Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, penyususnan perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, dan sifatnya berkelanjutan.

a. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang. Dengan demikian, manajemen kinerja mengintegrasikan berbagai aspek dalam organisasi dari masalah teknis dan teknologi, financial, sumber daya manusia,budaya organisasi, mekanisme kerja, kepentingan stakeholder dan seterusnya.

b. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dn mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan semua

tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada tujuan stuktur diatas secara berjenjang.

c. Perencanaaan

Perencanaan kinerja menyangkut pendefenisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan hirarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengordinasikan aktivitas.Penyusunan rencana menyangkut kegiatan menginventarisasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

d. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus menerus.Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujusn organisasi.Dengan demikian, umpan balik juga dapat dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.Disamping itu, manajemen kinerja mengukur dan menilai semua kinerja terhadap keseluruhan tujuan yang telah disepakati.

e. Pengukuran

Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi. Untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target , dan waktu yang tersedia. Pengukuran perlu dilakukan untuk

mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, apakah terdapat kesenjangan kinerja, dan apakah hasil akhir diperkirakan dapat dicapai.

f. Perbaikan kinerja

Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik. Namun, perbaiakn minerja harus pula dilakukan walaupun individu, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan, karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapt menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi.

g. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik. Dengan menggunakan proses penilaian kinerja dan menyampaikan hasilnya sebagai umpan balik, koreksi selalu dilakukan terhadap kinerja yang tidak memenuhi standar kinerja.

3. Tujuan-Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan-tujuan system manajemen kinerja ada tiga macam : strategis, administrasi, dan pengembangan.

a. Tujuan strategis

Pertama dan yang terpenting, system manjemen kinerja haarus menghubungkan aktivitas-aktivitas karyawan dengan sasaran organisasi. Salah satu strategi utama yang dilakukan adalah mendefenisikan hasil-hasil, perilaku-perilaku , dan sampai batas tertentu, karakteristik karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan strategi-strategi tersebut, kemudian mengembangakan system-sistem pengukuran dan umpan balik yang akan memaksimalkan sejauah apa karyawan menunjukkan berbagai karakteristik-karakteristik, terlibat dalam perilaku-perilaku, dan memperlihatkan hasil-hasilnya.

System manajemen kinerja dirancang agar dapat memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, memicu hasil-hasil bisnis, dan para karyawan memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan-pekerjaan saat ini dan masa mendatang.

b. Tujuan administrasi

Organisasi-organisasi menggunakan informasi manajemen kinerja (khususnya penialian kinerja) pada banyak keputusan administrasi : administrasi gaji (kenaikan gaji), promosi, pemeliharaan, penghentiaan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja, dan pengakuan atas kinerja individu,. Meskipun keputusan-keputusan tersebut penting. Bagaimanapun juga, banyak manajer yang

merupakan sumber informasi melihat proses penilaian kinerja hanya sebagai keburukan yang mereka perlukan agar dapat memenuhi persyaratan jabatan. Mereka tidak nyaman ketika mengevalusai orang lain dan memberikan umpan balik evaluasi kepada para karyawan. Dengan demikian, mereka cenderung menilai setiap orang dengan nilai yang tinggi atau setidaknya menilainya dengan nilai yang sama, serta memperoleh informasi penilaian kinerja yang relative tidak berguna.

c. Tujuan pengembangan

Tujuan ketiga dari manajemen kinerja adalah mengembangkan para karyawan yang efektif paada pekerjaan- pekerjaannnya.Ketika para karyawan tidak melakukan yang seharusnya, manajemen kinerja berusaha meningkatkan kinerjanya. Umpaan balik yang diberikan selama proses evaluasi kinerja seringkali menjadi titik-titik kelemahan dari pada karyawan. Idealnya, bagaimanapun juga system manajemen kinerja tidak hanya mengidentifikasi kekurangan dari aspek-aspek kinerja karyawan, tetapi juga menyebabkan kekurangan tersebut, misalnya kekurangan keterampilan, masalah motivasi, beberapa rintangan menahan karyawan kembali.

4. Ruang lingkup

Cakupan manajemen kinerja meliputi kegiatan menganalisis tujuan unit kerja dan memastikan bahwa terdapat hubungan dengan tujuan

menyeluruh organisasi, menganilis keterampilan pekerja dan penugasan yang diberikan dalam kaitannya dengan tujuan unit kerja. Mengomunikasikan dengan jelas tujuan dan harapan kinerja setiap pekerja dan mendapatkan kesepakatan atas tujuan dan harapan tersebut, mengenal dan memperkenalkan kinerja baik dari setiap pekerja , mengenal dimana kinerja yang masih perlu diperbaiki dan meberikan dukungan yang diperlukan pekerja untuk memeperbaiki kinerjanya.[7]

5. Kriteria keberhasilan

Manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :[8]

a. Proses manajemen kinerja telah memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh individu dari pekerjaan dapat dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
b. Terdapat komitmen dan dukungan dari manajemen puncak untuk menjalankan manajemen kineerja. Manajemen kinerja akan sulit terlaksana tanpa dukungan dan komitmen manajemen puncak.
c. Manajemen kinerja dapat memberikan nilai tambah dalam bentuk hasil jangka pendek maupun pengembangan jangka panjang.
d. Proses manajemen kinerja dapat diintegrasikan dengan proses perencanaan strategis dan bisnis.
e. Proses manajemen kinerja dapat bekerja secara fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan lingkungan local atau khusus.

[7] Wibowo,*Manajemen Kinerja*,hal.21
[8] Wibowo,*Manajemen Kinerja*,hal.34

f. Proses manajemen kinerja berjalan secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil.

g. Proses manajemen kinerja dipergunakan oleh manajer dan team leader untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi.

B. PENILAIAN KINERJA

1. Pengertian penilain kinerja

Penilaian kinerja merupakan factor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, system tersebut penting karena mencerminkan secara langsung strategi energik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, focus dari penekanan tersebut, system penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran.

2. Penggunaan penilaian kinerja

Bagi banyak organisasi, tujuan utama system penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi.Namun mungkin ada tujuan lainnya.Masalah potensial penilaian kinerja, dan mungkin penyebab banyaknya ketidakpuasan, adalah terlalu banyak berharap pada satu rencana penilaian. Sebagai contoh, sebuah rencana yang efektif untuk mengembangkan para karyawan mungkin bukan yang terbaik untuk menentukan kenaikan bayaran.Bagaimanapun juga, system yang dirancang secara tepat dapat membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi dan

meningkatkan kinerja karyawan.Dalam kenyataannnya, data penilaian kinerja bisa memiliki nilai potensial untuk hamper semua bidang fungsional sumber daya manusia.

3. Manfaaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:[9]

a. Peningkatan prestasi kerja

   Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

   Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memeperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

   [10]Adapun asumsi dasar tentang manusia, menurut ajaran islam adalah pengakuan bahwa manusia pada dasarnya, berpotensi positif, yang di lukiskan dengan istilah *hanif.* Ada hadits Qudsi yang menjelaskan istilah ini. " Sesungguhnya telah Kuciptakan hamba-hambaKu itu berwatak Hanif". Kemudian setan datang kepada mereka, dan disesatkannya mereka dari agama mereka.

[9] Soekidjo Notoadmodjo,*Pengembangan Sumber Daya Manusia* hal.134
[10] Dra.Nanih Machendrawaty, M.Ag. dan Agus Ahmad Safei, M.Ag. *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.2001) hal.139

Keterkaitan hanif dengan manajemen adalah bahwa watak hanif menyebabkan manusia akan cenderung memilih yang baik dan benar dalam seluruh kehidupannya. Sedangkan penilaian terhadap baik dan buruk akan sangat bergantung latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan asasi manusia itu sangat menentukan corak dan warna tingkah laku manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah yang bersifat optimal. Jika dalam menentukan manusia yang kurang baik tingkah lakunya, dapat dipastikan bahwa latar belakang pendidikan serta lingkungan hidup masa kanak-kanaknyalah yang membentuk demikian. Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah., dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukanperbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya. [11]Penghargaan ini bukan melulu sebagai insentif atau rangsangan, tetapi lebih dalam maknanya, yaitu demi menegakkan hubungan pemimpin dan bawahan yang berasaskan kekeluargaan sebagaimana yang

[11] Dra.Nanih Machendrawaty, M.Ag. dan Agus Ahmad Safei, M.Ag. *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.2001) hal.140

diharapkan oleh ruh Hadist Rasulullah SAW, yang menasehati para sahabatnya agar memberikan pakaian dan makanan kepada para sahaya mereka sama dengan makanan dan pakaian mereka. Sebuah hadits menjelaskan petunjuk Al-Qur'an dan perihal bagaimana manajer muslim seharusnya mengemban tugas. Pertama, coba kita renungkan terlebih dahulu ayat ke-38 dari Surat Al-An'am berikut:"*Tiada kami luputkan dalam kitap, suatu apapun*". Sudah menjadi keniscayaan, bahwa setiap muslim yang yakin akan kesempurnaan Al-Qur'an dan hadist menggali nilai-nilai kemanusiaan yang dipaparkan secara lengkap dan objektif oleh Al-Qur'an.

Salah satu sarana manajemen paling panting yang harus dibebankan agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah faktor man usia. Tanpa manusia yang berkualitas, betapapun canggihnya sistem yang dirancang, tujuan organisasi mungkin hanya sekedar angan-angan saja. Disamping sarana, prinsip-prinsip organisasi harus pula dipenuhi seperti adanya pembagian tugas yang adil, pendelegasian tugas. rentang kekuasaan, tingkat pengawsan yang cukup, kesatuan perintah dan tanggung jawab serta koordinasi masing-masing unit merupakan suatu hal yang harus terus menerus disempurnakan.

e. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisian melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

f. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.

   Penilaian kinerja akan menghasilkan data yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan yang dinilai kinerjanya. Jika manajemen puncak akan memutuskan promosi manajer ke jabatan yang lebih tinggi, data hasil evaluasi kinerja yang diselenggarakan secara periodik akan sangat membantu manajemen puncak dalam memilih manajer yang pantas untuk dipromosikan. Begitu pula dalam pengambilan keputusan penghentian kerja sementara, transfer dan pemutusan hubungan kerja permanen, manajemen puncak memerlukan data hasil evaluasi kinerja sebagai salah satu informasi penting. yang dipertimbangkan dalam keputusan tersebut.

g. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

   Jika manajemen puncak tidak mengenal kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya, sulit bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memilih program pelatihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dalam masa kerjanya, perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengembangkan karyawannya agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis perusahaan yang senantiasa berubah dan berkembang.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan karyawan dan untuk mengantisipasi keahlian dan keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan agar dapat memberikan respon yang memadai terhadap perubahan lingkungan bisnis dimasa yang akan datang. Hasil penilaian kinerja juga dapat menyediakan kriteria untuk memilih program pelatihan karyawan yang memenuhi kebutuhan karyawan dan untuk mengevaluasi kesesuaian program pelatihan karyawan dengan kebutuhan karyawan.

h. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

   Dalam organisasi perusahaan, manajemen atas mendelegasikan sebahagia wewenangnya kepada manajemen dibawah mereka. Pendelegasian wewenang ini disertai dengan alokasi sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan wewenang tersebut. Manajer bawah melaksanakan wewenang dengan mengkonsumsi sumber daya yang dialokasikan kepada mereka. Penggunaan wewenang dan konsumsi sumber daya dalam pelaksanaan wewenang ini dipertanggung jawabkan dalam bentuk penilaian kinerja. Dengan pengukuran kinerja ini manajemen atas memperoleh umpan balik mengenai pelaksanaan wewenang dan penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan wewenang yang dilakukan oleh manajemen bawah. Berdasarkan hasil penilaian kinerja ini manajemen atas

memberikan penilaian terhadap kinerja manajemen bawah. Dilain pihak penilaian kinerja ini memberikan umpan balik bagi manajemen bawah mengenai bagaimana manajemen atas menilai kinerja mereka.

i. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penghargaan dapat digotongkan datam dua kelompok yaitu penghargaan instrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan instrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung, maupun yang berupa kompensasi non keuangan. Untuk meningkatkan penghargaan instrinsik manajemen dapat menggunakan berbagai macam tehnik seperti penggayaan pekerjaan (job enrichment), penambahan tanggung jawab, partisipasi datam pengambilan keputusan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan mendorong orang menjadi yang terbaik. Kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa gaji atau upah pokok, honorarium lembur dan hari libur, pembagian laba, pembagian saham dan berbagai bonus lainnya yang didasarkan atas kinerja karyawan. Penghargaan tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan karyawan seperti asuransi kecelakaan,

asuransi hari tua, honorarium, liburan dan tunjangan masa sakit. Kompensasi tidak langsung ini tidak mempunyai dampak terhadap motivasi individu dalam mencapai sasaran organisasi karena kompensasi ini diberikan kepada siapa saja yang bekerja dalam perusahaan. Kompensasi ini hanya berpengaruh kepada motivasi karyawan jika dihapuskan. Penghargaan non keuangan dapat berupa sesuatu yang ekstra yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa ruangan kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi. Penggayaan pekerjaan atau job enrichment adalah suatu pendekatan untuk memotivasi karyawan dengan kombinasi tugas yang lingkup dan tanggung jawabnya berbeda-beda dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki otonomi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Distribusi penghargan instrinsik baik yang langsung, tidak langsung, maupun non keuangan memerlukan data hasil kinerja karyawan agar penghargaan tersebut dirasakan adil oleh karyawan yang menerima penghargaan tersebut. Pembagian penghargaan yang dipandang tidak adil menurut persepsi karyawan yang menerimanya maupun yang tidak menerimanya akan berakibat timbulnya prilaku yang tidak semestinya.[12]

[12] http/id:*Manfaat Penilaian Kinerja*.yahoo.com

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan meliputi:

a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
b. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
c. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
d. Pengembangan SDM
e. Meningkatkan motivasi kerja
f. Meningkatkan etos kerja
g. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

4. Kriteria Penilai

a. Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Atasan (atasan langsung, atasan tidak langsung)
2. Bawahan langsung (jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung)
   a. Pada umumnya karyawan hanya dinilai oleh atasannya (baik oleh atasan langsung maupun tidak langsung). Penilaian oleh rekan dan bawahan hamper tidak pernah dilaksanakan kecuali untuk keperluan riset.
   b. Karyawan berada dalam keadaan yang sangat tergantung kepada atasannya, jika penilaian kinerja hanya dilakukan oleh

atasan langsungnya. Atasannya dapat berlaku seolah-olah sebagai dewa yang menetukan nasib karyawannya.

c. Untuk menghindari atau meringankan keadaan ketergantungan tersebut dilakukan beberapa usaha lain dengan mengadakan penilaian kinerja yang terbuka (penilaian atasan dibicarakan dengan karyawan yang dinilai .

5. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

a. Penilaian hanya oleh atasan.
    1. Cepat dan langsung
    2. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.

b. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
    1. Obyektifitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
    2. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

c. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
    1. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.

d. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggungjawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

1. Memperluas pertimbangan yang ekstrim
2. Memperlemah integritas manajer yang bertanggungjawab.

e. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

1. Mungkin terlalu subyektif
2. Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

6. Aspek-Aspek yang Dinilai

Dari hasil studi Lazer dan Wikstrom terhadap formulir penilaian kinerja 125 perusahaan yang ada di USA. Factor yang paling umum muncul di 61 perusahaan adalah, pengertahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan,kerjasama, pengambilan keputusan, kreatif, dapat diandalkan , perencanaan, komunikasi, sikap,usaha, motivasi, dan organisasi.[13]

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi :

a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan,metode,teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh,yang pada intinya individual tersebut memahami tugas,fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

[13] Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* hal.563

c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

7. Metode-Metode Penilaian

Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasikan pada waktu yang akan datang.[14]

a. Metode penilaian prestasi kerja berorientasikan waktu lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seseorang karyawan itu dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini.metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakukan terhadap kerja yang telah terjadi, dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup:

1) Rating scale

Dalam hal ini penilaian secara subyektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.Penilaian memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

2) Checklist

[14] Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* hal.136

Dalam metode checklist penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia,yang menggambaarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrument penilaian itu disusun secara cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitas dan releabilitasnya.

Penilaian secara checklist ini juga dapat dikuantitatifkan, apabila pernyataan-pernyataan itu sebelumnyadiberi nilai yang mencerminkan bobotnya.Metode ini mudah digunakan .Sedangkan kelemahan metode ini tidak memungkinkan adanya relativitas penilaian.Factor sikap karyawan yang dinilai tidak tercermin.

3) Metode peristiwa kritis

Metode penilaian ini didsarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negative tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga hal-hal yang positif.kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

4) Metode penilaian lapangan

Metode penilaian dilakukan dengan cara penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan,pertama : bersamaan dengan kegiatan supervise,para penilai atau pimpinan dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan.sedangkan cara kedua, dengan sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.

5) Tes prestasi kerja

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tetulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang,maka metode ini termasuk penilaian prestasi kerja secara tidak langsung.

b. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang,memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan dataang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut:

1) Penilaian diri (self appraisals)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri.Tujuan penilaian ini

adalaah untuk pengembangan diri kaaryawaan dalam rangka pengembangan organisasi.

2) Pendekatan Management by Objective (MBO)

Metode penilaian ini ditentukan bersamaa-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menetukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.

3) Penilaian psikologis

Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadaap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain: intelektual,emosi, motivasi dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Evaluasi ini relevan untuk keputusan-keputusan atau perpindahan tugas di lingkungan organisasi.

4) Teknik pusat penilaian

Dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusatatau unit penilaian karyawan.Pusat ini mengembangkan system penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat

untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen diwaktu-waktu yang akan datang.

C. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik , juga merupakan factor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. [15] Motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat dalam mencapai tujuan-tujuannya. Pada dasarnya padadiri setiap manusia ada dorongan yang kuat untuk ingin maju, ingin lebih baik dari diri orang lain dan makin kuat imannya maka akn semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. [16] Manusia pada dasarnya makhluk yang paling mulia dan paling cerdas di muka bumi ini, sebagaimana firman Allah dalam surah At-Tin (95) ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا ٱلْإِنسَـٰنَ فِىٓ أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya .

[15] DR.M.Kadarisman,*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2012)hal.273

[16] DR. Faustino Cardoso Gomes,M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Yogyakarta:C.V Andi Offset,2003)hal.177

Dalam ayat ini, Allah menegaskan bahwa Dia telah menjadikan manusia makhluk ciptaan-Nya yang paling baik, badannya lurus keatas, cantik parasnya, mengambil dengan tangan apa yang dikehendakinya, bukan seperti kebanyakan binatang yang mengambil benda yang dikehendakinya dengan perantaraan mulut. Kepada manusia diberikan-Nya akal dan dipersiapkan untuk menerima bermacam-macam ilmu pengetahuan dan kepandaian, sehingga dapat berkreasi (berdaya cipta) dan sanggup menguasai alam dan binatang.

Manusia perlu menyadari bahwa pada dirinya mempunyai pendidikan yang paling mulia disisi Allah dan dalam hidupnya selalu melakukan amal-amal yang saleh .

2. Tujuan dan faktor-faktor motivasi kerja

A. Tujuan motivasi kerja

a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
b. Meningkatkan semangat kerja
c. Meningkatkan disiplin kerja
d. Meningkatkan prestasi kerja
e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
f. Meninngkatkan produktivitas dan efisiensi
g. Menimbulkan loyalitas karyawan pada perusahaan

B. Faktor yang mempengaruhi motivasi[17]

1. Faktor Internal

[17] PROF.DR.H.EDY SUTRISNO,M.SI, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2009)hal.116

a. Kemampuan untuk berprestasi

قُلۡ هَلۡ يَسۡتَوِي ٱلَّذِينَ يَعۡلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعۡلَمُونَۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُواْ ٱلۡأَلۡبَٰبِ ٩

Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Ibnu Umar mengatakan, bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Utsman Bin Affan. Ibnu Saad mengetengahkan pula hadist ini melalui jalur Al Kalbi yang ia terima dari Abu Shaleh dan bersumber dari Ibnu Abbas ra. Yang menceritakan, bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Ammar Bin Yasir. Juwaibir mengetengahkan pula hadist ini yang bersumber dari Ibnu Abbas ra. Yang menceritakan abhwa ayat ini diturunkan dengan berkenaan dengan Ibnu Masud,Ammar Bin Yasir, dan Salim orang yang dimerdekakan oleh Abu Hudzaifah. Juwaibir mengetengahkan pula hadits ini melalui Ikhrimah yang menceritakan , bahwa ayat ini diturunkan berkenaan dengan Ammar Bin Yasir.

Kemudian Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menanyakan kepada orang-orang kafir Quraisy, apakah mereka lebih beruntung ataukah orang yang beribadah di waktu malam, dalam keadaan sujud dan berdiri dengan sangat khusuknya. Dalam melaksanakan ibadahnya itu timbullah rasa takut dalam dirinya atas azam Allah di akhirat, dan memancarlah harapannya akan rahmat Allah. Perintah yang

sama diberikan kepada Allah kepada Rasul-Nya agar menanyakan kepada mereka apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Yang dimaksud dengan orang-orang yang mengetahui adalah orang-orang yang mengetahui pahala yang akan diterimanya, karena amal perbuatannya yang baik, dan siksa yang akan diterimanya apabila ia melakukan maksiat. Sedangkan orang-orang yang tidak mengetahui ialah orang-orang yang sama sekali tidak mengetahui hal itu, karena mereka tidak mempunyai harapan sedikitpun akan mendapat pahala dari perbuatan baiknya, dan tidak menduga sama sekali akan mendapat hukuman dan amal buruknya. [18]

Di akhir ayat Allah menyatakan bahwa orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran, baik pelajaran dari pengalaman hidupnya atau dari tanda-tanda kebesaran Allah yang terdapat di langit dan di bumi serta isinya, juga terdapat pada dirinya atau suri tauladan dari kisah umat yang lalu. Kemampuan dalam suatu bidang hanya bisa dimiliki seseorang apabila ia memiliki bakat, kecerdasan yang memadai. Bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan penambahan pengetahuan baik melalui pendidikan, latihan atau pengalaman bekerja.

Di samping bakat dan pengetahuan yang merupakan syarat utama terbentuknya suatu kemampuan, terdapat pula factor minat dan

[18] Prof.Dr.H.Veithzal Rivai,M.B.A dan Ir.H.Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*.Hal.395

kepribadian yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kemampuan, yaitu dalam hal terciptanya kepuasan kerja.

c. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang ingin melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1) Memperoleh kompensasi yang memadai
2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

d. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan

e. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, di hormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki orang itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk di

akui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

f. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
4) Perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat

g. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegfiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

g. Pengaruh lingkungan sosial

Faktor dari kondisi sosial yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah organisasi karyawan, apakah dia menjadi anggota organisasi tersebut atau tidak, sampai seberapa jauah partisipasinya dalam organisasi tersebut, dan apakah dia sebagai pribadi yang mudah dikuasai oleh pendapat kelompok.

Firman Allah dalam Surah Fushshilat (41) ayat 34 :

وَلَا تَسْتَوِى ٱلْحَسَنَةُ وَلَا ٱلسَّيِّئَةُ ۚ ٱدْفَعْ بِٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ فَإِذَا ٱلَّذِى بَيْنَكَ وَبَيْنَهُۥ

عَدَٰوَةٌ كَأَنَّهُۥ وَلِىٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾

34. dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara Dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia.

Ayat ini menerangkan bahwa kebaikan yang diredhai Allah dan di ganjari-Nya dengan pahala itu tidak sama dengan keburukan yang dibenci dan di azab-Nya orang yang melakukannya. Ayat ini dapat ditafsirkan dengan tidak sama dakwah orang yang menyeru kepada Allah dan dakwah orang

yang mengikuti islam dengan perbuatan mencela orang-orang yang melakukan dakwah itu. Jadi dalam ayat ini dijelaskan bahwasanya motivasi seseorang itu akan dibalas kebaikannya oleh Allah SWT. [19]

3. Hal – hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

1. Memahami perilaku bawahan

   Pimpinan harus mampu memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memrhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

   Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam member motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

   Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama

4. Mampu menggunakan keahlian

   Keahliannya antara lain:

   1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan

[19] Prof.Dr.H.Veithzal Rivai,M.B.A dan Ir.H.Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*.Hal.409

2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
3) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
4) Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan
5) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreativitas.

4. Upaya meningkatkan motivasi kerja

1. Prinsip Partisipasi

   Kita sebagai atasan sebaiknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin di capai.

2. Prinsip Komunikasi

   Bawahan sebaiknya di beri informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan melakukan ini, kita seolah-olah mengatakan kepada mereka, "Saya menganggap Anda seorang yang cukup penting oleh karenanya saya ingin membuat anda mengetahui informasi-informasi yang sebaiknya anda ketahui."

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

   Motivasi kerja bawahan dapat ditingkatkan apabila kita sebagai atasan selalui bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Sering terjadi, kalau satu unit dinilai mempunyai satu prestasi, maka atasan merasa ini semata-mata hasil

dia. Dan ini merupakan satu sikap yang salah. Pengakuan boleh dilakukan secara pribadi atau dihadapan orang lain.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

   Sebagai atasan ada perlunya kita memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang memengaruhi hasil kerja. Lebih banyak atasan menginginkan bawahan untuk membuat keputusan-keputusan sendiri, sehubung dengan pekerjaan yang dilakukannya, lebih banyak bawahan akan merasa sangat terlibat secara emosional dengan tujuan yang akan dicapai.

5. Prinsip Memberikan Perhatian Timbal Balik

   Di dalam banyak kesempatan, atasan pada umumnya menuntut perhatian dari bawahan. Atasan menginginkan, malahan bisa terjadi memaksa, agar bawahan menyadari apa yang diinginkan oleh atasan. Ini tentu tidak sah, tapi yang penting jangan sepihak. Atasan harus pula menaruh perhatian terhadap apa yang ingin dicapai bawahan. Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, kita telah berusaha menaikkan keinginan mereka untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong kita mencapai tujuan. [20]

[20] Prof.Dr.H.Veithzal Rivai,M.B.A dan Ir.H.Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*.Hal.412

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) bersifat deskriptif, yang menggambarkan tentang pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi. Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi yang terletak di Jl.Jendral Sudirman No.16 B/C Kelurahan Tarok Dipo Bukittinggi. Waktu penelitian ini adalah pada bulan Januari sampai penelitian ini selesai dilakukan.

C. Jenis Data

1. Data primer

   Data Primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya.[21] Sumber data primer diperoleh langsung dari hasil kuisioner, dimana kuisioner diberikan kepada seluruh karyawan PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi.

[21] Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian dan Teori Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), Cet, Ke-12, h 87.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang didapat dari literatur buku pustaka baik bahan bacaan, penelitian terdahulu, maupun arsip-arsip bank. Data sekunder diperoleh langsung dari PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah populasi karyawan.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel apabila kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi terdapat 30 orang karyawan. Hal ini menjadi alasan kenapa sampel yang diambil adalah seluruh karyawan.[22]

E. Variabel Penelitian

a. Variabel Independent (X)

Variabel independent adalah variabel stimulus atau variabel yang memengaruhi variabel lain.

Dalam peneliti ini yang menjadi variabel independentnya adalah penilaian kinerja.

[22] Marzuki, *Metodologi Riset: Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), h. 49.

b. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent adalah variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel independent.

Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependentnya adalah motivasi kerja. [23]

F. Instrument Penelitian

Penelitian yang menggunakan instrumen yang tepat terhadap responden akan menunjang agar data yang diperoleh adalah data yang diinginkan dari responden. Kuisioner atau angket adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan data tersebut. Penyusunan instrument penelitian dituangkan dalam bentuk pernyataan. Metode skala likert bergradisi digunakan dalam pernyataan yang diberikan kepada karyawan. [24]

Setiap item pernyataan dalam angket disediakan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun nilai dari pernyataan variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)=1

Diharapkan dengan menggunakan pilihan jawaban yang ada, para

[23] Jonathan Sarwono, *Analisis Data Menggunakan SPSS*,(Yogyakarta: CV Andi Offset,2006),hal.38

[24] Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012) h. 110.

responden dapat dengan mudah memahami setiap pernyataan yang diajukan. Indikator-indikator yang telah dijabarkan di atas diuraikan dalam beberapa butir instrumen.

Tabel 3.1

Indikator Variabel Pada Kuisioner

A. Indikator Penilaian Kinerja	B. Indikator Motivasi Kerja
1. Kesetiaan	1. Niat dan ikhlas karena Allah
2. Kedisiplinan	2. Kerja keras
3. Kepemimpinan	3. Menghargai waktu
4. Kerjasama	4. Kebutuhan penghargaan[25]

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

   Wawancara merupakan kegiatan atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bertatapan langsung dengan responden, sama seperti penggunaan daftar pertanyaan. Wawancara dalam penelitian ini peneliti lakukan dengan Manager Sumber daya Insani dan karyawan. Bentuk wawancara dilakukan secara tatap muka.Cara yang dilakukan adalah menuliskannya melalui catatan lapangan. Dalam hal ini peneliti

[25] Riza, Kepala Bagian Umum dan Personalia BNI Syariah Cabang Bukittinggi

menuliskan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan diraba dengan catatan sebenarnya dalam bentuk catatan lapangan.

2. Kuisioner

Menurut Hudari Nawawi, angket (kuesioner) adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket. Mereka diharapkan mengetahui dirinya sendiri, mau dan bersedia memberikan informasi serta dapat menafsirka pertanyaan yang dibuat peneliti.

H. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini validitas dapat dijelaskan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Rumus yang dipergunakan untuk menguji validitas suatu instrumen adalah Korelasi Product Moment (Arikunto, 1998:60),sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum X)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Skor pernyataan pada nomor pertanyaan

Y = Skor total dari semua pertanyaan

N = Jumlah responden

Taraf nyata yang digunakan adalah 0,05 dengan derajat bebas N-2 dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dikatakan valid.

Pengujian validitas sendiri dikenakan terhadap masing-masing item pertanyaan dengan cara memperbandingkan koefisien validitas item-item pertanyaan dan koefisien kritis/tabel.Sehingga apabila koefisien validitas item-item pertanyaan lebih besar dari pada koefisien kritis/tabel, maka dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan yang diujikan dinyatakan valid.

Hasil validitas dikenakan terhadap masing-masing item pertanyaan pada kuisioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Hasil Analisis Validitas Item Kuisioner

No. Item Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
1	0.785	0.374	Valid
2	0.786	0.374	Valid
3	0.756	0.374	Valid
4	0.839	0.374	Valid
5	0.654	0.374	Valid
6	0.787	0.374	Valid
7	0.841	0.374	Valid
8	0.641	0.374	Valid
9	0.426	0.374	Valid
10	0.686	0.374	Valid
11	0.594	0.374	Valid
12	0.509	0.374	Valid
13	0.631	0.374	Valid
14	0.474	0.374	Valid
15	0.460	0.374	Valid

16	0.793	0.374	Valid
17	0.824	0.374	Valid
18	0.878	0.374	Valid
19	0.399	0.374	Valid
20	0.483	0.374	Valid
21	0.389	0.374	Valid
22	0.453	0.374	Valid
23	0.382	0.374	Valid
24	0.400	0.374	Valid

Berdasarkan hasil analisis validitas item kuisioner pada tabel 3.2 diatas dapat disimpulkan bahwa item no. 1 sampai 24 dinyatakan valid. Perhitungan validitas dapat dilihat pada lampiran 3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Rumus yang dipergunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen adalah rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2}\right)$$

Dimana:

r_i = Reliabilitas instrumen

n = Jumlah butir pertanyaan

s_i = Varians butir

s_t = Varians total

Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* (a) >0,7.[26]

Setelah dilakukan perhitungan reliabilitas item butir pernyataan pada kuisioner dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17, diperoleh *Cronbach's Alpha* sebeesar 0.942. Kemudian dibandingkan dengan kriteria reliabel maka diperoleh *Cronbach's Alpha*=0.942 >0,7 maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan kuisioner yang dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 17 adalah reliabel. Perhitungan reliabel dapat dilihat pada lampiran 4.

I. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, kemudian penulis mengolah data dengan cara:

1. Editing yaitu penulis memeriksa semua jawaban yang diberikan oleh responden sehingga tidak ditemukan jawaban pertanyaan yang kosong atau rusak.
2. Coding yaitu penulis mengklasifikasikan seluruh angket yang telah diisi dan memberikan kode tertentu untuk memudahkan proses pengolahan data.
3. Tabulasi yaitu penulis memindahkan data ke dalam tabel agar lebih mudah dianalisis, tabel dibuat berdasarkan nomor responden dan instrument penelitian.
4. Pengolahan data dengan menggunakan perangkat statistik.

[26] Dr.Husein Umar,*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*,(Jakarta:PT Raja Grafindo Persada),hal.173

J. Teknik Analisis Data

Data yang peneliti dapat akan dianalisa dengan menggunakan metode analisa kuantitatif sebagaimana berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen,independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini,untuk menguji normalitas digunakan dua cara yaitu dengan melihat grafik Normal P-P plot of rgresion standardized residual dependent variabel dan dengan menggunakan metode Kolmogorov-smirnov.

Dalam melakukan uji normalitas setiap variabel dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Masuk ke programSPSS
b. Klik variabel view pada SPSS data editor
c. Klik data view pada SPSS data editor
d. Klik analysis, descriptive statistic, explore
e. Pengisian
f. Klik plot
g. Hasil SPSS dan analisisnya

h. Analisis dari hasil test of normality

Hipotesis untuk kasus ini:

Ho :data tidak berdistribusi normal

H1 : data berdistribusi normal

Kaidah pengujian:

Kriteria pengujian yang diambil berdasarkan perbandingan antara D_{hitung} dan D_{tabel}

Ho diterima,jika $D_{hitung} \leq D_{tabel\ (\alpha,\ n1,\ n2)}$

Ho ditolak jika $D_{hitung} > D_{tabel\ (\alpha,\ n1,\ n2)}$

Membandingkan D_{hitung} dan $D_{tabel\ (\alpha,\ n1,\ n2)s}$

i. Setelah dianalisis dengan Uji K-olmogorov-Smirnov dan dengan menggunakan grafik pada aplikasi SPSS versi 17 diperoleh data berdistribusi normal,dapat dilihat pada lampiran 5.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.[27]

Salah satu cara untuk mendeteksi heterosgedastisitas adalah dengan melihat grafik catterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang besar melebar, kemudian menyempit

[27] Dr.Husen…hal.181

maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuY akan membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[28]

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisa korelasi adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel.[29] Pada penelitian ini yang merupakan variabelnya adalah penilaian kinerja dengan motivasi kerja.

Untuk melihat hubungan itu dapat dihitung dengan rumus:[30]

$$r = \frac{n\left(\sum xy\right) - \left(\sum x\right)\left(\sum y\right)}{\sqrt{n\left(\sum x^2\right) - \left(\sum x\right)^2 . n\left(\sum y^2\right) - \left(\sum y\right)^2}}$$

Ket:

r : Koefisien korelasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai variabel Y

$(\sum Y)^2$: Jumlah nilai variabel Y yang dikuadratkan.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi sederhana yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.[31]

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menghitung pengaruh variabel X (penilaian kinerja) terhadap variabel Y (motivasi

[28]Anonim : *Uji Heteroskedastisitas*, *http://www.gobookee.net/*, Diakses tanggal 26 Mei 2013.
[29] Suharyadi dan Purwanto S.K, *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*, …, h. 158.
[30] Anto Dajan, *Pengantar Metode Statistic*, (Jakarta: LP3ES, 1986), Jilid 1, h. 376.
[31]Lexy J. Moleong, *Metodologi PenelitianS Kualitatif, …*, h.153

kerja) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Penilaian kinerja

Untuk menghitung a dan b dapat dihitung dengan rumus;[32]

$$a = \frac{\left(\sum Y\right)\left(\sum X^2\right) - \left(\sum X\right)(XY)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

$$b = \frac{N\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

Ket:

N : Motivasi Kerja

$\sum XY$: Jumlah perkalian variabel X dengan variabel Y

$\sum X$: Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$: Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai variabel X

$(\sum X)^2$: Jumlah nilai variabel X yang dikuadratkan

5. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsisal berpengaruh nyata atau

[32] Muhammmad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Social*, (Jakarta: Erlangga, 2010), Cet. Ke-2, h. 178

tidaknya digunakan uji t dengan rumus:[33]

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-(r^2))}}$$

Dimana:

t :Nilai t hitung

r :Nilai koefisien korelasi

n :Jumlah data

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis itu sendiri:

a. Membuat rumus hipotesis

Ho : r = 0, penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

H_1 : r ≠ 0,. penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

b. Menentukan tingkat signifikan (a) : 5% (uji dua arah)

c. Mencari df (derajat kebebasan) = n-2 dan mencari t tabel

d. Tentukan kriteria pengujian dan bandingkan t hitung dengan t tabel

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka H0 ditolak dengan arti kata penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka H0 diterima dengan arti penilaian

[33] Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 146

kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

e. Buat kesimpulan

Untuk memecahkan seluruh permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS.

6. Identifikasi Determinan

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefesien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan softwares *SPSS* versi 17.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Monografi Umum PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

1. Monografi PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

Hingga Maret 2013, BNI Syariah telah memiliki 49 kantor cabang reguler, 95 Kantor cabang pembantu, 11 kantor kas, 22 Mobil Layanan Gerak (BLG), 12 kantor cabang mikro dan 49 kantor cabang pembantu mikro. Di samping itu, BNI Syariah senantiasa mendapatkan dukungan teknologi informasi dan penggunaan jaringan saluran distribusi yang meliputi kantor cabang BNI, 7.481 jaringan ATM BNI, 21.143 ATM LINK dan 30.794 ATM Bersama, serta fasilitas phonebanking 24 jam BNI Call di 021-500046 atau 68888 (via ponsel), serta SMS Banking dan BNI Internet Banking untuk kebutuhan transaksi perbankan dengan berbagai fitur.

2. Visi dan Misi

Visi PT BNI Syariah adalah "Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja".

Misi PT BNI Syariáh adalah:

a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.

b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.

c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.

d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah

e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

3. Produk-produk PT BNI Syariah

A. Penghimpunan Dana

a. Kartu Tap Cash iB Hasanah adalah kartu pembayaran elektronik *co-branding* antara BNI Syariah dan BNI dengan menggunakan logo BNI Syariah dan BNI yang diterbitkan oleh BNI dengan disain khusus BNI Syariah, serta dipasarkan oleh

BNI Syariah. Kartu TapCash iB Hasanah dipergunakan untuk transaksi yang sesuai dengan prinsip syariah dan halal.

Karakteristik:

1) Transaksi pembayaran lebih cepat (hitungan detik)
2) Menghindari uang lecek dan uang palsu
3) Tanpa minimum transaksi
4) Dapat dipindahtangankan
5) Dapat diisi ulang (top up) dengan maksimal saldo Rp1.000.000,-
6) Saldo pada kartu tidak diberi bagi hasil dan tidak dijamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS)

b. Giro iB Hasanah (BNI Syariah Giro) ialah simpanan transaksional dalam mata uang IDR dan USD yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan pilihan akad Mudharabah Mutlaqah atau Wadiah Yadh Dhamanah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan Cek, Bilyet Giro, Sarana Perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindahbukuan.

Manfaat :

1) Giro dapat dibuka atas nama perorangan maupun perusahaan

2) Tersedia dalam pilihan mata uang, yaitu Rupiah dan US Dollar
3) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan

Fasilitas:

1) Buku Cek dan Bilyet Giro khusus mata uang Rupiah
2) BNI Syariah Card Silver sebagai kartu ATM (bagi Nasabah Giro Perorangan)
3) Layanan Internet Banking, SMS Banking, dan Phone Banking (transaksi non-finansial)
4) *Intercity Clearing* untuk kemudahan penarikan cek atau bilyet giro dari bank-bank di seluruh Indonesia
5) *Automatic Transfer System Online (Sweep Account Online) :*

Untuk pendebetan secara otomatis rekening tabungan/giro lainnya milik nasabah apabila terjadi transaksi penarikan pada rekening giro ,namun saldo giro tersebut tidak cukup. (Fasilitas pendebetan otomatis ini tidak berlaku untuk transaksi yang menggunakan e-channel)

Persyaratan dan Tata Cara :

1) Tidak termasuk dalam Daftar Hitam Bank Indonesia
2) Setoran awal/ pertama

c. **Deposito iB Hasanah (BNI Syariah Deposito)** yaitu investasi berjangka yang dikelola berdasarkan prinsip syariah yang ditujukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan, dengan menggunakan akad mudharabah.

Fasilitas:

1) Bilyet Deposito
2) Terdapat pilihan mata uang Rupiah dan US Dollar
3) Terdapat pilihan jangka waktu : 1,3,6,12 bulan

Manfaat :

1) Dapat atas nama perorangan maupun perusahaan
2) Bagi hasil dapat ditransfer ke rekening Tabungan, Giro atau menambah pokok investasi (kapitalisasi).
3) Fasilitas ARO (*Automatic Roll Over*) yaitu perpanjangan otomatis jika deposito jatuh tempo belum dicairkan
4) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan
5) Nisbah bagi hasil Deposito lebih tinggi dari nisbah tabungan.

Persyaratan dan Tata Cara :

1) Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor) untuk Nasabah Perorangan

2) Legalitas Perusahaan untuk Nasabah Perusahaan
3) Setoran awal minimal Rp 1.000.000,-/ USD 1.000

Biaya :

Biaya Materai

Saldo Minimum:

1) Valuta Rupiah :Rp 1.000.000,-
2) Valuta Asing :USD 1000,-

d. Tabungan iB Baitullah Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah atau Wadiah yang dipergunakan sebagai sarana untuk mendapatkan kepastian porsi berangkat menunaikan ibadah Haji (Reguler/Khusus) dan merencanakan ibadah Umrah sesuai keinginan penabung dengan sistem setoran bebas atau bulanan dalam mata uang Rupiah dan USD.

Fasilitas:

1) Kartu Haji dan Umroh Indonesia
2) Buku Tabungan
3) Autokredit untuk setoran bulanan dari rekening Tabungan iB Hasanah/Bisnis Hasanah/Prima Hasanah

4) Dapat didaftarkan menjadi calon jemaah haji melalui SISKOHAT
5) Terdapat pilihan mata uang yaitu Rupiah dan US Dollar.

Manfaat :

1) Membantu Nasabah dalam merencanakan ibadah haji dan umrah
2) Memudahkan Nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan haji karena sistem BNI Syariah telah terhubung langsung dengan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (SISKOHAT) yang berada dalam satu provinsi dengan domisili nasabah
3) Bebas biaya pengelolaan rekening bulanan
4) Bebas biaya penutupan rekening (khusus tabungan rupiah)

e. Tabungan iB Hasanah Prima (BNI Syariah Tabungan Prima) adalah tabungan dengan akad Mudharabah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan bagi Nasabah segmen *high networth individuals* secara perorangan dalam mata uang rupiah dan bagi hasil yang lebih kompetitif.

Manfaat :

1) Zamrud Card sebagai kartu ATM pada jaringan ATM (ATM BNI, ATM Bersama, ATM Link, ATM Prima & Cirrus) dan kartu belanja (Debit Card) di merchant berlogo MasterCard di seluruh dunia.
2) Dapat melakukan transaksi di counter teller BNI dan BNI Syariah seluruh Indonesia.
3) Fasilitas Executive Lounge di Bandara yang bekerjasama dengan BNI Syariah
4) Pembukaan rekening otomatis berinfaq Rp 500,-
5) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan

Persyaratan dan Tata Cara:

1) Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor)
2) Setoran awal minimal Rp. 25.000.000,-
3) Memiliki dana minimal Rp. 250.000.000,-

Fasilitas:

1) Buku Tabungan
2) Zamrud Card Platinum*)
3) *E-banking* (ATM, SMS Banking, Internet Banking dan Phone Banking)

*) Dalam pengembangan

f. **BNI Syariah Tabungan Anak (Tabungan iB Tunas Hasanah)** adalah tabungan dengan akad Wadiah yang diperuntukkan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia di bawah 17 tahun.

Fasilitas:

1. Buku Tabungan
2. Kartu ATM/Debit yang disebut Tunas Card
3. Dapat menerima dana secara otomatis (otokredit) dari rekening Tabungan iB Hasanah/iB Bisnis Hasanah/Prima Hasanah/ Giro iB Hasanah Perorangan IDR milik orang tua/wali dengan menggunakan *standing order*.
4. E-Banking (ATM, SMS Banking, Phone Banking (cek saldo), Internet Bangking (cek saldo)).

Manfaat :

1. Tunas Card sebagai kartu ATM pada jaringan ATM (ATM BNI, ATM Bersama, ATM Link, ATM Prima & Cirrus) dan kartu belanja (Debit Card) di merchant yang menggunakan EDC BNI.
2. Nama anak tertera pada buku Tabungan dan Tunas Card

3. Dapat melakukan transaksi di counter teller BNI dan BNI Syariah seluruh Indonesia.
4. SMS notifikasi ke HP Orangtua
5. Desain Tunas Card yang menarik dan dapat dipersonalisasi *)

Persyaratan dan Tata Cara :

1. Kartu Pelajar/Paspor/Akte Kelahiran
2. Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor) Orang Tua/Wali
3. Kartu Keluarga (bila tidak serumah dengan orangtua/wali).
4. Setoran awal minimal Rp 100,000,-

g. Tabungan iB Bisnis Hasanah adalah tabungan dengan akad Mudharabah yang dilengkapi dengan detil mutasi debet dan kredit pada buku tabungan dan bagi hasil yang lebih kompetitif dalam mata uang rupiah.

Fasilitas:

1) Buku Tabungan
2) BNI Syariah Card Gold
3) E-banking (ATM, SMS Banking, Internet Banking, dan Phone banking)

Manfaat :

1) Detail mutasi transaksi pada buku tabungan
2) BNI Syariah Card Gold sebagai kartu ATM pada jaringan ATM (ATM BNI, ATM Bersama, ATM Link, ATM Prima & Cirrus) dan kartu belanja (Debit Card) di merchant berlogo MasterCard di seluruh dunia.
3) Dapat melakukan transaksi di counter teller BNI dan BNI Syariah seluruh Indonesia.
4) Fasilitas Executive Lounge di Bandara yang bekerjasamadengan BNI Syariah
5) Pembukaan rekening otomatis berinfaq Rp 500,-
6) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan

Persyaratan dan Tata Cara :

1) Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor)
2) Setoran awal minimal Rp. 5.000.000,-

h. Tabungan iB Hasanah

Tabungan dengan akad Mudharabah atau Wadiah yang memberikan berbagai fasilitas serta kemudahan dalam mata uang Rupiah.

Fasilitas:

1) Buku Tabungan
2) BNI Syariah Card Silver
3) *E-banking* (ATM, SMS Banking, Internet Banking dan Phone Banking)

Keunggulan:

1) BNI Syariah Card Silver sebagai kartu ATM pada jaringan ATM (ATM BNI, ATM Bersama, ATM Link, ATM Prima & Cirrus) dan kartu belanja (Debit Card) di merchant berlogo MasterCard di seluruh dunia.
2) Dapat melakukan transaksi di counter teller BNI dan BNI Syariah seluruh Indonesia.
3) Pembukaan rekening otomatis berinfaq Rp 500,-
4) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan

Persyaratan dan Tata Cara :

1) Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor)
2) Setoran awal minimal Rp. 100.000,-

i. **Tabungan iB Tapenas Hasanah (BNI Syariah Tabungan Rencana)** adalah tabungan berjangka dengan akad Mudharabah untuk perencanaan masa depan yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan sistem setoran bulanan yang bermanfaat untuk membantu menyiapkan rencana masa depan seperti rencana liburan, ibadah umrah, pendidikan ataupun rencana masa depan lainnya.

Fasilitas:

1) Buku Tabungan
2) Autodebet untuk setoran bulanan dari rekening Tabungan iB Hasanah/Bisnis Hasanah/Prima Hasanah
3) Tersedia pilihan jangka waktu minimal 1 tahun hingga maksimal 18 tahun

Manfaat :

1) Bagi hasil lebih tinggi
2) Setoran tetap bulanan minimal Rp.100.000,- s/d Rp. 5.000.000,-
3) Asuransi otomatis bebas premi
4) Manfaat perlindungan asuransi jiwa hingga senilai Rp. 1.000.000.000,-

5) Manfaat perlindungan asuransi kesehatan hingga Rp 1.000.000,-/hari/orang
6) Tersedia perlindungan asuransi jiwa plus asuransi kesehatan tambahan dengan berbagai pilihan besarnya premi.

Biaya:

1) Pengelolaan Rekening Rp 500,-/bulan
2) Penutupan Rekening Rp 50.000,-

Persyaratan dan Tata Cara :

1) Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor)
2) Setoran awal minimal Rp. 100.000,-
3) Mempunyai Rekening Afiliasi di Bank BNI Syariah

j. **TabunganKu iB** ialah produk simpanan dana dari Bank Indonesia yang dikelola sesuai dengan prinsip syariah dengan akad Wadiah dalam mata uang Rupiah untuk meningkatkan kesadaran menabung masyarakat.

Fasilitas:

1) Buku Tabungan
2) BNI Syariah Card Silver

3) *E-Banking* (ATM, SMS Banking, Internet Banking dan Phone Banking)

Keunggulan:

1) BNI Syariah Card Silver sebagai kartu ATM pada jaringan ATM (ATM BNI, ATM Bersama, ATM Link, ATM Prima & Cirrus) dan kartu belanja (Debit Card) di merchant berlogo MasterCard di seluruh dunia.
2) Bebas biaya pengelolaan rekening bulanan.
3) Pembukaan rekening otomatis berinfaq Rp 500,-
4) Dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan

Persyaratan:

1) Kartu Identitas Asli (KTP/Paspor)
2) Setoran awal minimal Rp. 20.000,-

B. Penyaluran Dana

a. **Rahn Mikro** adalah MIKROPembiayaan mulai dari Rp. 500 rb hingga Rp. 50 Jt. Jangka Waktu Pembiayaan 3,6,9,12 bulan (tidak dapat diperpanjang)

Tujuan : Modal Usaha /produktif, biaya pendidikan, kesehatan, dll (konsumtif) dan Keperluan lainnya

Persyaratan : Fotokopi KTP, fisik emas

b. **Mikro 3 iB Hasanah** adalah Pembiayaan mulai dari > Rp. 50 Juta hingga Rp. 500 Juta. Jangka Waktu Pembiayaan mulai 6 bulan hingga 60 bulan*)

Tujuan : Pembiayaan Pembelian barang modal kerja, Investasi produktif dan pembelian barang lainnya (konsumtif).

Persyaratan : Fotokopi KTP,KK,Surat Keterangan Usaha,Bukti Kepemilikan Jaminan.

c. **Mikro 2 iB Hasanah** adalah Pembiayaan mulai dari Rp. 5 Juta hingga Rp. 50 Juta. Jangka Waktu Pembiayaan mulai 6 bulan hingga 36 bulan.

Tujuan : Pembiayaan pembelian barang modal kerja, Investasi produktif dan pembelian barang lainnya (konsumtif)

Persyaratan : Fotokopi KTP,KK,Surat Keterangan Usaha,Bukti Kepemilikan Jaminan

d. **BNI Syariah Multifinance**

Pembiayaan kepada Multifinance adalah penyaluran pembiayaan langsung dengan pola executing, kepada

Multifinance untuk usahanya dibidang perusahaan pembiayaan sesuai dengan prinsip Syariah.

Keunggulan

a) Maksimum Total Plafond kepada Multifinance s/d Rp. 75 Milyar
b) Maksimum plafond kerjasama ke perusahaan pembiayaan ditetapkan atas dasar proyeksi kebutuhan penyaluran pembiayaan ke end user.
c) Jangka waktu penarikan plafond Pembiayaan 1 (satu) tahun.
d) Jangka waktu akad pembiayaan ke Multifinance sesuai jangka waktu pembiayaan ke end user maksimal 7 tahun sejak penandatanganan akad

Akad

Dibuatkan plafond pembiayaan dan akad musyarakah

Persyaratan Perusahaan Multifinace

a) Berbadan hukum dan telah beroperasi komersial selama sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun kecuali yang telah menjadi nasabah BNI Syariah.

b) Mempunyai legalitas usaha lengkap dan masih berlaku (SIUP, TDP, NPWP, Ijin MENKEU, dan lain-lain sesuai perijinan multifinance yang berlaku)

c) Telah menjadi nasabah simpanan dan atau nasabah pembiayaan di BNI Syariah atau Bank lain minimal 6 bulan.

d) Memiliki kinerja usaha yang terbukti baik selama 3 (tiga) tahun terakhir.

e) Kredibilitas manajemen baik (pengalaman, integritas pendidikan, struktur organisasi, dan succession planning/kaderisasi).

f) Menyampaikan Laporan Keuangan Audited 3 (tiga) tahun terakhir.

g) Mempunyai hasil penilaian informasi Bank Indonesia dengan kolektibilitas Lancar.

h) Memiliki perangkat analisa dan akad pembiayaan yang berdasarkan prinsip syariah.

Biaya-Biaya

a) Biaya administrasi ringan sesuai ketentuan yang berlaku

b) Biaya penyimpanan BPKB : Minimal Rp. 15.000,- per BPKB sekali pungut s/d pembiayaan lunas

c) Biaya akta notariil sesuai ketentuan yg berlaku.

e. **BNI Syariah Linkage Program** adalah fasilitas pembiayaan dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) (BMT, BPRS, KJKS, dll) untuk diteruskan ke end user (pengusaha mikro, kecil, dan menengah syariah). Kerjasama dengan LKS dapat dilakukan secara langsung ataupun melalui Lembaga Pendamping.

Manfaat

Bagi Lembaga Pendamping:

a) Mendapatkan kepastian pembiayaan kepada mitra binaannya.
b) Mendapatkan ujrah/fee dari LKS.

Bagi Lembaga Keuangan Syariah (LKS):

a) Membantu meningkatkan pemberdayaan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia sebagai Lembaga Keuangan Mikro.
b) Menjadi sumber pendanaan tambahan bagi Lembaga Keuangan Syariah (funding).
c) Meningkatkan kepercayaan BNI Syariah kepada LKS.
d) Mempercepat pemerataan penyaluran dana syariah kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam hal membantu mengentaskan kemiskinan.

Persyaratan LKS

a) Perusahaan berbadan hukum dan telah beroperasi komersial selama sekurang-kurangnya 3 tahun.
b) Menyampaikan laporan keuangan selama 3 tahun terakhir. (Pada laporan keuangan tahun terakhir, LKS membukukan keuntungan (laba) dan jenis laporan keuangan adalah audited untuk fasilitas kredit > 5 M)
c) Pengurus, pemilik dan Lembaga Keuangan tidak tergolong dalam daftar Black List serta tidak tercatat dalam daftar pembiayaan bermasalah di Bank Indonesia
d) Menyerahkan copy NPWP an. perusahaan dan pengurus.
e) Fotokopi KTP (identitas diri) pengurus

b. BNI Syariah Kopkar/Kopeg adalah fasilitas pembiayaan mudharabah produktif dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Koperasi Karyawan (Kopkar)/Koperasi Pegawai (kopeg) untuk disalurkan secara prinsip syariah ke end user/pegawai.

Persyaratan Kopkar/kopeg

a) Koperasi telah beroperasi komersial selama sekurang-kurangnya 3 tahun.

b) Mempunyai legalitas usaha lengkap dan masih berlaku (Anggaran Dasar berikut seluruh perubahannya, Pengesahan dari Departemen Koperasi, SIUP, dan TDP sesuai dengan ketentuan yang berlaku)
c) Telah menjadi nasabah BNI Syariah atau Bank lain minimal selama 6 bulan
d) Kredibilitas manajemen baik (pengalaman, integritas, pendidikan, struktur organisasi dan succession planning / kaderisasi).
e) Pengurus, pemilik dan Lembaga Keuangan (Koperasi dan instansi/perusahaan) tidak tergolong dalam Black List serta tidak tercatat dalam daftar kredit bermasalah di Bank Indonesia.
f) Menyampaikan dokumen-dokumen yang dibutuhkan.

b. **BNI Syariah Usaha Besar** adalah pembiayaan syariah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha pada segmentasi besar berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syariah.

Keunggulan

a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
b) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).

c) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Syarat Penerima Pembiayaan

a) Memiliki Legalitas Usaha Lengkap.
b) NPWP, Laporan Keuangan, dan SPT Tahunan PPh.
c) Pengalaman dibidang usaha minimal 2 (dua) tahun.
d) Menyampaikan fotocopy rekening bank selama 6 (enam) bulan terakhir
e) Tidak termasuk dalam daftar hitam Bank Indonesia serta tidak tercatat sebagai nasabah pembiayaan macet/bermasalah.
f) Bukti kepemilikan agunan yang sah dan masih berlaku.

c. **BNI Syariah Valas** adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing.

Keunggulan

a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
b) Jangka waktu pembiayaan disesuaikan dengan jenis pembiayaannya.
c) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).

d) Pembayaran angsuran Pembiayaan Valas iB Hasanah (pokok dan margin/bagi hasil) dilakukan dalam mata uang yang sama dengan mata uang pembiayaan yang diberikan atau dalam mata uang rupiah equivalent dengan angsuran pembiayaan pada kurs yang berlaku saat itu.
e) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Syarat Penerima Pembiayaan

a) Memiliki Legalitas Usaha lengkap.
b) NPWP, Laporan Keuangan, dan SPT Tahunan PPh.
c) Pengalaman dibidang usaha minimal 2 (dua) tahun.
d) Menyampaikan fotocopy rekening bank selama 6 (enam) bulan terakhir
e) Tidak termasuk dalam daftar hitam Bank Indonesia serta tidak tercatat sebagai nasabah pembiayaan macet/bermasalah.
f) Bukti kepemilikan agunan yang sah dan masih berlaku

d. **BNI Syariah Ekspor** adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada eksportir (perusahaan ekspor), baik dalam rupiah maupun valuta asing untuk keperluan modal kerja dalam rangka pengadaan barang-barang yang akan diekspor (sebelum barang

dikapalkan/preshipment) dan/atau untuk keperluan pembiayaan proyek investasi dalam rangka produksi barang ekspor.

Persyaratan

Murabahah/Musyarakah Ekspor

a) Bagi nasabah pembiayaan eksportir baru yang belum mempunyai performance ekspor, fasilitas Murabahah/Musyarakah tahun pertama diberikan dalam bentuk fasilitas Murabahah/Mudharabah/Musyarakah Non Ekspor dan pada saat review berikutnya baru dapat dipertimbangkan untuk dapat diberikan fasilitas Murabahah/Musyarakah Ekspor.
b) Untuk nasabah ataupun nasabah pembiayaan baru yang mempunyai performance ekspor lebih dari 1 (satu) tahun dan aktivitas ekspornya disalurkan melalui BNI Syariah, dapat dipertimbangkan langsung untuk diberikan fasilitas Pembiayaan Ekspor iB Hasanah.

e. **BNI Syariah Onshore** adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing untuk membiayai usaha yang dikategorikan kegiatan ekspor (penghasil devisa).

Keunggulan

a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.

b) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).
c) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Syarat Penerima Pembiayaan

a) Memiliki Legalitas Usaha Lengkap.
b) NPWP, Laporan Keuangan, dan SPT Tahunan PPh.
c) Pengalaman dibidang usaha minimal 2 (dua) tahun.
d) Menyampaikan fotocopy rekening bank selama 6 (enam) bulan terakhir
e) Tidak termasuk dalam daftar hitam Bank Indonesia serta tidak tercatat sebagai nasabah pembiayaan macet/bermasalah.
f) Bukti kepemilikan agunan yang sah dan masih berlaku.

f. **BNI Syariah Sindikasi** adalah pembiayaan yang diberikan oleh dua atau lebih Lembaga Keuangan untuk membiaya suatu proyek/usaha dengan syarat-syarat dan ketentuan yang sama, menggunakan dokumen yang sama dan diadministrasikan oleh Agen yang sama pula.

Keunggulan:

a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
b) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 7 (tujuh) tahun.
c) Plafond pembiayaan minimal Rp. 50 Juta dan maksimum Rp.1 (satu) Milyar.
d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Syarat Permohonan Pembiayaan:

a) Warga Negara Indonesia.
b) Pengalaman dibidang usaha minimal 2 (dua) tahun.
c) Identitas diri (Kartu Keluarga (KK) dan KTP)
d) Legalitas usaha lengkap dan masih berlaku (SIUP, TDP, HO dan SITU)
e) Surat keterangan berusaha dari kelurahan/kecamatan khusus untuk pembiayaan sampai dengan Rp.150 Juta.
f) Bukti kepemilikan agunan yang sah dan masih berlaku.
g) NPWP (perorangan/perusahaan).
h) Tidak termasuk dalam daftar hitam Bank Indonesia serta tidak tercatat sebagai nasabah pembiayaan macet/bermasalah.
i) Menyampaikan fotocopy rekening bank selama 6 (enam) bulan terakhir (bila ada).

g. **BNI Syariah Valas** adalah pembiayaan yang diberikan oleh unit operasional dalam negeri kepada nasabah pembiayaan dalam negeri, dalam bentuk mata uang valuta asing.

Keunggulan

a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
b) Jangka waktu pembiayaan disesuaikan dengan jenis pembiayaannya.
c) Pembiayaan dapat diberikan untuk keperluan modal kerja dan atau investasi dengan minimal sebesar US$ 25,000.00 (duapuluh lima ribu dollar Amerika Serikat).
d) Pembayaran angsuran Pembiayaan Valas iB Hasanah (pokok dan margin/bagi hasil) dilakukan dalam mata uang yang sama dengan mata uang pembiayaan yang diberikan atau dalam mata uang rupiah equivalent dengan angsuran pembiayaan pada kurs yang berlaku saat itu.
e) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Syarat Penerima Pembiayaan

a) Memiliki Legalitas Usaha lengkap.
b) NPWP, Laporan Keuangan, dan SPT Tahunan PPh.
c) Pengalaman dibidang usaha minimal 2 (dua) tahun.

d) Menyampaikan fotocopy rekening bank selama 6 (enam) bulan terakhir.
e) Tidak termasuk dalam daftar hitam Bank Indonesia serta tidak tercatat sebagai nasabah pembiayaan macet/bermasalah.
f) Bukti kepemilikan agunan yang sah dan masih berlaku.

h. **BNI Syariah Dealer iB Hasanah** adalah Pola kerjasama pemasaran dealer dilatarbelakangi oleh adanya potensi pembiayaan kendaraan bermotor secara kolektif yang melibatkan end user dalam jumlah yang cukup banyak. Hal tersebut membutuhkan tenaga yang cukup besar dalam hal penyaluran, pemantauan, atau penyelesaian pembiayaannya.

Persyaratan Dealer

a) Merupakan Main Dealer dari Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) atau Dealer resmi yang memiliki Surat Penunjukan Dealer dari Main Dealer/ATPM.
b) Memiliki legalitas usaha dan perijinan yang lengkap serta masih berlaku.
c) Telah beroperasi minimal selama 3 tahun.
d) Memiliki track record yang baik dan tidak termasuk daftar hitam BI.
e) Menyerahkan surat pernyataan untuk menyerahkan asli BPKB kendaraan kepada Bank.

i. **BNI Syariah Tunas Usaha** adalah pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang diberikan untuk usaha produktif yang feasible namun belum bankable dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.

Keunggulan

a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.

b) Jangka waktu pembiayaan tidak melebihi 3 (tiga) tahun untuk pembiayaan modal kerja dan 5 (lima) tahun untuk pembiayaan investasi.

c) Plafond pembiayaan minimal Rp. 20 Juta dan maksimum Rp.500 juta.

d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Persyaratan Calon Nasabah

a) Dapat diberikan kepada perorangan, badan usaha.

b) Kriteria nasabah yang dapat dibiayai adalah Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Koperasi (UMKMK) yang belum pernah mendapat pembiayaan/kredit dari perbankan yang wajib dibuktikan dengan hasil BI checking pada saat permohonan pembiayaan diajukan dan atau belum memperoleh fasilitas kredit program dari pemerintah.

c) Sektor yang dapat dibiayai seluruh sektor ekonomi.

d) Melengkapi persyaratan dokumen sesuai ketentuan yang berlaku.

j. **BNI Syariah Usaha Kecil** adalah pembiayaan syariah yang digunakan untuk tujuan produktif (modal kerja maupun investasi) kepada pengusaha kecil berdasarkan prinsip-prinsip pembiayaan syariah.

Keunggulan

a) Persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
b) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 7 (tujuh) tahun.
c) Plafond pembiayaan sampai dengan Rp.10 (sepuluh) Milyar.
d) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Syarat Penerima Pembiayaan

a) Memiliki legalitas usaha lengkap sesuai bidang usahanya.
b) NPWP, Laporan Keuangan, dan SPT Tahunan PPh.
c) Pengalaman dibidang usaha minimal 2 (dua) tahun.
d) Menyampaikan fotocopy rekening bank selama 6 (enam) bulan terakhir.
e) Tidak termasuk dalam daftar hitam Bank Indonesia serta tidak tercatat sebagai nasabah pembiayaan macet/bermasalah.

f) Bukti kepemilikan agunan yang sah dan masih berlaku.

k. **BNI Syariah Linkage** adalah fasilitas pembiayaan dimana BNI Syariah sebagai pemilik dana menyalurkan pembiayaan dengan pola executing kepada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) (BMT, BPRS, KJKS, dll) untuk diteruskan ke end user (pengusaha mikro, kecil, dan menengah syariah). Kerjasama dengan LKS dapat dilakukan secara langsung ataupun melalui Lembaga Pendamping.

Manfaat

Bagi Lembaga Pendamping:

a) Mendapatkan kepastian pembiayaan kepada mitra binaannya;
b) Mendapatkan ujrah/fee dari LKS.

Bagi Lembaga Keuangan Syariah (LKS):

a) Membantu meningkatkan pemberdayaan Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia sebagai Lembaga Keuangan Mikro.
b) Menjadi sumber pendanaan tambahan bagi Lembaga Keuangan Syariah (funding).
c) Meningkatkan kepercayaan BNI Syariah kepada LKS.
d) Mempercepat pemerataan penyaluran dana syariah kepada Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam hal membantu mengentaskan kemiskinan.

Persyaratan LKS

a) Perusahaan berbadan hukum dan telah beroperasi komersial selama sekurang-kurangnya 3 tahun.
b) Menyampaikan laporan keuangan selama 3 tahun terakhir. (Pada laporan keuangan tahun terakhir, LKS membukukan keuntungan (laba) dan jenis laporan keuangan adalah audited untuk fasilitas kredit > 5 M)
c) Pengurus, pemilik dan Lembaga Keuangan tidak tergolong dalam daftar Black List serta tidak tercatat dalam daftar pembiayaan bermasalah di Bank Indonesia
d) Menyerahkan copy NPWP an. perusahaan dan pengurus.
e) Fotokopi KTP (identitas diri) pengurus

l. **BNI Multiguna iB Hasanah** adalah Fasilitas Pembiayaan Konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian barang kebutuhan konsumtif dan/ atau jasa sesuai prinsip syariah dengan disertai agunan berupa tanah dan bangunan yang ditinggali berstatus SHM atau SHGB dan bukan barang yang dibiayai.

Keunggulan:

a) Proses cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengtan prinsip syariah.

b) Minimal pembiayaan Rp. 50 juta dan maksimum Rp. 2 Milyar.

c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 10 tahun.

d) Uang muka ringan.

e) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.

f) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Persyaratan:

a) Warga Negara Indonesia.

b) Usia minimal 21 tahun dan maksimal berusia 60 tahun (pensiun) pembiayaan harus lunas.

c) Memiliki penghasilan tetap dan mampu mengangsur

d) Melengkapi persyaratan dokumen yang ditentukan

m. **Oto iB Hasanah** adalah fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini.

Keunggulan:

a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.

b) Minimal pembiayaan Rp.5 Juta dan maksimum Rp.1 Milyar.

c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 5 tahun.

d) Uang muka ringan dan khusus kendaraan bermotor roda 2 dengan pola kerjasama uang muka tidak diwajibkan.

e) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.

f) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Persyaratan:

a) Warga Negara Indonesia

b) Usia minimal 21 tahun dan maksimal sampai dengan saat pembiayaan lunas berusia maksimum 55 tahun untuk pegawai ; 60 tahun untuk pengusaha.

c) Berpenghasilan tetap dan masa kerja minimal 2 tahun.

d) Mengisi formulir dan melengkapi dokumen yang dibutuhkan.

n. **BNI Emas iB Hasanah** merupakan fasilitas pembiayaan yang diberikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang diangsur secara pokok setiap bulannya melalui akad murabahah (jual beli).

Keunggulan:

a) Objek pembiayaan berupa logam mulia yang bersertifikat PT ANTAM.

b) Angsuran tetap setiap bulannya selama masa pembiayaan sampai dengan lunas.

c) Biaya administrasi ringan sesuai ketentuan yang berlaku.

d) Margin kompetitif.

e) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis.

f) Jangka waktu pembiayaan minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun.

g) Maksimum pembiayaan sampai dengan Rp. 150.000.000,-

Persyaratan:

a) Berstatus sebagai pegawai aktif / profesional / pengusaha/lainnya.

b) Pemohon minimal berusia 21 tahun, pada saat pembiayaan lunas berusia maksimum : 55 tahun untuk pegawai (usia pensiun), 60 tahun untuk kalangan profesional dan pengusaha.

c) Mempunyai penghasilan tetap dan kemampuan mengangsur.

o. **BNI CCF iB Hasanah** adalah pembiayaan yang dijamin dengan cash, yaitu dijamin dengan Simpanan dalam bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan BNI Syariah.

Keunggulan:

a) Memberi kemudahan kepada nasabah yang mempunyai Simpanan Rupiah ataupun Valas USD untuk memperoleh pembiayaan dengan cara cepat.

b) Maksimum pembiayaan sebesar 95% (untuk Simpanan Rupiah) dan 60% (untuk Simpanan Valas USD) dari jumlah nominal Deposito/Tabungan/Giro atas nama yang dijaminkan.

c) Pembayaran angsuran dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

d) Maksimal jangka waktu selama 3 tahun

Persyaratan:

a) Warga Negara Indonesia

b) Mengisi Formulir Permohonan Cash Collateral Financing iB Hasanah.

c) Menyerahkan agunan atas nama berupa Deposito, Giro, dan/atau Tabungan BNI Syariah.

p. **Fleksi iB Hasanah Umroh (Fleksi Umroh)**adalah Pembiayaan konsumtif bagi anggota masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pembelian Jasa Paket Perjalanan Ibadah Umroh melalui BNI Syariah yang telah bekerja sama dengan *Travel Agent* sesuai dengan prinsip syariah.

Keunggulan:

a) Proses cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.

b) Dapat membiayai perjalanan ibadah umroh orang tua/ mertua, suami/ istri, dan anak-anak.
c) Maksimum pembiayaan Rp. 200 juta.
d) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 3 tahun atau 5 tahun untuk Nasabah *payroll* BNI atau BNI Syariah.
e) Tanpa agunan untuk nasabah *payroll* BNI Syariah.
f) Uang muka ringan.
g) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.
h) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Persyaratan:

a) Warga Negara Indonesia.
b) Usia minimal 21 tahun dan maksimal berusia 60 tahun (pensiun) pembiayaan harus lunas.
c) Memiliki penghasilan tetap dan mampu mengangsur.
d) Melengkapi persyaratan dokumen yang ditentukan.

q. **BNI Syariah KPR Syariah (Griya iB Hasanah))** adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah (termasuk ruko,

rusun, rukan, apartemen dan sejenisnya), dan membeli tanah kavling serta rumah indent, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon.

Keunggulan:

a) Proses lebih cepat dengan persyaratan yang mudah sesuai dengan prinsip syariah.
b) Maksimum Pembiayaan Rp.5 Milyar.
c) Jangka waktu pembiayaan sampai dengan 15 tahun kecuali untuk pembelian kavling maksimal 10 tahun atau disesuaikan dengan kemampuan pembayaran.
d) Jangka waktu sd 20 tahun untuk nasabah fixed-income
e) Uang muka ringan yang dikaitkan dengan penggunaan pembiayaan.
f) Angsuran tetap tidak berubah sampai lunas.
g) Pembayaran angsuran melalui debet rekening secara otomatis atau dapat dilakukan di seluruh Kantor Cabang BNI Syariah maupun BNI Konvensional.

Persyaratan:

a) Warga Negara Indonesia
b) Usia minimal 21 tahun dan maksimal sampai dengan saat pensiun pembiayaan harus lunas.
c) Berpenghasilan tetap dan masa kerja minimal 2 tahun.

d) Mengisi formulir dan melengkapi dokumen yang dibutuhkan.[1]

5. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

a. Direktur Utama

a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.

b) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.

c) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.

d) Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.

e) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Direktur Utama.

f) Dalam melaksanakan tugas-tugas Direktur Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

g) Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif

h) Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO

i) Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi ke

[1] Arsip *PT.BNI Syariah*

arah konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan

j) Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar

k) Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas

l) Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD.

m) Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum, sebagai referensi dalam … (apapun standar dokumen kebijakan direktur yang mungkin Anda gunakan).

b. Direktur Operasional

a) Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan

b) Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi

c) Membuat stategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut

d) Membantu tugas-tugas direktur utama

e) Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam proses operasional perusahaan
f) Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan
g) Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional perusahaan
h) Bertanggung jawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan
i) Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur utama
j) Bertanggung jawab pada proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi

c. Audit Internal

a) Melaksanakan proses pemeriksaan / audit internal bagi seluruh divisi cabang dan melaporkannya dalam bentuk laporan audit
b) Menjalalankan proses audit internal perusahaan secara teknis dan berkala baik dari segi financial maupun operasional
c) Melakukan koordinasi kesiapan cabang dan juga depo untuk menyiapkan laporan Rugi Laba dengan lengkap serta melakukan pemeriksaan terhadap Neraca Rugi Laba tersebut
d) Menganalisa dengan akurat serta bisa memberikan gambaran tentang penyelesaian masalah keuangan

e) Melakukan koordinasi dengan lembaga audit eksternal yang jika diperlukan untuk kelancaran perusahaan

f) Melakukan monitoring dan evaluasi hasil audit internal serta menjalin koordinasi dengan pihak terkait untuk menyiapkan solusi untuk hasil temuan masalah

g) Aktif melakukan tugas tugas lain yang di rasa perlu dalam upaya mencapai target audit

d. Divisi Sumber Daya Manusia

a) Mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai (man power planning), sesuai kebutuhanPerusahaan

b) Mengkoordinasikan perumusan sistem pengadaan, penempatan dan pengembangan pegawai

c) Mengkoordinasikan perumusan sistem dan kebijakan imbal jasa pegawai dengan mempertimbangkan "internal /external equity"

d) Bersama Manajemen merumuskan pola pengembangan organisasi Perusahaan

e) Menyelenggarakan Sistem Informasi SDM dalam suatu data base Kepegawaian

f) Mengkoordinasikan perumusan Kebijakan perencanaan, pengorganisasian dan administrasi program Pendidikan danLatihan

g) Menyiapkan program-program penelusuran bakat, pembinaan kepribadian dan pelatihan ketrampilan bagi Pegawaidengan tujuan termanfaatkannya potensi Pegawai secara maksimal demi kepentingan kedua belah pihak

h) Melakukan kajian dan evaluasi terhadap efektifitas program dan kontribusi peraturan bagi perkembangan Perusahaan

i) Mengevaluasi Hasil penilaian kinerja seluruh Pegawai yang telah dilaksanakan bersama para atasan langsung.

j) Menyelenggarakan kegiatan pemeliharaan dan penggantian peralatan inventaris kantor pusat.

e. Divisi Kartu Pembiayaan

a) Menerima aplikasi permohonan kredit dari calon Debitor melalui Dealer yang telah menjalin kerjasama dengan Cabang

b) Memberikan dan membantu calon Debitor mengisi Form Aplikasi Permohonan Pembiayaan (FAPP)

c) Menawarkan kepada calon Debitor price list/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh Kantor Pusat atau membantu calon Debitor menghitung besarnya angsuran yang diinginkan

d) Mengarahkan calon Debitor pada struktur kredit yang terbaik bagi perusahaan dan calon Debitor

e) Melakukan pengecekan fisik kendaraan dengan STNK & BPKB asli, jika ada permohonan kredit untuk unit bekas

f) Menyiapkan kelengkapan dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan untuk melakukan survey

g) Melakukan survey ke rumah calon Debitor, dan melakukan survey ke tempat usaha calon Debitor (jika ada usaha)

h) Melakukan verifikasi terhadap kebenaran dan legalitas dokumen-dokumen persyaratan kredit yang diberikan oleh calon Debitor

dengan memberikan stempel “COPY SESUAI ASLI” pada semua dokumen persyaratan kredit yang diperoleh

i) Melengkapi dokumen persyaratan kredit yang masih belum diserahkan oleh Debitor (Memo Pending) dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

j) Memberikan rekomendasi terhadap permohonan aplikasi kredit dari calon Debitor setelah melakukan survey

f. Devisi Dana

a) Mengkoordinasikan pekerjaan staf administrasi dan keuangan

b) Memeriksa setiap transaksi setora kas masuk dan transaksi kas keluar

c) Bertanggung jawab atas administrasi dan saldo transaksi bank

d) Memeriksa kebenaran transaksi dan saldo kartu rekening kredit, tabungan, deposito berjangka, register deposito berjangka.

e) Memeriksa kebanaran laporan kredit dan tabungan harian dan bulanan

f) Menyimpan Agunan Kredit di dalam brankas yang telah disediakan.

g) Menyimpan Fisik Uang Kas di dalam brankas uang yang telah disediakan

h) Memeriksa kas opname harian

i) Memeriksa data nasabah dan pengkinian identitas

j) Membuat berita acara pemusnahan bilyet deposito rusak, data tutup rekening tabungan atas persetujuan Direksi

k) Betanggung jawab terhadap transaksi kas droping dan kas kecil

l) Menyusun laporan cash flow harian

g. Devisi Teknologi

a) Perencanaan dan pengembangan strategi sistem dan teknologi informasi sesuai kebutuhan perusahaan

b) Perancangan implementasi serta pemeliharaan sistem informasi perusahaan yang terintegrasi yang mampu mendukung upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja

c) Pengelolaan *Data Center* dan *Disaster Recovery Center*

d) Penyusunan laporan unit kerja

e) Pencapaian kinerja di unit kerjanya

f) Penyusunan RKA, POA, dan evaluasi SOP unit kerja

g) Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan unit kerjanya

h) Pembinaan dan peningkatan mutu karyawan di lingkungan unit kerjanya

h. Devisi Kepatuhan

a) Melakukan identifikasi, pengukuran, monitoring, dan pengendalian terhadap Risiko Kepatuhan dengan mengacu pada peraturan Bank Indonesia mengenai Penerapan Manajemen Risiko bagi Bank Umum

b) Menilai dan mengevaluasi efektivitas, kecukupan, dan kesesuaian kebijakan, ketentuan, sistem maupun prosedur yang dimiliki oleh Bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

c) Melakukan review dan/atau merekomendasikan pengkinian dan penyempurnaan kebijakan, ketentuan, sistem maupun prosedur yang dimiliki oleh Bank agar sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia/OJK dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Prinsip Syariah bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah

d) Melakukan upaya-upaya untuk memastikan bahwa kebijakan, ketentuan, sistem dan prosedur, serta kegiatan usaha Bank telah sesuai dengan ketentuan Bank Indonesia/OJK dan peraturan perundang-undangan

e) Melakukan tugas-tugas lainnya yang terkait dengan Fungsi Kepatuhan

i. Devisi Resiko Bisnis

a) Perencanaan strategis perusahaan (pengembangan usaha) program pensiun dalam jangka pendek dan panjang
b) Penyusunan jadwal penerimaan dan pengolahan data kegiatan program pensiun

c) Pengolahan laporan guna penyusunan Laporan Manajemen, Laporan statistik, Annual Report dan Company Profile program pension

j. Devisi Komersil

a) Merencanakan jadwal produksi timbangan komersil dengan mempertimbangkan permintaan pelanggan yang disampaika dari coordinator workshop
b) Mengawasi dan merencanakan aktivitas produksi timbangan komersil
c) Melakukan pembelian bahan baku dan bertanggung jawab terhadap aktivitas produksi timbangan komersil dalam pencapaian target

B. Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Cabang Bukittinggi Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada karyawan. Dari kuisioner tersebut diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT.BNI Syariah Cabang Bukittinggi sebanyak 30 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini antara lain meliputi jenis kelamin, umur dan latar belakang pendidikan. Sebagaimana pada gambaran berikut ini :

Tabel 4.1

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	12	40%
2.	Perempuan	18	60%
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden laki-perempuan adalah sebanyak 18 orang atau 60% sedangkan sisanya adalah laki- laki sebanyak 12 orang atau 40%.

Tabel 4.2

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Dibawah 25 tahun	4	13%
2.	25-35 tahun	18	60%
3.	Diatas 35 tahun	8	27%
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 25-35 tahun adalah sebanyak 18 orang atau 60% sedangkan sisanya berusia dibawah 25 tahun sebanyak 4 orang atau 13% dan diatas 35 tahun sebanyak 8 orang atau 27%.

Tabel 4.3

Gambaran Umum Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Dibawah SLTA	-	-
2.	SLTA dan sederajat	-	-
3.	Diploma I-III	4	13%
4.	Sarjana/Pascasarjana	26	87%
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan sarjana/pascasarjana adalah sebanyak 26 orang atau 87% sedangkan sisanya berpendidikan Diploma I-III sebanyak 4 orang atau 13%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah penjelasan hasil dari penelitian setiap variabel dengan tanggapan responden sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Setuju (S) dengan skor 4

Netral (N) dengan skor 3

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel penilaian kinerja (X) dengan indikator penilaian kinerja diantaranya:

a. Indikator Kesetiaan

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Item Indikator Kesetiaan

Butir	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	3.33	20	66.7	9	30	30	100
2	0	0	0	0	2	6.67	15	50	13	43.3	30	100
3	0	0	0	0	8	26.7	11	36.7	11	36.7	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait merasa tetap semangat dalam bekerja walaupun perusahaan memiliki penilaian yang kurang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 3.33% memberikan penilaian netral, 20 orang atau 66.7% menyatakan setuju dan 9 orang atau 30% menyatakan sangat setuju.
2) Dari pernyataan responden terkait walaupun perusahaan tidak memberikan bonus, tapi mereka selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 2 orang atau 6.67% memberikan penilaian netral, 15 orang atau 50% menyatakan setuju dan 13 orang atau 43.3% menyatakan sangat setuju
3) Dari pernyataan responden terkait kesetiaan terhadap perusahaan semakin tinggi setelah dilakukannya penilaian kinerja yang

dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 8 orang atau 26.7% memberikan penilaian netral, 11 orang atau 36.7% menyatakan setuju dan 11 orang atau 36.7% menyatakan sangat setuju

b. Indikator kedisiplinan

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Item Indikator Kedisiplinan

	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
Butir	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
4	0	0	1	3.33	2	6.67	16	53.3	11	36.7	30	100
5	0	0	0	0	7	23.3	16	53.3	7	23.3	30	100
6	0	0	0	0	7	23.3	16	53.3	7	23.3	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa bekerja tepat waktu yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 3.33% memberikan penilaian tidak setuju, 2 orang atau 6.67% menyatakan netral, 16 orang atau 53.3% menyatakan setuju dan 11 orang atau 36.7% menyatakan sangat setuju.
2) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa lamanya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi dalam penilaian kinerja yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 7 orang atau 23.3% memberikan penilaian netral, 16 orang atau 53.3% menyatakan setuju dan 11 orang atau 36.7% menyatakan sangat setuju

3) Dari pernyataan responden terkait semakin cepat dan teliti menyelesaikan pekerjaan, maka penilaian kinerja bagus yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 7 orang atau 23.3% memberikan penilaian netral, 16 orang atau 53.3% menyatakan setuju dan 11 orang atau 36.7% menyatakan sangat setuju.

c. Indicator kepemimpinan

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Indikator Kepemimpinan

Butir	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	0	0	2	6.67	7	23.3	12	40	9	30	30	100
8	0	0	0	0	1	3.33	18	60	11	36.7	30	100
9	0	0	1	3.33	1	3.33	22	73.3	6	20	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa rasa tanggung jawab berpengaruh terhadap penilaian kinerja yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 2 orang atau 6.67% memberikan penilaian tidak setuju, 7 orang atau 23.3% menyatakan netral, 12 orang atau 40% menyatakan setuju dan 9 orang atau 30% menyatakan sangat setuju.
2) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa memiliki jiwa pemimpin tanggung jawab yang dimiliki telah sesuai dengan yang di harapkan kantor yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi

objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 33.3% memberikan penilaian netral, 18 orang atau 60% menyatakan setuju dan 11 orang atau 36.7% menyatakan sangat setuju

3) Dari pernyataan responden terkait merasa jiwa kepemimpinan yang dimiliki tidak sesuai dengan yang di harapkan kantor yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 3.33% memberikan penilaian tidak setuju, 1 orang atau 3.33% menyatakan netra,l 22 orang atau 73.3% menyatakan setuju dan 6 orang atau 20% menyatakan sangat setuju.

d. Indicator kerjasama

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Item Indikator kerjasama

	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
Butir	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
10	0	0	1	3.3	4	13.3	11	36.7	14	46.7	30	100
11	0	0	1	3.3	2	6.67	14	46.7	13	43.3	30	100
12	0	0	1	3.3	1	3.33	15	50	13	43.3	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait selalu bekerjasama karena tingkat kebutuhan yang tinggi yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 3.3% memberikan penilaian tidak setuju, 4 orang atau 13.3% menyatakan netral, 11 orang atau 36.7% menyatakan setuju dan 14 orang atau 46.7% menyatakan sangat setuju.

2) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa kerjasama berpengaruh terhadap penilaian kinerja yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 33.3% memberikan penilaian tidak setuju , 2 orang atau 6.67% menyatakan netral, 14 orang atau 46.7% menyatakan setuju dan 13 orang atau 43.3% menyatakan sangat setuju.

3) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa kerjasama yang dilakukan memberikan dampak positif dalam penilaian kinerja yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 3.33% memberikan penilaian tidak setuju, 1 orang atau 3.33% menyatakan netra,l 15 orang atau 50% menyatakan setuju dan 13 orang atau 14.3% menyatakan sangat setuju.

2. Variabel motivasi kerja (Y) dengan indikator motivasi kerja diantaranya:

a. Indikator niat ikhlas karena Allah

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Item Indikator niat ikhlas karena Allah

Butir	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	0	0	0	0	9	30	21	70	0	0	30	100
14	0	0	0	0	0	0	12	40	18	60	30	100
15	0	0	0	0	3	10	25	83.3	2	6.7	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait melakukan pekerjaan demi mengharap ridho Allah SWT yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 21 orang atau 70% memberikan penilaian setuju, 9 orang atau 30% menyatakan netral
2) Dari pernyataan responden terkait merasa bahwa bekerja sungguh-sungguh tanpa perlu diawasi pimpinan karena selalu diawasi oleh Allah Swt yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 12 orang atau 40% memberikan penilaian setuju , 18 orang atau 60% menyatakan sangat setuju.
3) Dari pernyataan responden terkait merasa menganggap bahwa apapun yang dilakukan akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak oleh Allah Swt yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 3 orang atau 10% memberikan penilaian netral, 25 orang atau 83.3% menyatakan setuju, 2 orang atau 6.7% menyatakan menyatakan sangat setuju.

b. Indikator kerja keras

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Item Indikator Kerja Keras

Butir	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	0	0	0	0	8	26.7	6	20	16	53.3	30	100
17	0	0	0	0	4	13.3	13	43.3	13	43.3	30	100
18	0	0	0	0	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait bekerja keras karena menyadari bahwa Allah Swt memerintahkan setiap muslim untuk bekerja keras memenuhi kebutuhannya yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 8 orang atau 26.7% memberikan penilaian netral, 6 orang atau 20% menyatakan setuju, 16 orang atau 53.3% menyatakan sangat setuju.
2) Dari pernyataan responden terkait bekerja keras karena meneladani salah satu sifat Rasulullah saw yang suka bekerja keras yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 4 orang atau 13.3% memberikan penilaian netral , 13 orang atau 43.3% menyatakan setuju, 13 orang atau 43.3% menyatakan sangat setuju.
3) Dari pernyataan responden terkait menganggap bahwa untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat dapat

diraih dengan bekerja keras yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 1 orang atau 3.33% memberikan penilaian tidak setuju, 10 orang atau 33.3% menyatakan netral, 13 orang atau 43.3% menyatakan setuju dan 7 orang atau 23.3% menyatakan sangat setuju.

c. Indicator menghargai waktu

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Item Indikator Menghargai Waktu

	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
Butir	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
19	0	0	0	0	0	0	16	53.3	14	46.7	30	100
20	0	0	0	0	5	16.7	14	46.7	11	36.7	30	100
21	0	0	0	0	2	6.7	27	90	1	3.3	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktunya tiba yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 16 orang atau 53.3% memberikan penilaian setuju, 14 orang atau 46.7% menyatakan sangat setuju.
2) Dari pernyataan responden terkait bahwa dengan memanfaatkan waktu untuk hal positif membuat hidup lebih bermakna dan motivasi dalam bekerja meningkat yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 5 orang atau 16.7% memberikan penilaian

netral , 14 orang atau 46.7% menyatakan setuju, 11 orang atau 36.7% menyatakan sangat setuju.

3) Dari pernyataan responden terkait menganggap bahwa dengan menghargai waktu semangat kerja dalam diri dapat meningkat yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 12 orang atau 6.7% memberikan penilaian netral, 27 orang atau 90% menyatakan setuju dan 1 orang atau 3.3% menyatakan sangat setuju.

d. Indicator kebutuhan penghargaan

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Item Indikator Kebutuhan Penghargaan

Butir	STS		TS		N		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22	0	0	0	0	3	10.0	15	50	12	40	30	100
23	0	0	0	0	0	0	9	30	21	70	30	100
24	0	0	0	0	2	6.7	10	33.3	18	60.0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Dari pernyataan responden terkait Reward yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 3 orang atau 10% memberikan penilaian netral, 15 orang atau 50% menyatakan setuju dan 12orang atau 40% menyatakan sangat setuju

2) Dari pernyataan responden terkait bahwa motivasi kerja dapat memberikan dampak positif terhadap gaji yang diterima yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan 9 orang atau 30% menyatakan setuju dan 21 atau 70% menyatakan sangat setuju.
3) Dari pernyataan responden terkait menganggap motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap penghargaan yang akan diterima. yang dilakukan dengan 30 responden yang menjadi objek penelitian, menyatakan bahwa 2 orang atau 6.7% memberikan penilaian netral, 10 orang atau 33.3% menyatakan setuju dan 18 orang atau 60% menyatakan sangat setuju.

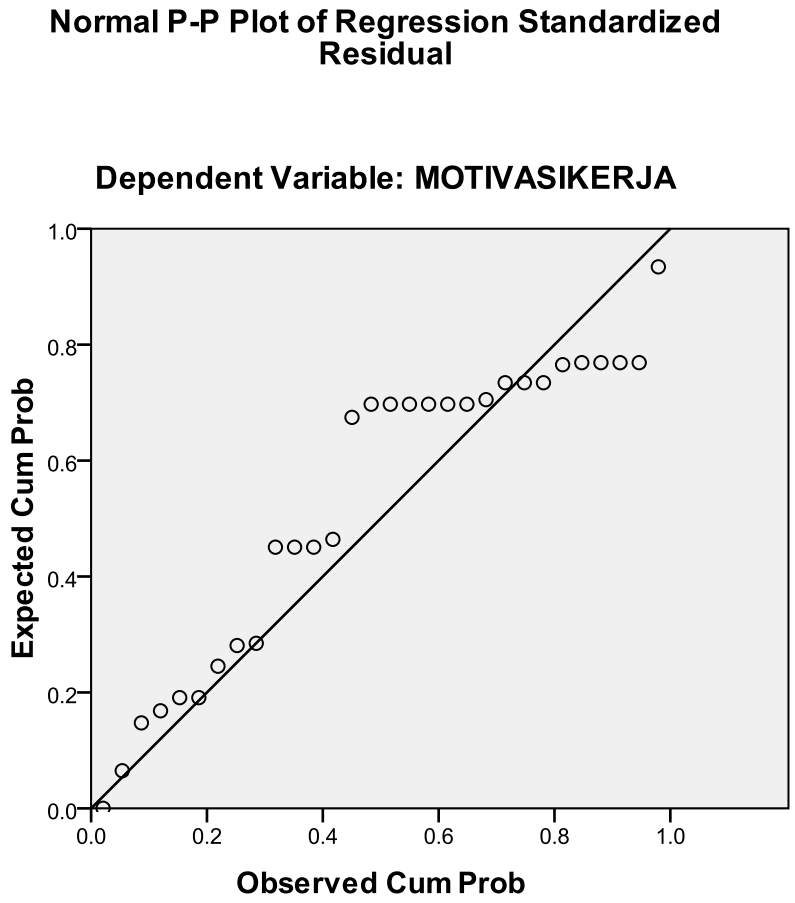
3. Analisis Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen,independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 4.1

Uji Normalitas Menggunakan Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik di atas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, hasil uji normalitas dengan metode kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Uji Normalitas Menggunakan Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASIKERJA
N		30
Normal Parameters[a,,b]	Mean	50.7333
	Std. Deviation	4.37022
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.102
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas diperoleh D_{hitung}= 0,124 dengan melihat tabel Critical Values for Kolmogorov-smirnov Test diperoleh D_{tabel} =0,242.

Dengan membandingkan D_{hitung} dan D_{tabel}, diperoleh D_{hitung}= 0,124 < D_{tabel} =0,242, maka Ho diterima.

Karena $D_{hitung} < D_{tabel}$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

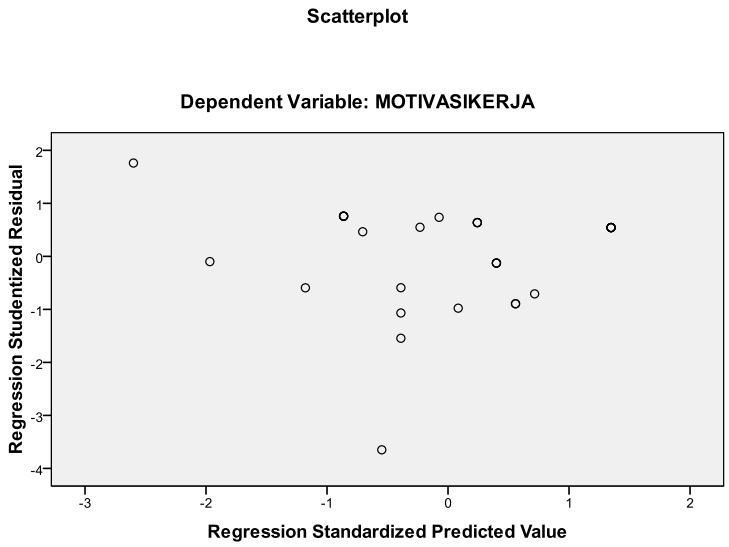
4. Analisis Uji Heterosgedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka disebut Heteroskedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik 4.2

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot Dependent Variabel Perform



Setelah dilakukan analisis dengan melihat grafik catterplot menggunakan aplikasi SPSS versi 17 diperoleh titik-titik yang menyebar antara angka -2 sampai 2 pada sumbu Y membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini adalah model regresi karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisa korelasi adalah suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel.[2] Pada penelitian ini yang merupakan variabelnya adalah penilaian kinerja dengan motivasi kerja.

[2] Suharyadi dan Purwanto S.K, *Statistika: Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern,* …, h. 158.

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17 diperoleh nilai signifikansi antara penilaian kinerja (X) dan motivasi kerja (Y) adalah 0.000. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi jika kk=0=tidak ada hubungan.[3] Artinya terdapat korelasi yang signifikan.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menghitung pengaruh variabel X terhadap variabel Y yaitu seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Analisis Regresi Linear Sederhana
Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.208	3.190		6.335	.000
	PENILAIANKINERJA	.605	.063	.877	9.642	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

Pada tabel koefisien, pada kolom B pada konstan (a adalah 20.208 sedangkan nilai penilaian kinerja (b adalah 0.605, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

Y=a+bX atau Y= 20.208 + 0.605X

[3] Ikbal Hasan,pokok-pokok materi statistic,jilid 1,(Jakarta: Pt Bumi Aksara,1999)hal.234

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negative sehingga dari persamaaan tersebut dapat diterjemahkan :

1) Konstanta sebesar 20.208 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai penilaian kinerja maka nilai motivasi sebesar 20.208
2) Koefisien regresi X sebesar 0.605 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai penilaian kinerja,maka nilai motivasi bertambah sebesar 0.605.

7. Uji t

T_{hitung} bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara persial (individu) terhadap variabel dependen. Hasil statistik t_{tabel} pada tingkat signifikasi 5% dengan degree of freedom (df) = n-2 atau 30-2 = 28 (pengujian dua sisi), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,7011.

Hasil uji t menggunakan software SPSS versi 17.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Uji t

Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.208	3.190		6.335	.000
	PENILAIANKINERJA	.605	.063	.877	9.642	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh uji T dari tiap variabel X sebagai berikut

Variabel penilaian kinerja (X_1) T_{hitung} = 9.642, dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu 9.642 > 2.048, maka variabel penilain kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan . Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak.

8. Analisis Koefisien Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefesien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi menggunakan software SPSS versi 17.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Analisis Koefisien Determinasi

Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.769	.760	2.140

a. Predictors: (Constant), PENILAIANKINERJA

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai R2 adalah sebesar 0.769. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja sebesar 0.769. Hal ini berarti motivasi karyawan dipengaruhi oleh penilaian kinerja sebesar 76.9% dan sisanya 23.1% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti.

9. Hasil Wawancara Dengan Manajer SDM dan Karyawan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan metode yang digunakan adalah penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu dan teknik penilaiannya adalah rating scale. Penilaian dilakukan satu kali dalam setahun tetapi pada pertengahan tahun diadakan evaluasi.penilaian kinerja dilakukan langsung oleh pimpinan. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap pemberian bonus, promosi dan kenaikan gaji.

Dengan demikian menurut analisa penulis,penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh. Namun ada beberapa hal atau faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan khususnya oleh

PT.BNI Syariáh Cabang Bukittinggi salah satunya yaitu cendrung memberikan nilai tengah untuk menghindari kritik dari karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan mengenai pengaruh penilain kinerja terhadap motivasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji t dapat disimpulkan Variabel penilaian kinerja (X_1) T_{hitung} = 9.642, dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu 9.642 > 2.048, maka variabel penilain kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan . Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai *Korelasi Pearson* 0.877 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara penilaian kinerja dengan motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu:

1. Agar motivasi kerja karyawan lebih meningkat, sebaiknya penilaian kinerja dilakukan 2 kali dalam setahun.
2. Agar penilaian kinerja lebih bervariasi, alangkah baiknya diadakan penilaian kinerja antar karyawan yang satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya, Semarang: PT. Karya Toha Putra.

Anonim:*Uji Heteroskedastisitas*://www.gobooke.net/diakses tanggal 26 Mei 2013

Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Dajan. Anto, 1986, *Pengantar Metode Statistic*, Jakarta: LP3ES.

Gomes Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*:C.V Andi Offset.

Hasan. Iqbal, 1999, *Pokok-pokok Materi Statistik*, Jilid 1, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Idrus. Muhammad, 2009, *Metode Penelitian Ilmu Sosial,* Yogyakarta: Erlangga.

Irianto. Agus, 2006, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Kencana.

Ismail Yusanto. Muhammad Karebet Widjajakusuma, 2002, *Menggagas Bisnis Islami*, Depok: Gema Insani.

Kadarisman. 2012.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Manchendrawaty Nanih dan Agus Ahmad Safei.2001. *Pengembangan Masyarakat Islam.* Bandung:PT Remaja Rosdakarya.

Marzuki, 2003, *Metodologi Riset: Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*, Yogyakarta: Ekonisia

Moleong. Lexy J, 1995, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Notoadmodjo,Soekidjo.2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Jakarta:RinekaCipta..

Prasetyo. Bambang, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Purwanto Suhayadi SK Statistika: *Untuk ekonomi dan KeuanganModern.*

Rivai Veithzal.2009. *Islamic Leadership*. Jakarta:Sinar Grafika Offset.

Rivai,Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* ,Jakarta:Rajawali Pers.

Rivai Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Siregar,Syofian. 2013. Statistik *Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi aksara

Subagyo. Joko, 1997, *Metodologi Penelitian dan Teori Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sutisno Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Rajawali Pers

Wibawo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal Purwaningrum, Erlinda Listyanti , Al Musadieq M., Ruhana Ika .*Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja* (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)

LAMPIRAN 1

HASIL WAWANCARA

Nama : **RIZA WARNAIN**

Jabatan : KEPALA BAGIAN UMUM DAN PERSONALIA

1. Di dalam perusahaan pasti dilakukan penilaian kinerja untuk karyawan, jadi bagaimana cara perusahaan ini untuk menilai karyawannya?

   Jawab: " Penilaian dilakukan satu kali dalam setahun yaitu dilakukan pada akhir tahun dan pada pertengahan tahun diadakannya revisi. Cara penilaian yang dilakukan adalah atasan langsung dan pimpinan cabang.

2. Apakah ada perbedaan penilaian kinerja bagi karyawan tamatan SMA sederajat dengan karyawan yang bergelar sarjana?

   Jawab: " Tidak ada perbedaan untuk penilaian kinerja pada masing-masing karyawan, baik itu karyawan tamatan SMA maupun sarjana atau karyawan tetap maupun karyawan kontrak.

3. Bagaimanakah caranya perusahaan mempertahankan karyawan agar karyawan tetap betah berada di perusahaan ini?

   Jawab: " Perusahaan memberikan bonus, insentif, memberikan kenaikan gaji kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi .

4. Apakah ada promosi untuk karyawan yang berprestasi?

   Jawab: " Pada perusahaan ini untuk promosi karyawan memang ada. Biasanya bentuk promosinya itu adalah berupa naik jabatan seperti dari karyawan biasa menjadi coordinator.

5. Di dalam penilaian karyawan ada metode-metode yang digunakan, jadi metode apa yang digunakan perusahaan ini untuk menilai karyawannya?

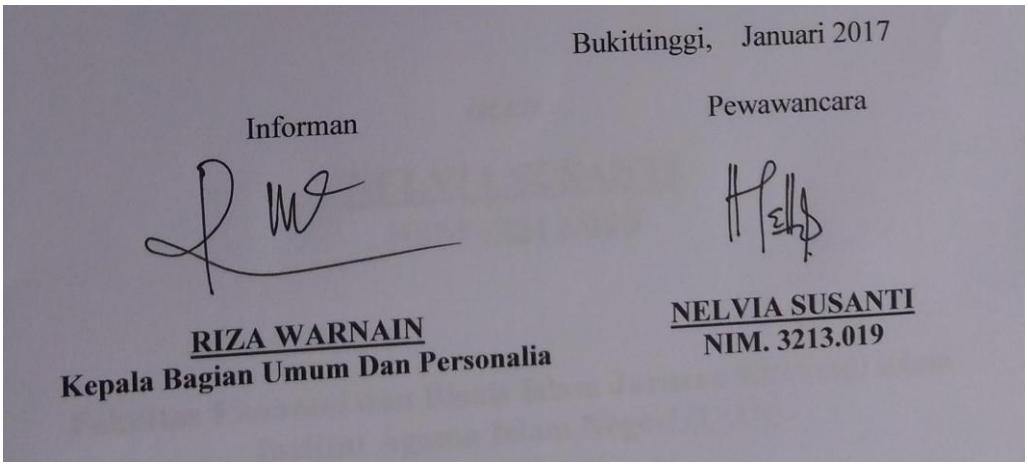
Jawab: “ Metode yang digunakan adalah penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu dan teknik penilaiannya adalah rating scale.

6. Pada perusahaan ini seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan?

   Jawab: “Pengaruh dilakukannya penilaian kinerja tersebut sangat besar, sehingga setiap karyawan berlomba-lomba untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi karena karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, walaupun memilki jabatan yang sama tetapi dalam hal pemberian gaji akan berbeda dengan karyawan yang prestasinya kurang bagus.

7. Seperti apa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi?

   Jawab: “Ada 3 aspek yakni: pemberian bonus, kenaikan gaji dan promosi karyawan.



LAMPIRAN 2

KUISIONER PENELITIAN

"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BNI SYARIAH CABANG BUKITTINGGI DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM"

Petunjuk Pengisian

Isilah titik-titik dibawah ini dan berilah tanda benar (√) yang dianggap sesuai pada point yang disediakan.

A. Data Umum Responden

1. Nama : ……..
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki
   b. Perempuan
3. Umur : a. Dibawah 25 tahun
   b. 25 sampai 35 tahun
   c. Diatas 35 tahun
4. Latar belakang pendidikan : a. Dibawah SLTA
   b. SLTA dan sederajat
   c. Diploma I-III
   d. Sarjana/Pascasarjana
5. Jabatan : ……..

B. Petuntujuk pengisian

1. Berilah cheklis (√) pada salah satu alternative pilihan jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pendapat dan kondisi pribadi anda masing-masing.
   SS : Sangat Setuju
   S : Setuju
   N : Netral
   TS : Tidak Setuju
   STS : Sangat Tidak Setuju

Indikator Penilaian kinerja

No	Indikator	Butir Pernyataan	Interval Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Kesetiaan	1. Saya merasa tetap semangat dalam bekerja walaupun perusahaan memiliki penilaian yang kurang baik terhadap pekerjaan yang saya lakukan. 2. Walaupun perusahaan tidak memberikan bonus kepada saya tapi saya selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kesetiaan saya terhadap perusahaan semakin tinggi setelah dilakukannya penilaian kinerja					
2.	Kedisiplinan	4. Saya merasa bahwa saya bekerja tepat waktu 5. Saya merasa bahwa lamanya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mempengaruhi dalam penilaian kinerja 6. Semakin cepat dan teliti saya menyelesaikan pekerjaan, maka penilaian kinerja saya bagus					
3.	Kepemimpinan	7. Saya merasa bahwa rasa tanggung jawab berpengaruh terhadap penilaian kinerja 8. Memiliki jiwa pemimpin tanggung jawab yang saya miliki telah sesuai dengan yang di harapkan kantor					

No	Indikator	Butir Pernyataan	Interval Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
		9. Saya merasa jiwa kepemimpinan saya yang saya miliki tidak sesuai dengan yang di harapkan kantor					
4.	Kerjasama	10. Saya selalu bekerjasama karena tingkat kebutuhan saya yang tinggi 11. Saya merasa bahwa kerjasama berpengaruh terhadap penilaian kinerja 12. Saya merasa bahwa kerjasama yang saya lakukan memberikan dampak positif dalam penilaian kinerja					

Indiktor Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Interval Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1.	Niat ikhlas karena Allah	13. Saya melakukan pekerjaan demi mengharap ridho Allah Swt 14. Saya bekerja sungguh-sungguh tanpa perlu diawasi pimpinan karena saya selalu diawasi oleh Allah Swt 15. Saya menganggap bahwa apapun yang saya lakukan akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak oleh Allah Swt					
2.	Kerja keras	16. Saya bekerja keras karena menyadari bahwa Allah Swt memerintahkan setiap muslim untuk bekerja keras memenuhi kebutuhannya 17. Saya bekerja keras karena meneladani salah satu sifat Rasulullah saw yang suka bekerja keras 18. Saya menganggap bahwa untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat dapat diraih dengan bekerja keras					

No	Indikator	Pernyataan	Interval Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
3	Menghargai waktu	19. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktunya tiba 20. Saya menganggap bahwa dengan memanfaatkan waktu untuk hal positif membuat hidup lebih bermakna dan motivasi saya dalam bekerja meningkat 21. Saya merasa dengan menghargai waktu semangat kerja dalam diri saya dapat meningkat					
4	Kebutuhan penghargaan	22. Reward yang saya terima dapat meningkatkan motivasi kerja saya 23. Saya menganggap bahwa motivasi kerja dapat memberikan dampak positif terhadap gaji yang saya terima 24. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap penghargaan yang akan saya terima.					

Lampiran 3

UJI VALIDITAS ITEM BUTIR PERNYATAAN KUISIONER DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	97.0667	103.306	.785	.	.940
X2	96.9667	101.757	.786	.	.939
X3	97.2333	99.151	.756	.	.939
X4	97.1000	99.197	.839	.	.938
X5	97.0667	100.961	.654	.	.941
X6	97.3333	100.437	.787	.	.939
X7	97.4000	96.110	.841	.	.938
X8	97.0333	104.585	.641	.	.941
X9	97.2333	106.185	.426	.	.943
X10	97.0667	99.857	.686	.	.940
X11	97.0333	102.309	.594	.	.942
X12	97.0000	104.000	.509	.	.943
Y13	97.6333	105.620	.631	.	.941
Y14	96.7333	106.754	.474	.	.943
Y15	97.3667	107.757	.460	.	.943
Y16	97.2333	98.599	.793	.	.939
Y17	97.0333	99.826	.824	.	.938
Y18	97.4333	98.116	.878	.	.937
Y19	96.8667	107.430	.399	.	.944
Y20	97.1333	104.326	.483	.	.943
Y21	97.2667	106.340	.389	.	.944
Y22	97.0000	105.310	.453	.	.943
Y23	96.6333	107.964	.382	.	.944
Y24	96.8000	106.303	.400	.	.944

Lampiran 4

UJI RELIABELITAS ITEM BUTIR PERNYATAAN KUISIONER

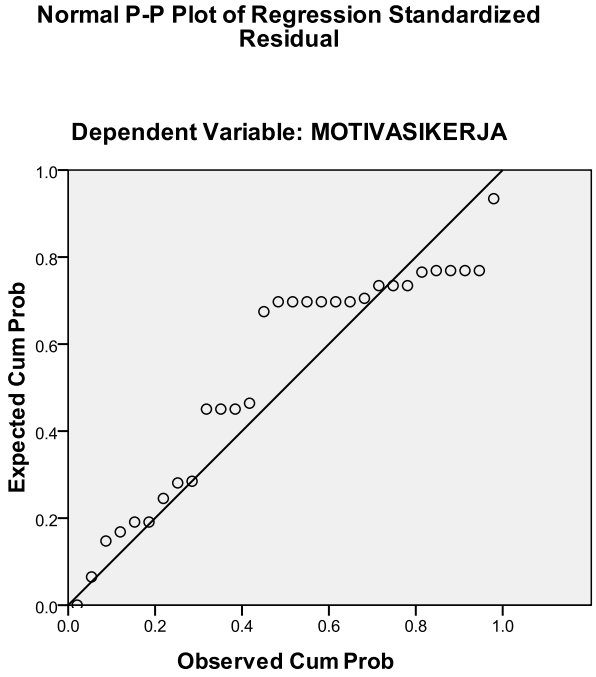
DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.942	24

Lampiran 5

PERHITUNGAN UJI NORMALITAS DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASIKERJA
N		30
Normal Parameters[a,,b]	Mean	50.7333
	Std. Deviation	4.37022
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.102
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASIKERJA
N		30
Normal Parameters[a,,b]	Mean	50.7333
	Std. Deviation	4.37022
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.102
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

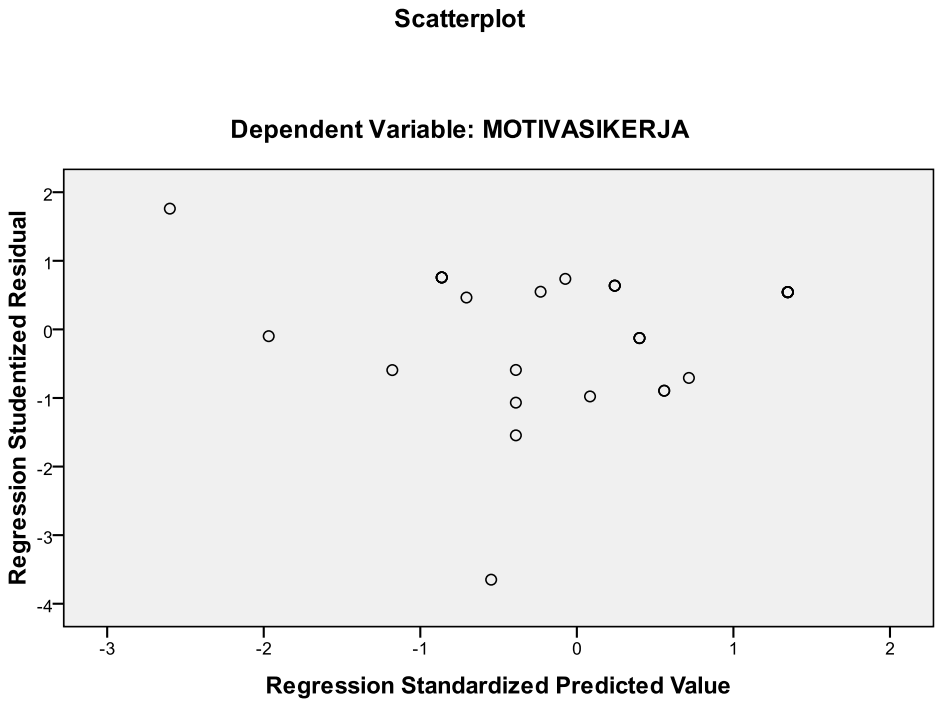
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6

PERHITUNGAN UJI HETEROSKEDASTISITAS

DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0



Lampiran 7

PERHITUNGAN ANALISIS KOEFISIEN KORELASI

DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0

Correlations

		PENILAIANKINERJA	MOTIVASIKERJA
PENILAIANKINERJA	Pearson Correlation	1	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
MOTIVASIKERJA	Pearson Correlation	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8

PERHITUNGAN ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.208	3.190		6.335	.000
	PENILAIANKINERJA	.605	.063	.877	9.642	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

Lampiran 9

PERHITUNGAN UJI t DENGAN SOFTWARE SPSS 17.0

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.208	3.190		6.335	.000
	PENILAIANKINERJA	.605	.063	.877	9.642	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

Lampiran 10

PERHITUNGAN IDENTIFIKASI DETERMINAN

Analisis Koefisien Determinasi

Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.769	.760	2.140

a. Predictors: (Constant), PENILAIANKINERJA

SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI

Nomor : 334 /In.26/PP.00.9/ 11 /2016

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an. **Nelvia Susanti** NIM. **3213.019** tanggal 9 November 2016, perihal permohonan Pengesahan Judul Skripsi.

Menimbang :

a. Bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. Bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :

1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul " **Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi (ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam).** "

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

A
Nama	:	**Dr. Miswardi, SH, M.Hum**
NIP	:	19661210 200501 1005
Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata Tk.I (III/d) / Lektor Kepala
Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Hukum
Memberi Mata Kuliah	:	Aspek Hukum dalam Bisnis
Untuk Tugas	:	Pembimbing I

B
Nama	:	**Sandra Dewi, SE, MM**
NIP	:	19730717 201411 2002
Pangkat/Gol.Ruang	:	Penata Muda / III/a / Cados
Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Ekonomi
Memberi Mata Kuliah	:	Pengantar Bisnis
Untuk Tugas	:	Pembimbing II

Ketiga : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 29 November 2016

Rektor,

RIDHA AHIDA
NIP. 19701203 199403 2003

Tembusan :
1. Masing-masing Pembimbing

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kab.Agam - Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22875
Website : www.febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor : B- 024 /In.26/3/PP.07/01/2017
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

13 Januari 2017

Yth.
Pimpinan PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang (KC) Bukittinggi

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan penelitian kepada saudara :

Nama	:	**NELVIA SUSANTI**
NIM	:	**3213. 019**
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Semester	:	VII (Tujuh)
Alamat	:	Batu Palano, Kecamatan Sungai Pua, Kabupaten Agam
Lokasi Penelitian	:	PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang (KC) Bukittinggi
Judul Skripsi	:	***"Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Bukittinggi Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam"***
Waktu	:	15 Januari $^{s}/_{d}$ 15 Maret 2017

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Dekan

H. Harfandi, SE, M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

BNI Syariah

SURAT KETERANGAN
Nomor: BTI/1/148

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama	: **Nelvia Susanti**
NIM	: 3213.019
Perguruan Tinggi	: Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Bukittinggi
Judul Penelitian	: Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah KC Bukittinggi di Tinjau dari Presfektif Ekonomi Islam

Bahwa nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di PT. Bank BNI Syariah KC Bukittinggi pada tanggal 17 Januari 2017 sampai 01 Februari 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Bukittinggi, 23 Februari 2017

PT Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Bukittinggi

Harli Suhendra
Branch Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nelvia Susanti



Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Batu Palano/ 09 September 1994

NIM : 3213.019

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Agama : Islam

Alamat : Batu palano, Kecamatan Sungai Puar

Nama Orang Tua :

Ayah : Padrizal

Ibu : Syafrida

Pekerjaan Orang Tua :

Ayah : Tani

Ibu : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan :

1. TK Sa'adiah (2001)
2. SD Negeri 19 Simpang Tigo (2007)
3. SMPN 3 Sungai Puar (2010)
4. SMA Negeri 1 Banuhampu (2013)
5. IAIN Bukittinggi (2017)

Pengalaman Organisasi : Anggota Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) Al-Irsyad IAIN Bukittinggi periode 2014-2015