

PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. BANK SUMSEL SYARIAH PALEMBANG



Oleh:

**Neni Marlina
NIM: 13180166**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya
Perbankan Syariah (A.Md)**

**PROGRAM STUDI D III PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
2018**



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, website://radenfatah.ac.id

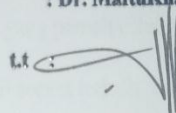
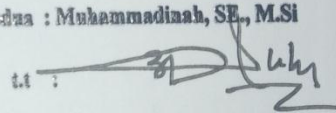
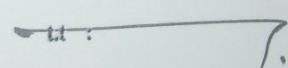
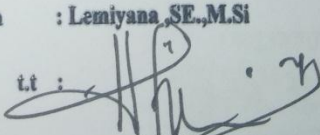
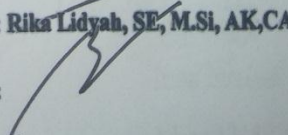
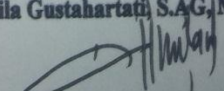
Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH

Nama : Neni Marlina
NIM/Program Studi : 13180166 / D3 Perbankan syariah
Judul Tugas Akhir : pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsei Syariah Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 14 maret 2018

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal	Mei 2018	Pembing utama	: Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag
		t.t :	
Tanggal	Mei 2018	Pembimbing kedua	: Muhammadiyah, SE., M.Si
		t.t :	
Tanggal	Mei 2018	Penguji utama	: Dianal Alfian Akbar, S.E., M.Si
		t.t :	
Tanggal	Mei 2018	Penguji kedua	: Lemiyana, SE., M.Si
		t.t :	
Tanggal	Mei 2018	Ketua	: Rika Lidyah, SE, M.Si, AK, CA
		t.t :	
Tanggal	Mei 2018	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.AG, M.HUM
		t.t :	

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Neni Marlina
NIM : 13180166
Jenjang : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh keterampilan Terhadap kinerja karyawan
PT.Bank Sumsel Babel Syariah.

Menyatakan bahwatugas akhir ini merupakan karya sendiri (ASLI) dan isi tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis disuatu Institusi pendidikan dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat yang pernah ditulis dan atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali secara tertulis dan dalam naskah ini disebutkn dalam daftar pustaka.

Palembang , maret 2018

Yang menyatakan



Neni Marlina

Nim : 13180166



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Formulir C.2

No :

Hal : *persetujuan tugas Akhir Untuk diuji*

Kepada Yth,
Ketua program studi
D3 Perbankan Syariah fakultas ekonomi & bisnis islam
UIN Raden fatah palembang

Assalamualaikum Wr,Wb.

Kami menyampaikan bahwa tugas akhir mahasiswa:

Nama : Neni marlina

NIM/Program Studi : 13180166 / D3 perbankan syariah

Judul tugas akhir : pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada
PT. Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat di ajukan untuk mengikuti ujian
munaqosyah tugas akhir

Demikian pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan tugas akhir mahasiswa
yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum, Wr,Wb.

Pembimbing Utama

Dr. Maftu Khatu Solikhah, M. Ag
NIP. 197509282006042001

Palembang, maret 2018

pembimbing kedua

Muhammadinah, SE., M. Si
NIP. 140601101292

Motto :

**“Pendidikan merupakan senjata paling ampuh yang
bisa kamu gunakan untuk merubah dunia”**

(Nelson Mandela)

PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Rasa Sayaaku...

Ku persembahkan karya kecil ini

Kepada :

- Ayahanda ku H.Tilaidi (Alm) yang ada di syurga yang selama masih hidup selalu membimbingku menjadi yang terbaik.
- Ibunda ku Hj. Pinolia yang paling kusayangi terimakasih atas dukungan, nasihat dan doa yang selalu tercurah untuk anakmu
- Adik ku Rendi, S.E yang kelak akan menjadi pendamping hidupku terimakasih atas doa dan dukunganmu
- Keluarga ku Iryansyah, Lisnawati, levi susanti, karto suboyo selalu memberiku dukungan ,semangat dan doa
- Sepupuku Herli diana, Regi Pratiwi ,Egik kantesha dan Niko ternando
- Nia audina sahabat terbaikku selama kuliah
- Almamater yang kubanggakan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT., berkat rahmat-Nya penulisan Tugas Akhir ini yang berjudul, “PENGARUH KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMSEL SYARIAH PALEMBANG” sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW, sebagai pembawa rahmat bagi semesta alam, serta sebagai pemimpin dan suri tauladan bagi setiap umat.

Tugas Akhir ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu:

1. Prof. Dr. Sirozi, Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Dra. Qodariah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
3. Dinnul Alfian Akbar, S.E.,M.Si. selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah
4. Mufti Fiandi, M.Ag. selaku sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah
5. Dr. Maftukhatusholikhah, M.Ag. selaku Pembimbing I dan Muhammadinah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah rela meluangkan waktu dan ilmunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menulis Tugas Akhir ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Program Studi D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

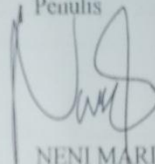
7. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi D3
Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

8. Almamaterku.

Atas dukungan dan motivasi, serta bimbingan dan bantuan dari semua
pihak. Penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT akan memberikan
balasan yang lebih baik dan menjadi amal sholeh disisi-Nya. *Amin ya Rabbal*
'Alamin.

Palembang, Maret 2018

Penulis



NENI MARLINA
NIM. 13180166

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Literatur	6
1. Keterampilan	6
2. Kinerja	11
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Berpikir	19
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Definisi Operasional Variabel	20
B. Metode Penelitian	21
C. Jenis dan Sumber Data	21
D. Populasi dan Sampel	22
E. Teknik Pengumpulan Data	23
F. Instrumen Penelitian	25
G. Teknik Analisis Data	27
H. Hipotesis	30
I. Kriteria Pengujian Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	33
B. Pembahasan	49
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Saran-saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel		halaman
3.1	Definisi Operasional Variabel	20
3.2	Populasi Penelitian	22
3.3	Kisi-Kisi Angket Penelitian	24
3.4	Skala Likert Penilaian Data	26
4.1	Hasil Uji Validitas Angket Keterampilan Kerja	35
4.2	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan	36
4.3	Uji Reliabilitas Instrumen	37
4.4	Hasil Angket Keterampilan Kerja	38
4.5	Interval Kategori Jawaban Angket Keterampilan Kerja	39
4.6	Hasil Angket Kinerja	42
4.7	<i>One Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	45
4.8	<i>Test of Homogeneity of Variances</i>	46
4.9	<i>Coefficients Regresi</i>	47
4.10	<i>Coefficients Uji t</i>	48
4.11	<i>Model Summary</i>	48

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel

1	Kisi-kisi Angket Keterampilan	54
2	Kisi-kisi Angket Kinerja	55
3	Intrumen Angket Keterampilan Karyawan	56
4	Intrumen Angket Kinerja Karyawan	57
5	Rekapitulasi Jawaban Angket Keterampilan	58
6	Rekapitulasi Jawaban Angket Kinerja Karyawan	59
7	<i>Output</i> Uji Validitas Angket Keterampilan	60
8	<i>Output</i> Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan	63
9	<i>Output</i> Uji Reliabilitas dan Normalitas	67
10	<i>Output</i> Uji Homogenitas, Uji t, dan Uji Regresi Linier Sederhana	68
11	<i>Output</i> Uji R dan Analisis Deskriptif	69
12	SK Pembimbing	79
13	Kartu Bimbingan Tugas Akhir	80
14	Daftar Riwayat Hidup Penulis	86

ABSTRAK

Bank Sumsel Syariah Palembang, merupakan salah satu bank milik swasta yang bergerak dalam penyimpanan, pembiayaan, dan peminjaman uang berdasarkan prinsip-prinsip syariah (ajaran Islam). Oleh karena itu, manajer PT. Bank Sumsel Syariah Palembang berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya untuk menarik nasabah seluruh umat Islam. Masalah penelitian ini adalah masih ada karyawan yang belum siap dalam menghadapi persaingan di dunia perbankan. Setiap karyawan seharusnya mampu (siap) menghadapi persaingan dunia usaha dalam bidang perbankan seperti kesiapan menghadapi perubahan lingkungan usaha secara lebih global, baik perubahan lingkungan internal (karyawan, atasan, dan pemodal) dan eksternal perusahaan (perusahaan perbankan lain, nasabah, dan pemerintah). Karyawan yang tidak terampil menghadapi persaingan dari perubahan lingkungan usaha perbankan, tidak dapat berkontribusi yang lebih baik bagi kinerjanya dan bagi kemajuan perusahaan, apabila hal ini terjadi maka kinerja perusahaan tidak akan mengalami kemajuan yang berarti dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang?” Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. Variabel penelitian adalah keterampilan dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan Bank Sumsel Syariah Palembang 30 orang, semuanya dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. Nilai koefisien korelasi adalah 0,448 atau sebesar 44,8%, dengan demikian, tingkat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%, selanjutnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Keterampilan, kinerja karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan badan komersil yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari produk atau aktivitas operasionalnya, baik yang bergerak dalam bidang perusahaan barang-barang, keuangan, maupun yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Produk merupakan segala sesuatu yang ditawarkan ke pasar untuk diperhatikan, dimiliki, dipakai, atau dikonsumsi sehingga memuaskan kebutuhan masyarakat. Guna menawarkan produk, dibutuhkan manajemen produk yang berkaitan dengan keputusan mempengaruhi persepsi pelanggan tentang produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, produk berkaitan dengan jasa pemasaran. Jasa merupakan seluruh aktivitas ekonomi dengan *output* selain produk dalam pengertian fisik, dikonsumsi dan diproduksi secara bersamaan serta mampu memberi nilai tambah meskipun tidak berwujud bagi pembeli pertamanya.¹

Bank, merupakan salah satu jenis perusahaan jasa yang bertujuan mencari keuntungan dari pelayanan jasa di bidang keuangan. Perusahaan ini melayani semua kebutuhan nasabah, mulai dari penyimpanan, pembiayaan sampai pada peminjaman uang. Bank ada yang dikelola oleh pemerintah dan ada pula yang dikelola oleh swasta.² Bank Sumsel Syariah Palembang, merupakan salah satu bank milik swasta yang bergerak dalam penyimpanan, pembiayaan, dan

¹Daryanto, *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*, (Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, 2013), hal. 259

² Amirudin, *Seluk Beluk Perbankan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 4

peminjaman uang berdasarkan prinsip-prinsip syariah (ajaran Islam). Oleh karena itu, manajer PT. Bank Sumsel Syariah Palembang berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya untuk menarik nasabah seluruh umat Islam. Kebijakan yang ditempuh perusahaan di antaranya adalah melakukan inovasi baru terhadap produk-produk di bidang keuangan, peningkatan pelayanan, dan pengembangan keterampilan karyawan.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Setiap karyawan harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya.³ Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki keterampilan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Bisa jadi, keterampilan komputer, mengoperasikan mesin fotokopi, atau keterampilan dalam bidang mengoperasikan peralatan kantor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, keterampilan bagi karyawan dalam bekerja sangat penting, terutama dalam meningkatkan kinerjanya.⁴

Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi menuntut peran penting pelaku usaha perbankan dalam kegiatan perekonomian baik dalam skala global maupun skala nasional. Oleh karena itu, lembaga perbankan dituntut untuk memiliki dan mempersiapkan sumberdaya yang handal

³Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 166

⁴Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:RinekaCipta, 2010), h.105

dan profesional yang dapat mendukung kesiapan perusahaan menghadapi kompetisi usaha. Hal inilah yang menuntut karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan tempat ia bekerja, dengan kata lain karyawan harus terampil dalam bekerja menghadapi persaingan usaha di bidang perbankan.⁵

Pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang baik dalam bidang pekerjaannya terutama keterampilan pada aspek persepsi terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pengendalian diri (sikap, emosi dan motif dalam bekerja). Karyawan yang tidak memiliki persepsi dan sikap yang lebih baik terhadap pekerjaannya, menyebabkan dirinya tidak mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya, padahal setiap karyawan seharusnya mampu (siap) menghadapi persaingan dunia usaha dalam bidang perbankan seperti kesiapan menghadapi perubahan lingkungan usaha secara lebih global, baik perubahan lingkungan internal (karyawan, atasan, dan pemodal) dan eksternal perusahaan (perusahaan perbankan lain, nasabah, dan pemerintah). Karyawan yang tidak terampil menghadapi persaingan dari perubahan lingkungan usaha perbankan, tidak dapat berkontribusi yang lebih baik bagi kinerjanya dan bagi kemajuan perusahaan, apabila hal ini terjadi maka kinerja perusahaan tidak akan mengalami kemajuan yang berarti dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Hasil penelitian Dwinta Mayasari (2012) menunjukkan bahwa penyebab menurunnya kinerja karyawan di Unit SKK PT Bank Negara Indonesia

⁵*Ibid*, h. 27

diantaranya adalah keterampilan kerja (*skill*) individu karyawan dalam mengatasi berbagai kondisi permasalahan dan hambatan operasional yang terjadi pada tahun 2011. Setelah dilakukan penelitian lebih lanjut, Dwinta Mayasari menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 46,20%, sisa persentase sebesar 53,80% lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, Sedangkan secara parsial, keterampilan mental, ketrampilan sosial, keterampilan ekspresi verbal, dan keterampilan manual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

Hasil penelitian Firhansyah (2015) menunjukkan bahwa keterampilan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $> 0,5$. Selanjutnya, kinerja karyawan meningkat lebih dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu motivasi kerja. Hasil analisis data menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Akan tetapi, secara bersama-sama keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,5$.⁷

⁶ Dwinta Mayasari, *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Sentra Kredit Konsumen Tahun 2012 (Studi di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Bandung)*, jurnal 2012

⁷ Firhansyah, *Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang*, jurnal 2015.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut dalam karya tulis ilmiah berjudul, “Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diuraikan rumusan masalah, yaitu: “Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan kajian ilmiah untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan secara teoritis, terutama dalam bidang keterampilan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat secara praktis, terutama sebagai bahan masukan bagi karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang dalam meningkatkan keterampilan dan kinerjanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Literatur

1. Keterampilan

a. Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas⁸.

Menurut Dunnette, pengertian keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat⁹.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa keterampilan (*skill*) berarti suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja. Peralatan tersebut meliputi mesin fotokopi, komputer, dan internet.

⁸ Goldon, *Metoda Research*, (Jakarta: Gramaedia Press, 2010), h.255

⁹ Dunett, dalam <http://hakikat.keterampilan.blogspot.com>, (online), diunduh Maret 2018

b. Macam-Macam Keterampilan

Keterampilan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu (1) keterampilan teknis, (2) keterampilan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan agar dapat mengidentifikasi berbagai masalah, membuat serta mengevaluasi berbagai alternatif, dan membuat pilihan-pilihan yang kompeten, dan (3) keterampilan antarpersonal meliputi keterampilan mendengarkan, memberi umpan balik dan resolusi konflik¹⁰.

Menurut Robbins, pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: (1) *Basic literacy skill*, keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar; (2) *Technical skill*, keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer; (3) *Interpersonal skill*, keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim; dan (4) *Problem solving*, menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.¹¹

¹⁰Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.416

¹¹ *Ibid*, h. 449

c. Indikator Keterampilan

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut:

1. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
2. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
3. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
4. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu¹².

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan ketrampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

¹²Mangkunegara, Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 39

Keterampilan kerja seseorang dapat dikembangkan melalui proses pelatihan tugas/pekerjaan. Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- a. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan;
- b. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan;
- c. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik;
- d. Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan;
- e. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- f. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.
- g. Kecerdasan emosional

kecerdasan emosional dapat menjadi prediktor yang baik terhadap kesuksesan hidup seseorang (misalnya: bidang ekonomi, kepuasan hidup, kesuksesan dalam berteman, kepuasan dalam kehidupan keluarga), termasuk pencapaian tujuan kerja, dibanding 'intelligence quotient' (IQ).¹³

Handoko, menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya;

¹³<http://tipulu-twt.blogspot.co.id/2009/10/analisis-pengaruh-kemampuan-kerampilan.html>, diunduh 26 Juli 2017

- b. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara individual;
- d. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team.¹⁴

Pendapat lain mengatakan bahwa indikator keterampilan adalah sebagai berikut:

- 1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan;
- 2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan;
- 3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik;
- 4. Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan;
- 5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- 6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.¹⁵

Berdasarkan pendapat yang sudah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa: (1) persepsi, (2) pengendalian diri, (3) melaksanakan tanggung jawab kolektif, (4) melaksanakan tanggung jawab individu, (5) kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan, (6) kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan, (7) kemampuan

¹⁴Handoko, *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*, (Bandung: Kaifa Press, 2014), h.19

¹⁵<http://tipulu-twt.blogspot.com/2009/10/analisis-pengaruh>, diunduh 11 Juni 2017.

menyelesaikan tugas dengan baik, (8) kemampuan menentukan ukuran/ tugas terbaik yang dapat diselesaikan, (9) kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas terbaik yang dapat diselesaikan, dan (10) kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan tugas. Dari 10 macam indikator keterampilan, penulis hanya mengambil 4 indikator keterampilan dalam penelitian ini yaitu (1) persepsi, (2) pengendalian diri, (3) melaksanakan tanggung jawab kolektif, (4) melaksanakan tanggung jawab individu.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia (karyawan) sebagai tenaga kerja senantiasa perlu ditingkatkan. Kemampuan profesional karyawan merupakan modal yang sangat penting dan besar perannya dalam pengembangan perusahaan dimana ia bekerja.¹⁶

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (a) faktor individu yang meliputi pemahaman terhadap pekerjaannya,

¹⁶Agus Irianto, *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 62

pengalaman, latarbelakang keluarga, tingkat sosial, sekonomi, dan faktor demografi; (b) faktor organisasi meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya; dan (c) faktor psikologis, meliputi persepsi terhadap pekerjaan, sikap, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.¹⁷

Kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁸

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.¹⁹ Kinerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Kemampuan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi/organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan

¹⁷Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 125

¹⁸ Mangkunegara, *Op.Cit.*, h.106

¹⁹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:RinekaCipta, 2010), h.105

instansi/organisasi, pimpinan instansi/organisasi atau pihak manajemen instansi/organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala.

Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Kinerja dibutuhkan dalam bekerja dan perlu diukur untuk mengetahui hasil dari kerja yang sudah dilakukan.²⁰

Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor individual, organisasi atau perusahaan, dan faktor psikologis.

b. Indikator Kinerja

Suatu kinerja bagi karyawan dapat dikatakan baik atau tidak baik dapat diketahui setelah dilakukan penilaian. Oleh karena itu, kinerja perlu diukur dengan menilai indikator dari setiap kinerja. Indikator kinerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini meliputi: dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/ peraturan perundang-undangan;
2. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangkalah mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator

²⁰ Uno dan Hamzah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.63

proses menggambarkan aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran;

3. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/ atau nonfisik;
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka menengah (efek langsung);
5. Indikator manfaat adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan;
6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.²¹

Secara lebih jelas enam indikator kinerja di atas diuraikan secara ringkas oleh pakar lain. Indikator kinerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan;
2. Kerjasama;
3. Ketaatan;
4. Kehadiran;
5. Kompetensi profesional karyawan;
6. Kuantitas kerja.²²

²¹Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2015), h.243

Menurut Sunyoto menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui empat indikator, yaitu:

- a. Mutu kerja, meliputi ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan;
- b. Kualitas kerja, meliputi pelaksanaan tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya;
- c. Ketangguhan, meliputi tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja;
- d. Sikap, meliputi tanggung jawab terhadap atasan, dan sesama teman karyawan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya.²³

Pakar yang lainnya menguraikan indikator dari kinerja dengan melihat dimensi dari kinerja. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Indikator kinerja dari dimensi kualitas, meliputi:
 - a. Menguasai bidang pekerjaan
 - b. Mengelola proses kegiatan yang harus dikerjakannya
 - c. Mengelola sumber daya pekerjaannya
2. Indikator kerja dari dimensi kecepatan/ ketepatan kerja, meliputi:
 - a. Menggunakan alat atau media dalam bekerja
 - b. Menguasai landasan tentang pengetahuan bidang pekerjaannya
 - c. Merencanakan program kerja

²² Kamil, *Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.107

²³ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: CAPS, 2010), h.20

3. Indikator kerja dari dimensi inisiatif dalam kerja, meliputi:

- a. Memimpin bidang pekerjaannya
- b. Mengelola interaksi dengan sesama karyawan
- c. Melakukan penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan.²⁴

Dari pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa indikator dari kinerja meliputi aspek sebagai berikut: kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional karyawan, dan kuantitas kerja. Secara terperinci dapat dirangkum menjadi 9, yaitu: (1) menguasai bidang pekerjaan, (2) mengelola proses kegiatan yang harus dikerjakannya, mengelola sumber daya pekerjaannya, (3) menggunakan alat atau media dalam bekerja, (4) menguasai landasan tentang pengetahuan bidang pekerjaannya, (5) merencanakan program kerja, (6) memimpin bidang pekerjaannya, (7) mengelola interaksi dengan sesama karyawan, dan (8) melakukan penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang membahas tentang keterampilan dan kinerja karyawan sudah pernah diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu, yaitu sebagai berikut.

Pisdiana (2014), skripsi berjudul “Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Palembang.” Penelitian Pisdiana dilakukan dengan menggunakan metode eksperimen, pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik

²⁴Uno dan Lamatenggo, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.71

analisis data menggunakan uji bivariat, multivariat, dan regresi linier ganda. Hasil penelitian Pisdiana menunjukkan bahwa: (1) Tidak ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT . Sinar Musi Palembang, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung 0,104 < nilai t tabel <1,701; (2) Ada pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Musi Palembang yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0,801 > t tabel 0,882; (3) Ada pengaruh pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Musi Palembang yang ditunjukkan dengan nilai F hitung 9,859 > F tabel 4,196.

Dwinta Mayasari (2014), skripsi berjudul: “Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Sentra Kredit Konsumen Tahun 2012 (Studi di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Bandung).” Metode yang digunakan Dwita Mayasari adalah metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji t . Hasil penelitian Dwita Mayasari menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 46,20%, sisa persentase sebesar 53,80%. Sedangkan secara parsial, keterampilan mental, keterampilan sosial, keterampilan ekspresi verbal, dan keterampilan manual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syauqi, Muhammad Fikry (2014) Jurnal berjudul, “*Pengaruh penempatan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Pekalongan.*” Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) pengamatan langsung ke objek penelitian, dengan menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data

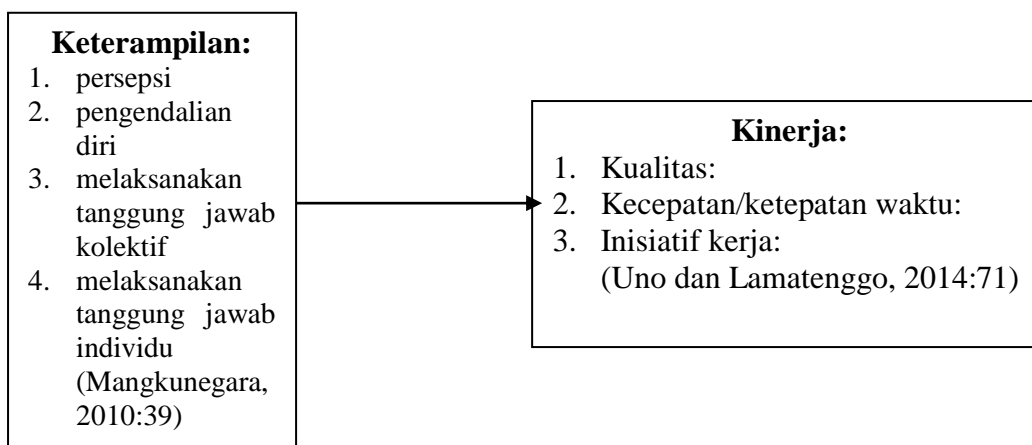
sekunder dengan menggunakan metode kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BNI Syariah Cabang pekalongan. Pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis datanya menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis berganda, uji hipotesa (uji t dan uji F), pengolahan datanya menggunakan SPSS 16 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yaitu $Y = 6,301 + 0,185X_1 + 0,732X_2$, Hasil uji pengaruh antara terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 1,514 dan p value (sig) sebesar $0,139 < 5\%$, artinya penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh ketrampilan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,963 dan p value (sig) sebesar $0,005 < 5\%$, artinya ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uji F sebesar 15,866 yang mengandung arti bahwa terdapat pengaruh ketika bersama-sama antara variabel penempatan dan ketrampilan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang pekalongan. Diketahui bahwa R Square sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel penempatan dan ketrampilan, dan sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau dijelaskan dalam variabel lain yang tidak diteliti.

Firhansyah, (2015) jurnal berjudul, “Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang”,. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Akan tetapi, secara bersama-sama keterampilan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $< 0,5$.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini membahas tentang pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan. Guna membahas permasalahan tersebut, peneliti menggunakan teori-teori sebagai landasan teoritis dan kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho = ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sumsel
Syariah Palembang

Ha = tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT.Bank
Sumsel Syariah Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian²⁵. Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Keterampilan	Suatu kemampuan secara teknis dari seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan ditandai dengan kemampuan menggunakan alat, teknologi, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai bidang pekerjaannya.	1. persepsi 2. pengendalian diri 3. melaksanakan tanggung jawab kolektif 4. melaksanakan tanggung jawab individu	Ordinal
Kinerja	Suatu prestasi atau hasil yang diperoleh setelah melaksanakan pekerjaan	1. Kualitas 2. Kecepatan/ketepatan waktu 3. Inisiatif kerja	Ordinal

²⁵Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2013), h.287

B. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁶ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan seperti omset penjualan 20%, sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, misalnya penjualan merosot.²⁷ Data penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang dikualitatifkan. Adapun data kualitatif berupa keterangan-keterangan hasil wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan data kuantitatif berupa data hasil angket.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan sumber untuk memperoleh informasi atau data. Sumber data penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

²⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.2

²⁷Subana dkk, *Statistika Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2000), h. 20

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek yang diteliti dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono, populasi adalah seluruh jumlah dan karakteristik yang ada pada obyek penelitian yang diteliti.²⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumsel Tbk Palembang yang dibatasi pada bagian *teller* berjumlah 10 orang, *customer service* berjumlah 7 orang dan marketing berjumlah 13 orang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.2
Populasi Penelitian

No	Jenis Pekerjaan	Pusat	Cabang UIN	Cabang UMP	Jumlah
1	<i>Teller</i>	4	3	3	10
2	<i>Customer service</i>	3	2	2	7
3	<i>Marketing</i>	6	4	3	13
Jumlah		13	9	8	30

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah sebagian dari populasi.²⁹ Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai *teller*, *customer service* dan marketing berjumlah 30 orang.

²⁸Sugiyono, *Statistik Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.3

²⁹ *Ibid*, h.363

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu metode penarikan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel³⁰.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna, yang bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan³¹. Angket digunakan dengan membuat daftar pertanyaan dan alternatif jawaban yang dapat dipilih responden.

Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data keterampilan dan kinerja karyawan yang menjadi sampel penelitian ini. Angket dibuat masing-masing 20 pertanyaan. Berikut kisi-kisi angket yang dikembangkan dari indikator variabel.

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010), h. 65

³¹Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.71

Tabel 2.3
Kisi-Kisi Angket Keterampilan Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengujian
Keterampilan (X)	Persepsi	Penafsiran objek	Ordinal
		Penerimaan stimulus	
		Pengorganisasi stimulus	
		Penafsiran stimulus	
	Pengendalian diri	Sikap	
		Emosi	
		Motif	
	Melaksanakan tanggung jawab kolektif	Dilakukan secara bersama-sama	
		Dilakukan dengan rekan kerja	
	Melaksanakan tanggung jawab individu	Dilaksanakan sesuai dengan kemampuan	
Dilaksanakan sesuai dengan bidang keahlian karyawan per individu			
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Menguasai bidang pekerjaan	Ordinal
		Mengelola proses kegiatan yang harus dikerjakan	
		Mengelola sumber daya pekerjaan	
	Kecepatan/ ketepatan kerja	Menggunakan alat/ media dalam bekerja	
		Menguasai landasan tentang pengetahuan bidang pekerjaannya	
		Merencanakan program kerja	
	Inisiatif dalam kerja	Memimpin bidang pekerjaannya	
		Mengelola interaksi dengan sesama karyawan	

		Melakukan penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan	
--	--	---	--

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah alat pengumpulan data dengan menelusuri dokumen-dokumen penelitian³². Dokumentasi digunakan dengan cara membuat daftar data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen.

Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang foto penelitian, dan jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data angket adalah pertanyaan angket. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dokumentasi adalah lembar dokumentasi. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur data angket adalah sebagai berikut:

Skala *likert* yang digunakan adalah skala dalam pernyataan positif meliputi pernyataan Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

³² Sanjaya, *Op.Cit*, h. 17

Tabel 2.4
Skala Likert Penilaian Data

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Riduwan, 2013: 87)

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.³³ Uji validitas dilakukan untuk mengukur kehandalan tes yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Untuk mengukur validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total.

Pada uji validitas dalam penelitian ini, pernyataan yang valid dicari dengan rumus korelasi *product moment*, penghitungannya menggunakan program SPSS Versi 20. Pernyataan atau soal dianggap valid apabila koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat hubungan antara variabel x dengan y sehingga soal dikatakan valid.

³³ *Ibid.*, h.430

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.³⁴ Suatu data dikatakan reliabel apabila sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Lebih lanjut Sugiyono, mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara *eksternal* dan *internal*. Secara *eksternal* pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya.³⁵ Secara *internal* dapat dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Teknik pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*, penghitungannya menggunakan program SPSS Versi 20.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan (observasi), dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁶ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif menggunakan rumus uji regresi linier sederhana dengan langkah-langkah sebagai berikut.

³⁴ *Ibid.*, h.97

³⁵ *Ibid.*, h.240

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2010), h. 244

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, yaitu keterampilan terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis data menggunakan regresi linier, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai syarat analisis data.

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Riduwan, 2012:147})$$

Keterangan:

\hat{Y} = subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y .

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n} \quad (\text{Riduwan, 2012:147})$$

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

2. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas Data

Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berskala normal atau tidak. Untuk mencari nilai normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji Liliefors dengan alat bantu komputer Program SPSS Versi 20. Data dinyatakan normal apabila signifikansi $< 0,05$.³⁷

³⁷Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom Remaja Rosdakarya, 2010), h. 272

2) Uji Homogenitas Data

Homogenitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang sama atau tidak. Untuk mencari homogenitas data penelitian ini digunakan statistik dengan alat bantu komputer Program SPSS Versi 20. Data dinyatakan homogen apabila signifikansi $< 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Setelah data dinyatakan normal dan homogen, maka dicari nilai t hitung dengan menggunakan alat bantu komputer Program SPSS Versi 20. Apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima dan terbukti kebenarannya, sehingga disimpulkan ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada/ tidak pengaruh antara variabel X dengan variabel Y . Pengujian dengan uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan SPSS Versi 20, dengan membandingkan antara nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai koefisien korelasi $>$ t tabel, maka dapat dinyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y .

b. Uji r

Uji r digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y . Pengujian dengan uji r dalam penelitian ini dilakukan dengan SPSS Versi 20, dengan membandingkan antara nilai

signifikan $< 0,05$ dan nilai koefisien korelasi $> r$ tabel, maka dapat dinyatakan ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

c. Uji R^2

Determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya presentase varians variabel yang satu ditentukan dengan varians variabel yang lain. Koefisien determinasi R^2 dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).³⁸

H. Hipotesis

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho = ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sumsel Syariah Palembang

Ha = tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT.Bank Sumsel Syariah Palembang.

I. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

³⁸*Ibid*

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, terima H_a tolak H_0 , berarti ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, tolak H_a terima H_0 , berarti tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

3. Gambaran Umum Bank Sumsel Syariah Palembang

Perusahaan Terbatas Bank Sumsel Tbk Palembang didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan yang didirikan berdasarkan Keputusan Panglima Keua Penguasa Perang Daerah Sumatera Selatan Nomor 132/SPP/58 tanggal 10 April 1958 dengan Akta Notaris Tan Thong Khe Nomor 54 tanggal 29 September 1958 dengan izin menteri kehakiman No.J.A.5/44/16 tanggal 11 Mei 1959, izin usaha bank dari menteri keuangan nomor 47692/UM // tanggal 18 April 1959. Selanjutnya dengan diberlakukannya UU RI No 13 tahun 1962 tentang bank pembangunan daerah, maka terhitung sejak 1962 secara resmi Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Nomor 11/DPRDGR Tingkat 1 Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan daerah.

Setelah beberapa kali mengalami perubahan, sejak berlakunya UU No 7 tahun 1962 dan sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 6 tahun 2000, bank Sumsel mengubah Badan Hukumnya dari Perusahaan Terbatas dengan Akta Pendirian Nomor 20 tanggal 25 November 2000 dan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia Nomor 3/2/KEP.DPG/2001 tanggal 24 September 2001.

Bank Sumsel Syariah Palembang memiliki bidang usaha syariah yaitu sebagai berikut:

- a. Tabungan syariah:
 - 1) Rofiqoh
 - 2) Kaffah
 - 3) Wagiah
- b. Tabungan haji
- c. Tabungan pelajar berbasis syariah
- d. Giro dan deposito

Bank Sumsel syariah memiliki visi dan misi sebagai berikut.

a. Visi

Menjadi bank kebanggaan nasional yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja. Menjadi bank kebanggaan nasional, yang menawarkan layanan terbaik dengan harga yang kompetitif kepada segmen pasar korporasi, komersial dan konsumen.

b. Misi

Misi bank Sumsel syariah Palembang adalah sebagai berikut.

- 1) memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh nasabah dan selakumitra pilihan utama
- 2) meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor
- 3) menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi
- 4) meningkatkan kepedulian dan tanggungjawab terhadap lingkungan sosial

- 5) menjadi acuan pelaksanaan keaptuhan dan tata kelola perusahaan yang baik.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Validitas Angket Keterampilan Kerja

Sebelum angket digunakan untuk penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Tujuannya adalah untuk mengukur kehandalan tes yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas penelitian ini diberikan pada karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Cabang Pembantu UIN Raden Fatah Palembang. Hasil angket uji validitas yang diperoleh, dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*, penghitungannya menggunakan program SPSS Versi 20. Pernyataan atau soal dianggap valid apabila koefisien korelasi (r) lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat hubungan antara variabel x dengan y sehingga soal dikatakan valid. Hasil uji validitas selengkapnya di bawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Angket Keterampilan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Corelation</i>	R tabel	Keterangan
Keterampilan (X)	Persepsi	0,181	0,361	Tidak Valid
		0,267		Tidak Valid
		0,784		Valid
		0,682		Valid
		0,133		Tidak Valid
	Pengendalian diri	0,572		Valid
		0,673		Valid
		0,627		Valid
		0,469		Valid
		0,727		Valid
	Melaksanakan tanggung jawab kolektif	0,608		Valid
		0,655		Valid
		0,496		Valid
		0,693		Valid
		0,392		Valid
	Melaksanakan tanggung jawab individu	0,564		Valid
		0,543		Valid
		0,163		Tidak Valid
		0,667		Valid
		0,711		Valid

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa dari 20 item pernyataan angket yang diuji instrumen, terdapat 16 item yang valid dan 4 item lainnya dinyatakan tidak valid. Item yang valid dinyatakan dari nilai $r_{hitung} > 0,361 r_{tabel}$. Selanjutnya item yang valid diambil untuk dijadikan alat pengukuran data keterampilan, dalam penelitian ini. Angket tersebut kemudian disebarakan untuk mengetahui keterampilan karyawan PT Bank Sumsel Syariah Babel Palembang.

2). Validitas Angket Kinerja

Angket validitas kinerja karyawan sebelum diujikan juga dilakukan uji validitas. Jumlah angket yang diujikan ada 30 butir, berikut adalah hasil uji validitas yang diperoleh.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Angket Kinerja

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Pernyataan Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Kinerja (y)	Menguasai bidang pekerjaannya	0,454	0,361	Valid
		0,532		Valid
	Mengelola proses kegiatan yang harus dikerjakan	0,703		Valid
		0,595		Valid
		0,379		Valid
	Mengelola sumber daya pekerjaan	0,546		Valid
		0,339		Tidak Valid
	Menggunakan alat atau media dalam bekerja	0,498		Valid
	Menguasai landasan tentang pengetahuan bidang pekerjaannya	0,356		Tidak Valid
		0,398		Valid
	Merencanakan program kerja	0,107		Tidak Valid
		0,608		Valid
	Memimpin bidang pekerjaannya	0,122		Tidak Valid
		0,510		Valid
		0,649		Valid
		0,749		Valid
	Memimpin bidang pekerjaannya	0,692		Valid
		0,642		Valid
Mengelola interaksi dengan sesama karyawan	0,820	Valid		
	0,820	Valid		
Melakukan penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan	0,775	Valid		

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa dari 20 soal angket yang diujikan, terdapat 16 item pernyataan angket yang valid dan 4 item lainnya tidak valid. Item yang valid dinyatakan dari nilai $r_{hitung} > 0,361r_{tabel}$. Selanjutnya item yang valid diambil untuk dijadikan alat pengukuran data kinerja karyawan dalam penelitian ini. Angket tersebut kemudian disebarikan pada karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diuji validitas, instrumen angket diuji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *alpha cronbach*, penghitungannya menggunakan program SPSS Versi 20. Hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliability Instrumen

Variabel	Reliabilitas Koefisien	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keterampilan (X)	16 Item pernyataan	0,735	Reliabel
Kinerja (Y)	16 Item pernyataan	0,743	Reliabel

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variabel keterampilan adalah $0,735 > 0,60$. Begitu pula nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja adalah $0,743 > 0,60$, dengan demikian angket keterampilan dan angket kinerja karyawan dalam penelitian ini sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur keterampilan dan kinerja karyawan di bank Sumsel Syariah

Palembang.

3. Analisis Deskriptif

a. Variabel Keterampilan Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban angket yang disebarkan pada karyawan PT.Bank Sumsel Syariah Palembang adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Angket Keterampilan Kerja

Pernyataan	Jawaban					Total Jawaban	Total Responden	Rata-Rata
	ST S (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	4	6	18	2	108	30	3,60
2	0	0	7	18	5	118	30	3,93
3	0	4	6	19	1	107	30	3,56
4	0	0	10	15	5	115	30	3,83
5	0	0	14	11	5	111	30	3,70
6	0	0	7	15	8	121	30	4,03
7	0	8	5	14	3	102	30	3,40
8	0	0	5	22	3	118	30	3,93
9	0	1	5	20	4	117	30	3,90
10	0	0	4	20	6	122	30	4,06
11	0	1	8	13	8	118	30	3,93
12	0	0	8	17	5	117	30	3,90
13	0	1	11	12	6	113	30	3,76
14	0	0	6	22	2	116	30	3,86
15	0	5	8	17	0	102	30	3,40
16	0	0	8	17	5	117	30	3,90
Jumlah	0	24	118	270	68	1822	480	60,69
Skor total	0	48	354	1080	340	2400		3,79
Rata-rata	0	0,01	0,049	0,112	0,028	0,759		
Persentase	0%	1%	4,9%	11,25%	2,8%	75,9%		

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dicari nilai mean, nilai minimum dan maksimum keterampilan karyawan melalui analisis deskriptif. Nilai mean keterampilan karyawan adalah 3,79. Nilai keterampilan karyawan terendah ada pada pernyataan angket nomor 7 dengan rata-rata 3,40 dan nilai tertinggi ada pada pernyataan nomor 10 dengan nilai rata-rata 4,06. Nilai mean dicari menggunakan rumus di bawah ini.

$$M = \frac{N-1}{n} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban angket adalah 3,79. Kategori jawaban angket keterampilan kerja karyawan dapat dilihat pada interval di bawah ini.

Tabel 4.5
Interval Kategori Jawaban Angket Keterampilan Kerja Berdasarkan Nilai Rata-Rata (Mean)

No	Interval	Kategori Jawaban
1	1,0-1,8	STS
2	1,81-2,6	TS
3	2,61-3,4	N
4	3,41-4,2	S
5	4,21-5,0	SS

Sumber: Pengolahan data berdasarkan rumus mean, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai mean keterampilan karyawan adalah 3,79 dengan kategori S (Setuju). Nilai keterampilan karyawan tertinggi 3,93 dengan kategori S (Setuju), dan nilai terendah 3,40 dengan kategori N (Netral).

Secara terperinci jawaban angket terhadap keterampilan karyawan menghasilkan temuan sebagai berikut.

1. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 1 rata-rata 3,60 dengan kategori jawaban setuju, artinya mayoritas karyawan merasa bangga bekerja di Bank Sumsel Syariah Palembang.
2. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 2 rata-rata 3,93 dengan kategori jawaban setuju, artinya mayoritas karyawan mengakui merasa nyaman bekerja sebagai karyawan Bank Sumsel Syariah Palembang
3. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 3 rata-rata 3,56 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa dapat mengontrol diri dari godaan dalam bekerja di Bank Sumsel Syariah Palembang.
4. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 4 rata-rata 3,60 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa dapat bekerja sama dengan baik.
5. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 5 rata-rata 3,70 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa selalu bekerja sungguh-sungguh.
6. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 6 rata-rata 4,03 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa selalu mengerjakan tugas secara mandiri.
7. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 7 rata-rata 3,40 dengan kategori jawaban netral, artinya karyawan merasa selalu mengerjakan tugas dengan optimal.

8. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 8 rata-rata 3,93 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.
9. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 9 rata-rata 3,90 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa dapat membagi waktu dengan baik agar semua tugas selesai.
10. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 10 rata-rata 4,06 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa selalu membagi tugas berdasarkan tingkat kepentingannya.
11. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 11 rata-rata 3,93 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa fokus pada proses penyelesaian tugas untuk mendapatkan kualitas yang prima.
12. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 12 rata-rata 3,90 dengan kategori jawaban setuju, artinya selalu menyelesaikan tugas dengan baik.
13. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 13 rata-rata 3,76 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan selalu membagi tugas berdasarkan tingkat kepentingannya.
14. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 14 rata-rata 3,86 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.
15. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 15 rata-rata 3,40 dengan kategori jawaban netral, artinya karyawan merasa dapat

memperhitungkan hasil yang terbaik.

16. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 16 rata-rata 3,90 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa selalu mempertimbangkan kualitas hasil dari tugas yang dikerjakan.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban angket yang disebarkan pada karyawan PT.Bank Sumsel Syariah Palembang tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Angket Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban					Total Jawaban	Total Responden	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	0	0	0	13	17	137	30	4,56
2	0	0	1	16	13	132	30	4,40
3	0	0	0	13	17	137	30	4,56
4	0	0	0	13	17	137	30	4,56
5	0	1	9	13	7	116	30	3,86
6	0	0	7	15	8	121	30	4,03
7	0	8	5	14	3	102	30	3,40
8	0	0	0	21	9	129	30	4,30
9	0	0	1	15	14	133	30	4,43
10	0	0	1	17	12	131	30	4,36
11	0	0	0	17	13	133	30	4,43
12	0	0	3	17	10	127	30	4,23
13	0	0	2	16	12	130	30	4,33
14	0	0	4	15	11	127	30	4,23
15	0	0	3	19	8	125	30	4,16
16	0	0	1	17	12	131	30	4,36
Jumlah	0	9	37	251	183	2048	480	68,2
Skor total	0	18	111	1004	915	2400		4,26
Rata-rata	0	0,003	0,015	0,104	0,076	0,853		
Persentase	0%	3%	1,5	10,4	7,6	85,3%		

			%	%	%			
--	--	--	---	---	---	--	--	--

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dicari nilai mean, nilai minimum dan maksimum kinerja karyawan melalui dianalisis deskriptif. Nilai mean kinerja karyawan adalah 4,26 dengan kategori jawaban SS (Sangat Setuju). Nilai kinerja karyawan terendah ada pada pernyataan angket nomor 7, dengan rata-rata 3,40 kategori N (Netral), dan nilai tertinggi ada pada pernyataan nomor 1,3,4 dengan rata-rata 4,56 dengan kategori S (Setuju). Selanjutnya, kinerja karyawan dapat diuraikan di bawah ini.

1. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 1 rata-rata 4,56 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa mengetahui tujuan lembaga secara umum dan khusus.
2. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 2 rata-rata 4,40 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa menyelesaikan tugas sesuai tujuan yang hendak dicapai.
3. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 3 rata-rata 4,56 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan Bank Sumsel Syariah Palembang.
4. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 4 rata-rata 4,40 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa memperhatikan standar kinerja Bank Sumsel Syariah Palembang.
5. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 5 rata-rata

- 3,86 dengan kategori jawaban setuju, artinya karyawan merasa bekerja minimal sesuai standar Bank Sumsel Syariah Palembang.
6. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 6 rata-rata 4,03 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa hasil yang diperoleh Bank Sumsel Syariah Palembang melebihi standar yang ditetapkan.
 7. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 7 rata-rata 3,40 dengan kategori jawaban netral, merasakan adanya umpan balik dari nasabah Bank Sumsel Syariah Palembang.
 8. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 8 rata-rata 4,30 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa sarana Bank Sumsel Syariah Palembang sudah lengkap.
 9. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 9 rata-rata 4,43 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa sudah memiliki kompetensi yang baik.
 10. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 10 rata-rata 4,36 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa telah dapat berkompetisi dengan bank lain.
 11. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 11 rata-rata 4,43 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang membanggakan Bank Sumsel Syariah.
 12. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 12 rata-rata

4,23 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa bertekad memajukan kualitas pelayanan Bank Sumsel Syariah Palembang.

13. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 13 rata-rata 4,43 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa memiliki peluang karir yang baik di Bank Sumsel Syariah Palembang.
14. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 14 rata-rata 4,23 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa setiap karyawan diberi peluang yang sama untuk sukses bekerja di Bank Sumsel Syariah.
15. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 15 rata-rata 4,16 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya memiliki Bank Sumsel Syariah Palembang.
16. Jawaban angket keterampilan karyawan pada soal nomor 16 rata-rata 4,36 dengan kategori jawaban sangat setuju, artinya karyawan merasa karyawan merasa memiliki peluang besar mengembangkan cabangnya.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berskala normal atau tidak. Untuk mencari nilai normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji Liliefors dengan alat bantu komputer Program SPSS Versi 20. Data dinyatakan normal apabila signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65538550
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* diketahui nilai signifikan data keterampilan kerja adalah $0,960 > 0,05$ dengan demikian, data keterampilan kerja dalam penelitian ini berdistribusi normal. Begitu pula dengan hasil pada *Kolmogorov-Smirnov^a* variabel kinerja diketahui nilai signifikan data $0,960 > 0,05$, dengan demikian, data kinerja karyawan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Homogenitas Data

Homogenitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang sama atau tidak. Untuk mencari homogenitas data penelitian ini digunakan statistik dengan alat bantu komputer Program SPSS Versi 20. Data dinyatakan homogen apabila signifikansi $> 0,05$. Hasil uji homogenitas data dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.8
Test of Homogeneity of Variances

Keterampilan			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,412	19	10	,293

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa signifikan data keterampilan kerja dan kinerja karyawan $0,293 > 0,05$. Hal ini menunjukkan data bersifat homogen atau seragam.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis data dengan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	55.175	10.931		5.047	.000
	keterampilan	.377	.142	.448	2.649	.013

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data hasil pengolahan data menggunakan statistik regresi linier sederhana diperoleh, persamaan regresi yaitu sebagai berikut.

$$Y = 4,26 + 3,79X$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

- Nilai konstanta (a) = 4,26 yang berarti tanpa adanya nilai variabel bebas (X) = 0, maka nilai variabel terikat (Y) = 4,26
- Nilai koefisien kinerja (X) = 3,79, artinya jika variabel kinerja karyawan meningkat akan meningkat sebesar 3,79. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Setelah mencari nilai normalitas dan homogenitas, maka selanjutnya dapat dicari nilai t hitung dengan menggunakan alat bantu komputer Program SPSS Versi 20. Apabila nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan terbukti kebenarannya, sehingga disimpulkan ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. Hasil uji t dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55.175	10.931		5.047	.000
keterampilan	.377	.142	.448	2.649	.013

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel keterampilan terhadap kinerja adalah $2,649 > 2,048 t_{tabel}$ dengan signifikan $0,013 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak, berarti ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

b. Uji R

Guna mengetahui pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang dalam penelitian ini dilakukan pula menggunakan uji R, seperti di bawah ini.

Tabel 4.11
Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.451	.490	5.755

a. Predictors: (Constant), keterampilan

b. Dependent Variable: kinerja

a. Predictors: (Constant), Keterampilan

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 20, Februari 2018

Berdasarkan data pada tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) adalah 0,448 atau sebesar 44,8%, dengan demikian $p\text{-value} = 0,451 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, artinya korelasi X terhadap Y signifikan. Dengan demikian, terdapat korelasi keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang.

c. Uji R^2

Dari tabel model summary di atas (Tabel 4.11), diperoleh data nilai R sebagai berikut. Koefisien determinasi (R) = 0,448 yang mengandung makna bahwa 44,8% variasi variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel keterampilan kerja karyawan, selanjutnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pada analisis deskriptif, diperoleh nilai mean keterampilan karyawan adalah 3,79 dengan kategori S (Setuju). Nilai keterampilan karyawan tertinggi 4,03 dengan kategori S (Setuju), dan nilai terendah 3,40 dengan kategori N (Netral). Nilai mean kinerja karyawan adalah 4,26 dengan kategori jawaban SS (Sangat Setuju). Nilai kinerja karyawan terendah ada pada pernyataan angket nomor 7, dengan rata-rata 3,40 kategori N (Netral), dan nilai tertinggi ada pada

pernyataan nomor 1,3,4 dengan rata-rata 4,26 dengan kategori S (Setuju). Secara keseluruhan keterampilan karyawan Bank Sumsel Syariah Palembang 3,79 dengan kategori (S) Setuju, persentase sebesar 75,9% kategori baik, atau terampil sedangkan secara keseluruhan nilai mean kinerja karyawan adalah 4,26 dengan kategori jawaban SS (Sangat Setuju), persentase 85,3% kategori sangat baik.

Hasil uji t diperoleh nilai signifikansi uji t untuk keterampilan adalah $0,013 < 0,05$, dan signifikansi kinerja $0,013 < 0,05$ dengan demikian diketahui bahwa ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. Nilai koefisien korelasi adalah 0,448 atau sebesar 44,8%, dengan demikian, tingkat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%, selanjutnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kamil, menyatakan keterampilan individu berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas.³⁹ Dengan demikian, keterampilan penting dimiliki oleh karyawan karena keterampilan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya tinggi pula.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syauqi, Muhammad Fikry (2014) adalah hasil uji pengaruh antara terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 1,514 dan p value (sig) sebesar $0,139 < 5\%$, artinya penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh ketrampilan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,963 dan p value (sig) sebesar $0,005 < 5\%$, artinya keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

³⁹Muhammad Kamil, *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010), hal 21

Ika Rahmatika (2014), menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 28.1%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 21.6% dan untuk motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 22%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 21.6%. Kinerja karyawan paling dominan dipengaruhi oleh variabel kemampuan yaitu sebesar 49.7%. Dan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 93.3%

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diuraikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu secara keseluruhan keterampilan karyawan Bank Sumsel Syariah Palembang rata-rata 3,79 dengan kategori (S) Setuju, sebesar 75,9% kategori baik, atau terampil, sedangkan mean kinerja karyawan adalah 4,26 dengan kategori jawaban SS (Sangat Setuju), persentase sebesar 85,3% kategori sangat baik. Setelah diuji hipotesis, diperoleh nilai $t_{hitung} 2,649 > 2,048 t_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. Nilai koefisien korelasi adalah 0,448 atau sebesar 44,8%, dengan demikian, tingkat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8%, selanjutnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diuraikan saran sebagai berikut.

1. Pihak Bank seyogyanya senantiasa menyelenggarakan program-program pelatihan atau peningkatan keterampilan dari karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
2. Karena penelitian ini hanya menunjukkan pengaruh keterampilan terhadap kinerja sebesar 44,8% maka, faktor-faktor lain dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Firmansyah, Danang. 2014. Jurnal: *Pengaruh Berbagai Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi*. Vol.001.
- Irianto, Agus. 2011. *Pendidikan sebagai Investasi dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Jakarta: Kencana.
- Kamil, Muhammad. 2010. *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*, Jakarta:Rineka Cipta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Septa Media.
- Purwanto, Ngalim dan Sulistyastuti, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ridwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudiyana. 2012. *Pengaruh Keterampilan dan Pengetahuan Terhadap Kinerja*. Bandung.
- Sanjaya, Wina. 2013. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Grup.

_____. 2011. *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Zakariah, Obi. 2014. Skripsi: *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Unit Sentra Kredit Konsumen Tahun 2012 (Studi di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Bandung)*. Bandung.



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Neni marlina
 Nim : 13180166
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing II : Muhammadina, SE.,M.SI
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Bank sumsel syariah Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	15-6-2017	perbaikan : 1. latar belakang lrs. mencerminkan permasalahan atau kesenjangan penelitian 2. Footnote 3. lihat buku pedoman 4. tambah teori 5. DOV 6. Teknik Analisis	
	2-8-2017	perbaikan : 1. permasalahan di latar belakang 2. sesuai dan buku pedoman 3. populasi 4. Teknik sampling 5. uji hipotesis	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
TAHUN PELAJARAN

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Neni Marlina
NIM : 13180166
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Pembimbing II : Muhammadiyah, S.E., M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang

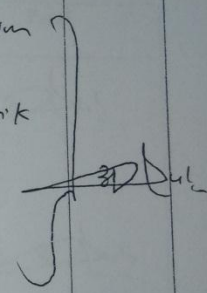
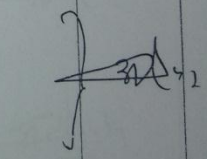
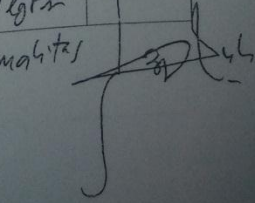
No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
	11-8-2017	<p>Perbaikan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. hrs sesuai model (Buku pedoman) 2. latar belakang hrs menunjukkan permasalahan atau penelitian dahulu yg berbeda lain 3. rumusan masalah 4. tujuan <p>Perbaikan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. latar belakang 2. Teori 3. Kerangka pikir 4. Definisi Operasional Variabel 5. populasi 6. sampel 7. Teknik pengumpulan data 8. uji hipotesis 	<p>[Signature]</p> <p>[Signature]</p>



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Neni Marlina
Nim : 13180166
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Pembimbing II : Muhammadina, SE, M.SI
Judul Tugas Akhir : Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumsel Syariah Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
		<p>Perbaiki :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Baborn Unium 2. Uji Instrumen 3. Uji admin. bank 4. Regresi <ol style="list-style-type: none"> a. uji t b. Uji R² c. uji p 	
		<p>Perbaiki :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deskriptif 2. Uji t 3. Lampiran 	
		<p>Perbaiki :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lengkapi lampiran ops 2. pers-garis Regresi 3. perbaiki normalitas 4. Pembahasan 5. saran 	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
TAHUN PELAJARAN

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Neni Marlina
NIM : 13180166
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Pembimbing II : Muhammadiyah, S.E., M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
	7-9-2017	Cara belakng Hipoten	
	13-9-2017	1 penelitian kredihulu Fisiharrye 2 Hipoten dibab 2 3 kulin'ouer	
	20-9-2017	Kulin'ouer	
	29-9-2017	Ace bab 1 Ace bab 2 Ace bab 3	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : Neni Marlina
Nim : 13180166
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Pembimbing II : Muhammadina, SE., M.SI
Judul Tugas Akhir : Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Bank sumsel syariah Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
	27-2-2018	Perbaiki: 1. Uji Asumsi. Kuantitatif 2. Pers. Regresi 3. Belasor lg.	
		Perbaiki: pelajaran. cara membaca data SPSS	
		Perbaiki: pelajaran data pembetulan	
		Ace bab IV	
		Ace bab V	
		Ace ujian Menyangkut	



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 TAHUN PELAJARAN 2017/2018

LEMBAR KONSULTASI TUGAS AKHIR

Nama : NENI MARLINA
 NIM : 13180166
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Jurusan : D3 Perbankan Syariah
 Pembimbing I : Dr. Maftukhatussolikhah, M.Ag
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsei Syariah Palembang

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Paraf
		ACC proposal	
		Revisi Bab III (Pengertian + (pola) + langkah langkah	
		ACC bab III 2 Angket	
	8-3-2018	Revisi Bab IV & V	
		ACC keseluruhan sifat Angket	

BANK SUMSELBABEL
SYARIAH
 Mitra amanah membangun daerah

Nomor : 457/SPG/4/B/2017
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

Palembang, 9 November 2017

Kepada,
 UIN Raden Fatah Palembang
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 di -
Palembang

Surat No.B.1066/Un.09/V1.1/PP.009/11/2017 tgl. 3 November 2017

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Semoga Saudara dalam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat Saudara tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswa Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai bahan penyelesaian tugas akhir selama tidak menyangkut kerahasiaan Bank serta tidak mengganggu kenyamanan nasabah dan jam operasional, dengan nama Mahasiswa sebagai berikut :

NAMA	NIM	Fakultas
Neni Marlina	13180166	Ekonomi dan Bisnis Islam

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
 Cabang Syariah Palembang

BANK
SUMSEL BABEL
SYARIAH
 PALEMBANG

Hasrul Erwandi
 Pemimpin

Ha

Lampiran I:

TABEL
KISI-KISI ANGKET KETERAMPILAN KARYAWAN

No	Indikator	Item	Jumlah
1	Persepsi	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Pengendalian diri	6, 7, 8, 9, 10	5
3	Melaksanakan tanggung jawab kolektif	11, 12, 13, 14, 15	5
4	Melaksanakan tanggung jawab individu	16, 17, 18, 19, 20	5
Jumlah			20

Lampiran 2:

TABEL
KISI-KISI ANGKET KINERJA KARYAWAN

No	Indikator	Item	Jumlah
1	Menguasai bidang pekerjaan	1, 2, 3	3
2	Mengelola proses kegiatan yang harus dikerjakan	4, 5	2
3	Mengelola sumber daya pekerjaan	6, 7	2
4	Menggunakan alat/ media dalam bekerja	8, 9	2
5	Menguasai landasan tentang pengetahuan bidang pekerjaannya	10, 11	2
6	Merencanakan program kerja	12, 13	2
7	Memimpin bidang pekerjaannya	14, 15	2
8	Mengelola interaksi dengan sesama karyawan	16, 17	2
9	Melakukan penilaian hasil dari pekerjaan yang dilakukan	18, 19, 20	3
Jumlah			20

Lampiran 3:

ANGKET TERHADAP KETERAMPILAN KARYAWAN

Nomor :
Jenis Kelamin :

Hari/ Tanggal :

Petunjuk:

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan menyilang SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) sesuai dengan diri anda!

TABEL
ANGKET KETERAMPILAN KARYAWAN

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya mulia					
2	Menurut saya, bekerja sebagai karyawan bank sangat menyenangkan					
3	Menurut saya setiap pekerjaan memerlukan tanggungjawab yang tinggi					
4	Saya merasa bangga sebagai karyawan bank					
5	Bekerja sebagai karyawan bank membutuhkan keterampilan khusus					
6	Saya dapat mengontrol emosi dalam bekerja yang dikejar target					
7	Saya dapat bersikap sabar menghadapi nasabah yang sulit mengerti					
8	Saya dapat bersabar menghadapi nasabah yang kritis					
9	Saya dapat bekerja sesuai kebutuhan lembaga					
10	Saya dapat menahan marah menghadapi teman yang tidak mau diajak bekerja sama					
11	Saya melaksanakan pekerjaan demi tujuan perusahaan					
12	Saya dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan bersama					
13	Saya dapat bekerja di bawah tekanan					
14	Saya merasa bahwa bekerja sama dapat memudahkan mencapai tujuan					
15	Saya dapat menyelesaikan tugas bersama tepat waktu					
16	Saya melaksanakan pekerjaan saya dengan baik					
17	Saya merasa tidak nyaman jika pekerjaan saya belum selesai					
18	Saya dapat bekerjasama dengan baik					
19	Saya dapat bekerja melebihi target					
20	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					

Lampiran 4:

**TABEL
ANGKET KINERJA KARYAWAN**

No	Indikator	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dengan baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan mudah					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat					
4	Saya dapat membagi pekerjaan sesuai dengan waktunya					
5	Saya dapat mengatur pekerjaan agar selesai dengan baik					
6	Saya menggunakan program komputer dalam bekerja					
7	Saya dapat mengatur tugas menggunakan program komputer					
8	Saya memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan tugas saya					
9	Saya memiliki keterampilan yang mumpuni untuk menyelesaikan tugas saya					
10	Saya merencanakan pekerjaan dengan scadule					
11	Saya merencanakan penyelesaian tugas dengan baik					
12	Saya dapat mengelola tugas saya dengan baik					
13	Saya mengarahkan tugas saya agar selesai					
14	Saya dapat berinteraksi dengan sesama karyawan					
15	Saya bertanya pada teman apabila kurang jelas mengenai tugas saya					
16	Saya dapat menjaga komunikasi antar karyawan agar bekerja dengan nyaman					
17	Saya mengatur tugas saya dengan optimal					
18	Saya memeriksa rencana kerja secara berkala					
19	Saya mengevaluasi proses pekerjaan secara berkala					
20	Saya mengevaluasi hasil yang diperoleh dari setiap tugas yang dapat diselesaikan					

Lampiran 5: Data keterampilan Karyawan

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	JMH	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	85
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	83
3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	78
4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	75
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	89
6	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	91
7	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	86
8	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	81
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82
10	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	74
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	81
12	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
13	2	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	71
14	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	65
15	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	61
16	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	61
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	4	4	2	4	4	61
18	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	66
19	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	67
20	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	66
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76
22	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	76
24	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	69
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
26	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	74
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	89
28	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	83
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	79
30	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	74
JLH	60	68	63	69	126	61	67	111	68	60	67	68	70	71	68	66	67	67	60	69	1426	

Pearson Correlation	-.149	-.324	.425	.233	.184	.216	.292	.501	.072	.202	.124	.338	.251	.384	.529	.092	.238	.373	.338	.564	
Sig. (2-tailed)	.432	.080	.019	.215	.331	.251	.116	.005	.704	.285	.513	.068	.181	.036	.003	.641	.206	.043	.068	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Pearson Correlation	.171	-.018	-.367	.184	-.148	.199	.227	.254	.202	.515	.879	.678	.264	.389	.164	.089	1	.040	.406	.164	.543
Sig. (2-tailed)	.365	.923	.046	.330	.435	.292	.228	.176	.285	.004	.000	.000	.158	.034	.386	.641		.833	.026	.386	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.387	.928	.113	-.016	-.056	-.185	.073	.348	.114	-.092	.020	.023	-.377	-.198	.093	.238	.040	1	-.020	.023	.163
Sig. (2-tailed)	.035	.000	.552	.933	.770	.328	.701	.060	.549	.630	.918	.903	.040	.295	.626	.206	.833		.917	.903	.389
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.203	-.055	-.759	.336	.374	.359	.256	.155	.349	.634	.413	.284	.322	.476	.217	.373	.406	-.020	1	.419	.667
Sig. (2-tailed)	.281	.774	.000	.069	.042	.052	.172	.413	.059	.000	.023	.128	.082	.008	.250	.043	.026	.917		.021	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-.079	-.096	.500	.961	.057	.451	.485	.424	.370	.426	.280	.370	.465	.554	.213	.338	.164	.023	-.419	1	.711
Sig. (2-tailed)	.679	.615	.005	.000	.766	.012	.007	.020	.044	.019	.134	.044	.010	.001	.259	.068	.386	.903	.021		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	.181	.267	.784	.682	.133	.572	.673	.627	.469	.727	.608	.655	.496	.693	.392	.564	.543	.163	.667	.711	1
Sig. (2-tailed)	.340	.154	.000	.000	.483	.001	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.005	.000	.032	.001	.002	.389	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

b. Variabel kinerja

		Correlations																					
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	kinerja	
y1	Pearson Correlation	1	.632	.457	.457																		
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.011	.094	.472	.236	.943	.549	.001	.856	.617	.246	.066	.052	.074	.160	.584	.182	.010	.454	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y2	Pearson Correlation	.632	1	.632	.510																		
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.175	.472	.567	.949	.902	.001	.626	.086	.355	.030	.246	.092	.285	.122	.095	.000	.532	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y3	Pearson Correlation	.457	.632	1	.864																		
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.907	.218	.236	.943	.432	.001	.467	.012	.751	.010	.052	.074	.006	.026	.000	.000	.703	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y4	Pearson Correlation	.457	.510	.864	1	.022	.137	.071															
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.000		.907	.472	.709	.775	.927	.001	.467	.038	.678	.249	.239	.074	.006	.026	.007	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y5	Pearson Correlation	.312	.254	.022	.022	1	.359	.006	.487	.382													
	Sig. (2-tailed)	.094	.175	.907	.907		.051	.974	.006	.037	.391	.260	.137	.151	.541	.445	.073	.044	.046	.027	.559	.039	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y6	Pearson Correlation	.137	.136	.232	.137	.359	1	.078	.555	.283													
	Sig. (2-tailed)	.472	.472	.218	.472	.051		.681	.001	.130	.871	.799	.072	.595	.091	.016	.260	.782	.511	.032	.091	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y7	Pearson Correlation	.223	.109	.223	.071	.006	.078	1	.290	.226													
	Sig. (2-tailed)	.236	.567	.236	.709	.974	.681		.120	.230	.730	.306	.889	.294	.438	.670	.163	.114	.937	.062	.962	.067	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y8	Pearson Correlation	.014	.012	.014	.055	.487	.555	.290	1	.647													
	Sig. (2-tailed)	.943	.949	.943	.775	.006	.001	.120		.000	.877	.785	.343	.825	.649	.312	.126	.551	.558	.059	.237	.006	

	Sig. (2-tailed)	.160	.285	.006	.006	.044	.782	.114	.551	.702	.521	.223	.031	.414	.065	.023	.000	.000	.000	.014	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
y1	Pearson Correlation	.104	.280	.406	.406	.368	.125	.015	.111	.046	.011	.435	.512	.024	.405	.501	.679	.726	.1	.672	.496	.642
	Sig. (2-tailed)	.584	.122	.026	.026	.046	.511	.937	.558	.811	.954	.016	.004	.899	.026	.005	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y1	Pearson Correlation	.250	.310	.597	.481	.403	.392	.345	.348	.149	.187	.628	.294	.099	.436	.558	.543	.704	.672	.1	.646	.820
	Sig. (2-tailed)	.182	.095	.000	.007	.027	.032	.062	.059	.432	.321	.115	.000	.603	.016	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.463	.617	.710	.586	.111	.314	.009	.222	.087	.625	.125	.604	.080	.442	.521	.439	.443	.496	.646	.1	.775
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.001	.559	.091	.962	.237	.646	.000	.510	.000	.674	.014	.003	.015	.014	.005	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ki	Pearson Correlation	.454	.532	.703	.595	.379	.546	.339	.489	.356	.398	.107	.608	.122	.510	.649	.749	.692	.642	.820	.775	.1
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.000	.001	.039	.002	.067	.006	.054	.030	.573	.000	.519	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

a. Variabel keterampilan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	21

b. Variabel kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	21

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.65538550
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.960
a. Test distribution is Normal.		

Uji homogenitas

Tabel 4.8

Test of Homogeneity of Variances

Keterampilan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,412	19	10	,293

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.175	10.931		5.047	.000
	keterampilan	.377	.142	.448	2.649	.013

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.175	10.931		5.047	.000
	keterampilan	.377	.142	.448	2.649	.013

a. Dependent Variable: kinerja

Uji R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.451	.490	5.755

a. Predictors: (Constant), keterampilan

b. Dependent Variable: kinerja

Tanggapan Responden

a. Variabel keterampilan

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	N	6	20.0	20.0	33.3
	S	18	60.0	60.0	93.3
	SS	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	23.3	23.3	23.3
	S	18	60.0	60.0	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3		
	N	6	20.0	13.3	13.3
	S	19	63.3	20.0	33.3
	SS	1	3.3	63.3	96.7
	Total	30	100.0	3.3	100.0
				100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	33.3	33.3	33.3
	S	15	50.0	50.0	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	46.7	46.7	46.7
	S	11	36.7	36.7	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	23.3	23.3	23.3
	S	15	50.0	50.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	23.3	23.3	23.3
	S	15	50.0	50.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	26.7	26.7	26.7
	N	5	16.7	16.7	43.3
	S	14	46.7	46.7	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	16.7	16.7	16.7
	S	22	73.3	73.3	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	5	16.7	16.7	20.0
	S	20	66.7	66.7	86.7
	SS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	13.3	13.3	13.3
	S	20	66.7	66.7	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	6	26.7	26.7	30.0
	S	13	43.3	43.3	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	26.7	26.7	26.7
	S	17	56.7	56.7	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	11	36.7	36.7	40.0
	S	12	40.0	40.0	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	11	36.7	36.7	40.0
	S	12	40.0	40.0	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	20.0	20.0	20.0
	S	22	73.3	73.3	93.3
	SS	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16.7	16.7	16.7
	N	8	26.7	26.7	43.3
	S	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	26.7	26.7	26.7
	S	17	56.7	56.7	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0

x20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	26.7	26.7	26.7
	S	17	56.7	56.7	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

c. Variabel kinerja

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	43.3	43.3	43.3
	SS	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	16	53.3	53.3	56.7
	SS	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	43.3	43.3	43.3
	SS	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	43.3	43.3	
	SS	17	56.7	56.7	43.3
	Total	30	100.0	100.0	100.0

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.3	3.3	3.3
	N	9	30.0	30.0	33.3
	S	13	43.3	43.3	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	23.3	23.3	23.3
	S	15	50.0	50.0	73.3
	SS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	26.7	26.7	26.7
	N	5	16.7	16.7	43.3

S	14	46.7	46.7	90.0
SS	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	21	70.0	70.0	70.0
SS	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	3.3	3.3	3.3
S	15	50.0	50.0	53.3
SS	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	3.3	3.3	3.3
S	17	56.7	56.7	60.0
SS	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	17	56.7	56.7	56.7

SS	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	10.0	10.0	10.0
S	17	56.7	56.7	66.7
SS	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	6.7	6.7	6.7
S	16	53.3	53.3	60.0
SS	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	13.3	13.3	13.3
S	15	50.0	50.0	63.3
SS	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

y19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	N	3	10.0	10.0	10.0
	S	19	63.3	63.3	73.3
	SS	6	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	3.3	3.3	3.3
	S	17	56.7	56.7	60.0
	SS	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	