
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG PEKANBARU**

Ezky Tiyasiningsih¹, Sri Indarti², Susi Hendriani³

Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, tiyasiningsihezky@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, sri_indarti_fe@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru, susi.hendriani@gmail.com

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pelatihan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pemberian kuesioner kepada seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru. Data sekunder yang diperoleh berkaitan dengan objek dan struktur organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 116 orang. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis *path* (analisis jalur) dengan bantuan program SPSS. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.245, pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi sebesar 0.225, pengaruh langsung antara pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar 0.345, pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap prestasi kerja melalui motivasi sebesar 0.147, dan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 0.455, sehingga pengaruh total keseluruhannya adalah 1.444. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.55 yang artinya, variabel beban kerja dan pelatihan melalui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: beban kerja, pelatihan, motivasi, prestasi kerja

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of workload and training to motivation and job performance of employees at PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Pekanbaru. This study uses primary data is the data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees at PT. Bank Muamalat Indonesia Branch Pekanbaru. Secondary data were obtained relating to the objects and the organizational structure. The analytical method used in this study is alisis path (path analysis) with SPSS. From the results of the testing that has been done, there is a direct influence of workload on work performance for 0,245, the indirect effect between workload on work performance through motivation of 0,225, the direct effect of training on job performance for 0,345, the indirect effect between training to achievement motivation for work through 0,147, and the effect of motivation on work performance for 0455, so that the effect of his overall total was 1,444. Results of calculation of the coefficient of determination (R^2) is approximately 0,55, which means, variable workload and training through motivational effect on work performance of employees by 55%, while the remaining 45% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: workload, training, motivation, job performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia semakin mendapat perhatian yang sangat serius dari berbagai pihak, baik itu berasal dari sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pembangunan mengalami ketimpangan. Permasalahan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Di Indonesia, perkembangan ekonomi syariah begitu pesat, ini terlihat dari banyaknya industri keuangan syariah bermunculan seperti asuransi syariah, perbankan syariah, pasar modal syariah, koperasi syariah, dan lain sebagainya. Salah satu cabang Bank syariah pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat yang telah tersebar diseluruh pelosok Indonesia termasuk cabang pekanbaru. Berdasarkan data, bahwa Bank muamalat cabang pekanbaru berdiri pada tahun 2000 dengan jumlah karyawan tidak lebih dari 80 orang, seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan kondisi ekonomi di provinsi riau, kini Bank muamalat telah memiliki 1 kantor cabang, 8 kantor cabang pembantu, dan 6 kantor kas yang tersebar di kabupaten/kota.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk merupakan Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Produk yang terdapat pada Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Pekanbaru dapat berupa produk penghimpunan dana dan penyaluran dana. Meskipun Bank Muamalat telah mengalami perkembangan yang cukup pesat namun masih menghadapi permasalahan terkait dengan prestasi kerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan organisasi. Data berikut menggambarkan prestasi kerja Bank Muamalat Cabang Pekanbaru di tinjau dari aspek penghimpunan dana pihak ketiga.

Tabel 1. Penghimpunan dana pihak ke 3 Per Desember 2014 pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru (Rupiah)

No	Cabang/Capem / Kantor Kas	Saldo Per 31 Desember						Total Saldo	Persentase
		Giro		Tabungan		Deposito			
		Non Individu	Individu	Non Individu	Individu	Non Individu	Individu		
1	PEKANBARU	9.654.288.317	773.573.930	20.051.525	85.168.457.344	4.641.364.639	59.221.300.333	159.479.036.08	58,26%
2	PANAM	11.780.416.832	292.524.423	4.180.367.830	13.897.552.824	27.024.908	3.909.947.501	34.087.834.318	12,45%
3	CHEVRON	-	1.107.333	-	25.327.012.895	-	29.630.006.906	54.958.127.133	20,07%
4	IBNU SINA	-	-	-	8.831.088.095	-	5.763.475.536	14.594.563.630	5,33%
5	JL. RIAU	-	-	260.771.659	2.300.540.475	-	684.169.074	3.245.481.208	1,18%
6	TUANKU TAMBUSAI	-	-	135.464.926	3.829.884.307	-	1.474.016.606	5.439.365.839	1,98%
7	MOBILE BRANCH	-	-	-	691.099.828	-	1.205.112.560	1.896.212.388	0,69%
								273.700.620.60	100%

Sumber : PT. Bank Muamalat Indonesia Cab. Pekanbaru

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas dapat kita analisa bahwa target yang dibebankan oleh kantor pusat dalam penghimpunan dana pihak ke 3 sebesar 924 Milyar, namun ternyata yang mampu dicapai oleh cabang Pekanbaru sebesar 273 Milyar atau hanya sebesar 29%. Kondisi tersebut merupakan suatu tantangan yang sangat besar bagi tim manajemen, terlebih lagi era persaingan bebas dari perbankan lain juga sangat ketat. oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong kinerja karyawan agar dapat memberikan pencapaian prestasi kerja yang tinggi.

Data berikut menggambarkan prestasi kerja karyawan khususnya Marketing bagian *Consumer Financing* dan *Marketing* bagian *Funding* .

Tabel 2. Data Penyaluran dana oleh Marketing Consumer Financing pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2014 (Rupiah)

No	Target Per Bulan	Realisasi	Jumlah Karyawan	Persentase
1	1500.000.000	100.000.000 - 500.000.000	13 Orang	46%
		500.000.000-1000.000.000	10 Orang	36%
		>1000.000.000	5 Orang	18%
		Total	28 Orang	100%

Sumber : PT. Bank Muamalat Indonesia Cab. Pekanbaru

Dari Tabel 2 terlihat bahwa sebagian besar karyawan bagian *Financing* (82%) tidak mampu mencapai target. Dari 28 orang karyawan, yang mampu mencapai target diatas 1 Milyar hanya 5 orang. Selebihnya sebanyak 23 orang tidak mampu mencapai target. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban atau patokan target yang dibebankan perusahaan cukup tinggi.

Selain dari penyaluran dana, rendah nya prestasi kerja individu dapat terlihat dari penghimpunan dana yang dilakukan oleh setiap marketing Funding yang dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Data Penghimpunan Dana Oleh *Marketing Retail Funding* pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2014 (Rupiah)

No	Target Per Bulan	Realisasi	Jumlah Karyawan	Persentase
1	1500.000.000	100.000.000 - 500.000.000	5 Orang	33%
		500.000.000-1000.000.000	6 Orang	40%
		>1000.000.000	4 Orang	27%
Total			15 Orang	100%

Sumber : PT. Bank Muamalat Indonesia Cab. Pekanbaru

Dari Tabel 3 terlihat bahwa sebagian besar karyawan bagian Funding (73%) tidak mampu mencapai target. Dari 15 orang karyawan, yang mampu mencapai target diatas 1Milyar hanya 4 orang. Selebihnya sebanyak 11 orang tidak mampu mencapai target. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban atau patokan target yang dibebankan perusahaan kepada karyawan marketing bagian *Funding* juga cukup tinggi.

Selanjutnya sebagai sebuah organisasi yang bersifat kolektivitas tim, bahwa prestasi kerja organisasi ditentukan oleh seluruh karyawan yang ada pada organisasi.

Seperti bagian CS, *Teller*, Bagian Operasional, dan bagian Umum, masing – masing bagian tersebut juga diberikan bobot penilaian secara kolektif, terutama yang menyangkut dengan kemampuan pada bidang tugas nya masing-masing, yakni kompetensi manajerial dan kompetensi operasional.

Mengutip pendapat Stephen Robbin (2007), bahwa prestasi kerja di pengaruhi oleh motivasi. Tidak tercapainya prestasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor rendahnya motivasi kerja karyawan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami bahwa motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Tumbuhnya motivasi yang terjadi dalam diri karyawan menjadi hal yang fundamental atau mendasar dalam arah proses pencapaian tujuan pengelolaan sumberdaya manusia, yang berupa pencapaian prestasi kerja karyawan yang optimal. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat berprestasi dengan baik dan berusaha meningkatkan prestasi kerja tersebut agar produktivitasnya tinggi.

Berdasarkan hasil pra survey terhadap 10 orang responden bagian *Funding* dan *Financing* pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru, tentang motivasi karyawan diperoleh hasil 27% karyawan motivasi nya tinggi, 32% sedang dan 41% menyatakan motivasi rendah. hal tersebut bisa di lihat dari hasil pengumpulan data survey sebagai berikut:

Tabel 4. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Tanggapan Responden			Persentase (%)		
		Tinggi	Sedang	Rendah	Tinggi	Sedang	Rendah
1	Kesesuaian Kompensasi	3	3	4	30%	30%	40%
2	Kondisi kerja yang sangat mendukung	2	3	5	20%	30%	50%
3	Tersedianya jaminan keamanan kerja	3	5	2	30%	50%	20%
4	Adanya kejelasan status di perusahaan	4	3	3	40%	30%	30%
5	Tersedianya prosedur yang jelas	5	2	3	50%	20%	30%
6	Keberhasilan Pelaksanaan	3	3	4	30%	30%	40%
7	Kebanggaan pada pekerjaan itu sendiri	2	2	6	20%	20%	60%
8	Pengakuan atas hasil pekerjaan	1	4	5	10%	40%	50%
9	Tanggungjawab	3	2	5	30%	20%	50%
10	Pengembangan karir	1	5	4	10%	50%	40%
Rata-Rata					27%	32%	41%

Sumber : Data Olahan, 2015

Melihat kondisi ini pada tabel 4 dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru, bahwa masih relatif banyak karyawan yang perlu ditingkatkan motivasi kerjanya. Naik turunnya motivasi karyawan seiring dengan naik turunnya target operasi. Disamping itu kebijakan perusahaan untuk sering melakukan kebijakan mutasi sangat mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai Bank syariah Islam pertama di Indonesia masih memerlukan peningkatan kualitas sumberdaya manusianya agar kinerja perusahaan terus membaik dan berkembang menuju perusahaan perbankan syariah yang handal. Disamping itu agar predikat tingkat kesehatan bank BMI meningkat dari predikat "cukup sehat" berubah meningkat ke level predikat "sehat". Bank Muamalat Indonesia menyadari penting nya investasi sumber daya manusia untuk kemajuan perusahaan maupun kemajuan bagi karyawan nya tersebut.

Untuk menghadapi persaingan di dunia perbankan, PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru berusaha menciptakan keunggulan bersaing atau perbedaan dengan perusahaan perbankan lainnya. Salah satu strategi yang di terapkan adalah melakukan

program Continues Improvement dalam bentuk pelatihan teknis dan manajerial kepada seluruh karyawan. Pelatihan yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kemahiran pekerjaan maupun prestasi kerja. Dengan mengkombinasikan faktor-faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mewujudkan terbentuknya pelatihan yang bermanfaat dan berdaya guna. Selain itu juga mampu menghasilkan karyawan yang terampil dan berkualitas. Berikut disajikan data pelatihan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.

Tabel 5. Data jenis dan jumlah peserta pelatihan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru tahun 2013 dan 2014.

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta	Persentase
1	2013	Sosialisasi Training MCB	24 Orang	8 Orang	33%
		Basic Financing	29 Orang	12 Orang	41%
		Training Legal	2 Orang	2 Orang	100%
		Banking Operation Batch IV	23 Orang	11 Orang	47%
		Service For Frontliner	24 Orang	24 Orang	100%
		Front Line Academy	24 Orang	2 Orang	8%
2	2014	Pelatihan E Spt Personalia	1 Orang	1 Orang	100%
		Pelatihan LSMK & LBUS OM	1 Orang	1 Orang	100%
		Front Line Academy	24 Orang	2 Orang	8%
		Banking Operation Batch V	23 Orang	9 Orang	39%

Sumber : PT. Bank Muamalat Cab. Pekanbaru

Dari tabel 5 di atas dapat di analisa bahwa perusahaan mempunyai komitmen tinggi untuk mengembangkan SDM melalui program pelatihan. Tahun 2013 jenis pelatihan sebanyak 6 jenis pelatihan yang melibatkan 59 orang peserta. Sementara itu untuk tahun 2014, jumlah dan jenis pelatihan sebanyak 4 jenis pelatihan yang melibatkan 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan benar-benar peduli dalam pengembangan SDM. Namun demikian, terjadi penurunan pada jumlah karyawan yang mengikuti program pelatihan dari tahun 2013 ke tahun 2014. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum maksimal dalam hal pengembangan karyawan melalui program pelatihan.

Disamping faktor pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja, terdapat faktor lain yang menentukan prestasi kerja yaitu, tentang beban kerja. Artinya, beban kerja yang berlebihan atau beban kerja yang rendah, mempunyai pengaruh langsung dengan prestasi kerja. Fenomena yang teramati tentang beban kerja pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru tercermin dari beberapa fenomena sebagai berikut:

- a. Proses dan mekanisme pekerjaan di bidang Marketing Consumer Financing semuanya masih dilakukan sendiri oleh marketing yang bersangkutan, mulai dari pencarian nasabah, analisis pembiayaan, sampai kepada akad (persetujuan pinjaman).
- b. Target produksi baik untuk bagian Funding dan Financing untuk setiap karyawan adalah 1,5 M/ bulan. Target tersebut merupakan keputusan dari manajemen PT. Bank Muamalat. Bekerja dengan sistem target bagi sebagian karyawan sehingga beban kerja ditanggapi positif dan negatif.

Berdasarkan latar belakang inilah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja melalui motivasi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti
Dapat menambah wawasan peneliti secara aplikatif tentang penerapan manajemen sumberdaya manusia pada organisasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian di perbankan syariah.
- c. Bagi Institusi

Penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Bank Muamalat Indonesia dalam mengambil keputusan khususnya di bidang motivasi dan prestasi.

TINJAUAN LITERATUR

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008 : 94) menyatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Indikator Prestasi Kerja

Indikator Prestasi kerja menurut PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru adalah:

1. Hasil kerja
 - a.Target Project
2. Cara kerja
 - a.Orientasi pelayanan
 - b. Kerjasama
 - c.Keterampilan teknis
3. Sifat pribadi
 - a.Akhlak
 - b.Kedisiplinan
 - c.Motivasi
 - d.Inisiatif
 - e.Pengembangan diri

Motivasi

Mangkunegara (2005,61) menyatakan : Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Herzberg dalam saydam (2000;245) yaitu sebagai berikut:

1. Keberhasilan
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan

Pelatihan

Flippo dalam Hasibuan (2003:70) *training* atau pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang karyawan untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

Indikator pelatihan

Indikator pelatihan menurut Rae dalam Herman sofyandi (2008:119)

- a. Isi pelatihan
- b. Metode pelatihan
- c. Sikap dan keterampilan instruktur,
- d. Lama waktu pelatihan
- e. Fasilitas pelatihan

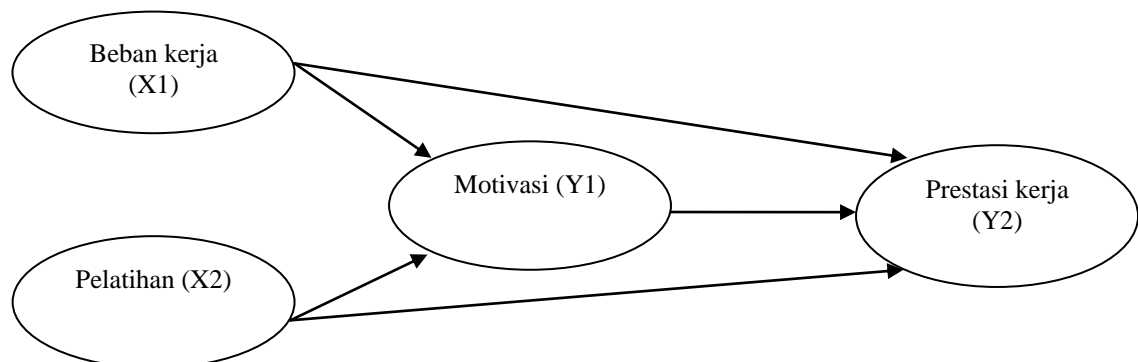
Beban kerja

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhaniala, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja

Menurut Dhini Rama Dhaniala (2010: 16) Indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik
- b. Tugas-tugas yang bersifat mental
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat
- d. Kerja secara bergilir
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang
- f. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- g. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : Sabna (2001:76), Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2013), Oepojo yanarto (2005), Okky Setiawan, Sri Suryoko, Reni Shinta Dewi (2010), (Mangkunegara (2006:61), (Hasibuan, 2001:70).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.
4. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui Motivasi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.

5. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja melalui Motivasi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Jendral Sudirman No. 417-419, pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru yang berjumlah 116 Orang.

2. Sampel

sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini sesuai dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 116 orang karyawan (tidak termasuk unsur pimpinan).

Pengujian data

Pengujian instrument penelitian

1. Uji Validitas adalah untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.
2. Uji reliabilitas
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuesioner. Sekaran (2006 :248)

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidak nya suatu distribusi data.

Uji Autokorelasi

Menurut Wijaya dalam Sarjono Haryadi (2011 : 80) , uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*disturbance term*- ed).

Metode analisis data

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis distribusi frekuensi dan *mean*(nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecendrungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam melakukan analisis tersebut yang bertujuan untuk dijadikan landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi rentang skala menurut Umar (2008:164)

Analisis Jalur (Path Analisis)

Ghozali (2011 : 249) mengemukakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti pengaruh variabel bebas secara simultan dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah lemah.

Uji t

Untuk menguji signifikansi Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Secara Parsial terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru digunakan uji t.

- a. Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat .
- b. Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung, apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Uji kuesioner sebanyak 116 orang responden dengan signifikansi 5%, nilai $df = 116 - 2 = 114$ sehingga menghasilkan nilai r tabel = 0,1824. Hasil uji validitas setiap item variabel memperlihatkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka data setiap variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas yang telah dilakukan dimana seluruh instrument untuk mengukur variabel adalah nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka data tersebut Reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikorelasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF, dimana VIF = Beban Kerja (X_1) sebesar 1,079; Pelatihan (X_2) sebesar 1,288 dan Motivasi (Y_1) sebesar 1,346 sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yaitu 0,200 (perstasi kerja), 0,088 (motivasi), 0,070 (beban kerja), 0,050 (pelatihan). Sehingga model tersebut telah memenuhi asumsi normalitas untuk dipakai sebagai persamaan jalur (*Path*).

Uji Autokorelasi

Dikarenakan nilai DW berada antara dU dan $4 - dU$, yaitu $1.7323 < 1.824 < 2.2677$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Jalur

- a. Uji persamaan Sub Struktur 1

Tabel 6. Hasil Uji pengaruh Beban kerja dan Pelatihan terhadap Motivasi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,153	,326		3,533	,001	<i>Signifikan</i>
Beban kerja	,3 81	,049	,555	7,839	,000	<i>Signifikan</i>
Pelatihan	,332	,072	,325	4,586	,000	<i>Signifikan</i>
R.Square = 0.437		Adj. Square = 0.427				
Fhit = 43.804		Sig. F = 0.000				

a. Dependent Variable: Motivasi_y1

Pengujian analisis berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 1.153 + 0.381X1 + 0.332X2 + e$$

b. Uji persamaan Substruktur 2

Tabel 7. Hasil Uji pengaruh Beban kerja, Pelatihan dan Motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.868	2.987		9.756	,000	
bebankerja_x1	.039	.086	.245	1.454	.040	<i>Signifikan</i>
pelatihah_x2	.158	.088	.345	3.802	.014	<i>Signifikan</i>
Motivasi_y1	.346	.064	.455	5.449	,000	<i>Signifikan</i>
R.Square = 0.201		Adj. Square = 0.199				
Fhit = 29.692		Sig. F = 0.000				

a. Dependent Variable: prestasi kerja_y2

Pengujian analisis berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 21.868 + 0.039X1 + 0.158X2 + 0.346Y1 + e$$

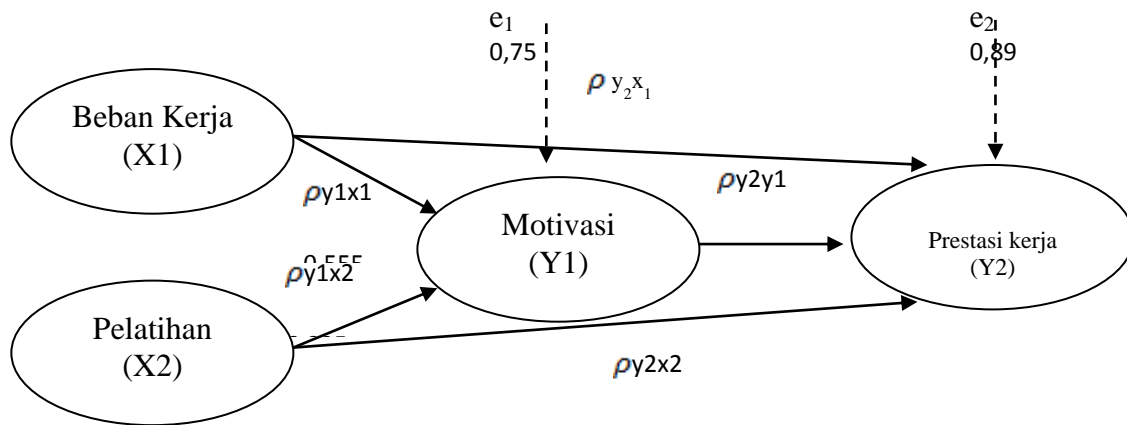
Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, berdasarkan hasil regresi diatas dapat ditarik kesimpulan analisis secara menyeluruh berikut ini :

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Variabel Independen	variabel Dependen	Koefisien Jalur	P Value	Keterangan
----	---------------------	-------------------	-----------------	---------	------------

1	Beban kerja	Prestasi kerja	0.245	0.040	Signifikan
2	Pelatihan	Prestasi kerja	0.345	0.014	Signifikan
3	Beban kerja	Motivasi	0.555	0.000	Signifikan
4	Pelatihan	Motivasi	0.325	0.000	Signifikan
5	Motivasi	Prestasi kerja	0.455	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian persamaan struktural 1 dan 2 diperoleh diagram jalur empiris model prestasi kerja:



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Secara Langsung dan Tidak Langsung melalui Variabel Motivasi

c. Koefisien Determinasi (R^2)

1) Koefisien determinasi sub struktur 1

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 1 dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.17 dengan nilai sebesar 0.437 atau 43.7% dan nilai $e_1=0.75$ ($\sqrt{1 - 0.437}$) yang bermakna beban kerja dan pelatihan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel motivasi sebesar 43.7%.

2) Koefisien determinasi sub struktur 2

Hasil uji koefisien determinasi persamaan 2 dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.18 dengan nilai sebesar 0.201 atau 20.1% dan nilai $e_2=0.89$ ($\sqrt{1 - 0.201}$) yang bermakna beban kerja, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 20.1%.

Nilai koefisien determinasi total dapat dihitung sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)$$

$$R^2 = 1 - (1-0.437)(1-0.201) = 0.55 \text{ atau } 55\%$$

Nilai *R Square* total sebesar 0.55 artinya prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan pelatihan melalui motivasi sebagai variabel intervening sebesar 55% dan sisa nya 45% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (pemegang jabatan dalam tingkat waktu tertentu).

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.245 (24.5 persen) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cab. Pekanbaru. Artinya, beban kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Makin besar beban kerja, maka prestasi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru juga akan meningkat, hal tersebut dengan pertimbangan bahwa dengan adanya penekanan target produksi membuat karyawan bekerja keras untuk meraihnya, dan bila tercapai akan mendapatkan imbalan material maupun non material (dalam bentuk karir). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga maria & Sunardi HP (2013) dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa beban kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari pengujian Uji F dan Uji t. dalam Uji F dari hasil pengujian yang telah dilakukan probabilitasnya < 0.05 yaitu 0.000. dengan kata lain terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan pengujian Uji t dan pada pengujian yang telah dilakukan hasil dari Uji t adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan adalah memberikan beban kerja kepada karyawan di dasarkan pada analisis beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan, disesuaikan dengan job description pekerja. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab yang akan ditugaskan kepada setiap karyawan dengan lebih memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cab. Pekanbaru.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan

Pemberian program pelatihan dirasa sangat tepat untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Dengan meningkatkan kemampuan serta keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan tersebut maka PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru harus mempersiapkan SDM nya dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi.

Berdasarkan pengujian statistik diperoleh hasil tentang , pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.345 (34.5 Persen) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karena fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan bisnis. hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan Fara Noraga, Tafwidh (2010) mengenai Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPms IV Semarang yang menyatakan bahwa secara signifikan motivasi ternyata berpengaruh positif dan lemah terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,354 dan koefisien korelasi sebesar 0,479 serta memberikan kontribusi sebesar 22,9%.

Implikasi kebijakan manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan adalah dengan merancang analisis kekuatan pelatihan dengan lebih memperhatikan kesesuaian instruktur, materi pelatihan, serta tujuan diadakannya pelatihan.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi. Sedang timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan pengujian, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0.455 (45.5 persen) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal penting yang menjadi ukuran baik buruknya prestasi kerja karyawan. Hasil ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanarto Oepojo (2005) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Sanlit Inti Plastik, yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan PT. Sanlit, dimana Motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada prestasi kerja karyawan PT. Sanlit. standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Implikasi manajerial adalah Melihat akan penting nya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap karaywan dalam organisasi. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi

Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan mampu membangkitkan motivasi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan termotivasi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang baik jika selalu termotivasi dengan baik pula, namun hal itu tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi (*over capacity*) karena akan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis dari karyawan tersebut. Hasil pengujian terhadap pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru adalah 0.252 (25.2 persen), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap prestasi melalui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Artinya, jika ditingkatkan beban kerja, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru juga akan meningkat.

Hasil di atas juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Julia Anita , Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2013) yang menyatakan bahwa Nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini sebesar 0,815 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Artinya penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,663 artinya bahwa

sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam penempatan dan beban kerja. penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, akan tetapi juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja.

Oleh karena itu dengan argumentasi bahwa mental set, dan paradigma berfikir karyawan mereka menginginkan pekerjaan tetap yang santai dan tidak ada target yang menjadi beban dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika diberikan beban kerja dalam bentuk target kerja yang harus dicapai, motivasi kerja mereka meningkat. Beban kerja yang ideal sesuai dengan fungsinya akan mampu membangkitkan prestasi kerja secara langsung. Di Bank Muamalat pembagian kerja dan motivasi belum dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya belum maksimal. Sebaiknya pihak manajemen Bank Muamalat lebih memperhatikan faktor apa saja yang akan memotivasi karyawan dengan tidak membebani karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, hal ini agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan prestasi yang baik dari setiap karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi

Pelatihan sering dianggap sebagai salah satu usaha untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif dan efisien. Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru. Untuk mengikuti pelatihan diperlukan motivasi agar memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja melalui motivasi sebesar 0.147 (14.7 persen) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya dorongan motivasi baik dari dalam diri karyawan maupun dari pihak manajemen akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan, Sri Suryoko, Reni Shinta Dewi (2010) mengenai

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah yang menyatakan bahwa Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja pada Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah tergolong baik. Pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61.8%. Variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66.3 % terhadap prestasi kerja sedangkan 33.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan prestasi, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkesinambungan sehingga arah dan tujuan organisasi dapat tercapai melalui program pengembangan Human Capital.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah di dapatkan maka peneliti mendapatkan kesimpulan, sebagai berikut :

1. Beban Kerja memiliki hubungan langsung yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja. Makin tinggi beban kerja yang diberikan mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. Pelatihan memiliki hubungan langsung yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja. Pelatihan yang efektif sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja maupun prestasi kerja. Dengan mengkombinasikan faktor-faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mewujudkan terbentuknya pelatihan yang bermanfaat dan berdaya guna.
3. Motivasi memiliki hubungan langsung yang signifikan dan positif dengan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru merupakan hal penting yang menjadi ukuran baik buruknya prestasi kerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat diperlukan untuk mendorong karyawan meningkatkan prestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi melalui motivasi. Dengan pemberian beban kerja yang ideal sesuai dengan tupoksinya akan mampu membangkitkan prestasi kerja secara langsung melalui motivasi yang akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja di Bank Muamalat.
5. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi melalui motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya program pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan akan mampu meningkatkan prestasi dan motivasi kerja karyawan.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru, diperlukan langkah strategik dan kongrit terutama yang terkait dengan analisa bebas kerja yang adil dan professional dalam menetapkan beban kerja. Seharusnya perusahaan melibatkan partisipasi semua karyawan sehingga beban kerja yang ditetapkan merupakan hasil komitmen bersama antara pihak manajemen dengan pihak karyawan atau serikat karyawan.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, diperlukan program pelatihan berkesinambungan yang mendukung pengembangan diri karyawan, Sehingga karyawan memahami bidang tugasnya masing-masing. Perusahaan perlu memperbaiki kualitas dan kuantitas pelaksanaan pelatihan dengan mempersiapkan instruktur yang menguasai bidang tugasnya dan mampu memberikan proses transfer pelatihan. Disamping itu juga materi pelatihan yang up to date sesuai dengan kebutuhan dan yang tidak kalah penting program pelatihan harus adil dan fair.
3. Untuk mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan dorongan yang menimbulkan antusias karyawan untuk bekerja secara lebih baik kearah pencapaian tujuan karyawan dan tujuan organisasi. Program motivasi yang ditawarkan hendaknya mampu memicu daya dorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Misalnya dengan memberikan reward atas prestasi kerja tidak sekedar dalam bentuk financial tetapi non financial, seperti pengembangan karir atau dalam bentuk komposisi lainnya. Bagi karyawan yang belum mampu mencapai target, hendaknya perlu diberikan pembinaan yang lebih intensif, bukan justru sebaliknya di berikan punishment berupa turunnya gaji dan imbalan yang diterima.

4. Di Bank Muamalat pembagian kerja dan motivasi belum dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya belum maksimal. Sebaiknya pihak manajemen Bank Muamalat lebih memperhatikan faktor apa saja yang akan memotivasi karyawan dengan tidak membebani karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, hal ini agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan prestasi yang baik dari setiap karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis, maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan prestasi, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan yang berkesinambungan sehingga arah dan tujuan organisasi dapat tercapai melalui program pengembangan *Human Capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta,.
- Brahmana, Sunardi. S dan Herman Sofyandi (2007). *Transformasional Leadership dan Organizational Citizenship Behavior*. Laporan Penelitian Kelompok. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). *Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representative di kota Kudus)*. Vol 1 No 1. Kudus : Universitas Maria Kudus.
- Gouzali Saydam (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, SP Malayu. (2002). *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.
- _____. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Nasution, S. (2000). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, Mulia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Nitisemito. S. Alex. (2003). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia.
- Riduwan (2011). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta.
- _____. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- _____. (2007). *Organizational behavior*. 11th edition. Pearson prentice hall, New jersey.

- Santoso, S. (2003). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono.(2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yamin, Sofyan & Kurniawan, Heri. (2009). *SPSS Complete*. Jakarta: Salemba Info