

SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KOMPENSASI TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR
CABANG DAUD BEUREUEH 1**



Disusun Oleh:

**AYU MAULIDAR
NIM. 170603138**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM AR-RANIRY BANDA ACEH
BANDA ACEH
2021 M / 1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ayu Maulidar
NIM : 170603138
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 14 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Ayu Maulidar
Ayu Maulidar

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN
KOMPENSASI TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR
CABANG DAUD BEUREUEH 1**

Disusun Oleh:

Ayu Maulidar
NIM. 170603138

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program
Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



Pembimbing II



Abrar Amri, M. Si
NIDN. 012207860

R - R A N I R Y Ismuadi, S.E., S.Pd.I.,M.Si.
NIP. 198601282019031005

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.
NIP: 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMPENSASI TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG DAUD BEUREUEH 1

Ayu Maulidar
NIM. 170603138

Telah Disidangkan Oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata I (S-1) dalam
Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 28 Juli 2021 M
18 Dzulhijjah 1442 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,



Abrar Amri, M. Si
NIDN. 012207860

Sekretaris,



Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.
NIP. 198601282019031005

Penguji I,

Sufitrayati, S.E., M.Si.
NIP. 198208042014032002

Penguji II,

Rika Mulya, MBA
NIP. 198906032020122013

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA
ACEH UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.i

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayu Maulidar
NIM : 170603138
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : ayu.maulidar99@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 16 Juni 2021

Penulis

Ayu Maulidar

Mengetahui:
Pembimbing I

Abrar Amri, M. Si
NIDN. 012207860

Pembimbing II

Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si.
NIP. 198601282019031005

KATA PENGANTAR



AlhamdulillahilLahilRabbil'alamin,

Puji dan syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1”**. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari alam kebodohan menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan dan memberi inspirasi kepada penulis untuk selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya sekaligus mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag. Ayumiati, S.E., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah dan Mukhlis, S.H.I., SE., M.H. selaku Operator Prodi Perbankan Syariah.
3. Muhammad Arifin, Ph.D. dan Riza Aulia, SE., M.Sc. sebagai Ketua dan Sekretaris Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Abrar Amri, SE., S.Pd.I., M.Si selaku pembimbing I sekaligus penasehat akademik yang telah memberikan kemudahan dan dukungan sehingga terselesainya skripsi ini, dan Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si. selaku pembimbing II yang telah membimbing saya dari awal sampai akhir, memberi arahan, nasihat, semangat serta memberi banyak ilmu dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sufitrayati, S.E., M.Si sebagai Penguji I dan Rika Mulya, MBA sebagai Penguji II yang telah memberikan bimbingan, saran, dan ilmunya untuk penyempurnaan skripsi ini.
6. Penghargaan yang paling spesial penulis persembahkan kepada kedua orang tua yang sangat penulis cintai, penulis persembahkan untuk Ayahanda tercinta Muhibuddin , dan Ibunda tersayang Rukiah yang selalu memberikan doa, kasih sayang, cinta, dukungan dan motivasi yang tiada habisnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta Kepada adik tercinta Fajar Maulana dan

Rania Aqilla yang selalu memberi semangat, do'a, dan dukungan.

7. Terima kasih terkhusus untuk sahabat tercinta, Muhammad Athailah, Safira Deswita, Fitria Santi S.E., Dedek Saripah, S.E., dan Karina Devira Krisya, S.E. yg selalu membantu penulis dengan ikhlas, sehingga terselesaikannya skripsi ini, dan teman-teman seperjuangan di Prodi Perbankan Syariah angkatan 2017 yang selalu ada untuk memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang. Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 20 November 2021
Penulis,



Ayu Maulidar

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ يَ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ وَ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

Kaifa : كيف

Haula : هول

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
ramā : رَمَى
qīla : قِيلَ
yaqūlu : يَقُولُونَ

4. Ta Marbutah (ة) جامعة البرازيل

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfāl/ raudatulatfāl:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/:

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

Talḥah:

طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Ayu Maulidar
NIM : 170603138
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /
Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan
Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia
Kantor Cabang Daud Beureueh 1
Tebal Skripsi : 133 Halaman
Pembimbing I : Abrar Amri, M. Si
Pembimbing II : Ismuadi, S.E., S.Pd.I.,M.Si.

PT BSI ex-BNI syariah dua kali mendapatkan penghargaan berturut-turut pada tahun 2019 dan 2020. Namun, hal ini tidak dilandasi oleh kecerdasan spiritual dan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap kinerja karyawan. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner dengan pengolahannya menggunakan SPSS 23. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan model regresi linier berganda dan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji-F menunjukkan kompensasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap Bank BSI dapat meningkatkan kecerdasan spiritual dan kompensasi bagi karyawannya sesuai dengan job description masing-masing karyawan.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	iv
PENGESAHAN HASIL SIDANG	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	x
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian.....	7
1.5 Sistematika penulisan skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Bank Syariah	10
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan	21
2.3 Kecerdasan Spiritual	22
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual	22
2.3.2 Kecerdasan Spiritual Dalam Islam	25
2.3.3 Indikator Kecerdasan Spiritual.....	27
2.4 Kompensasi	29
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	29
2.4.2 Pengertian Kompensasi Dalam Islam....	32
2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	34

2.4.4	Indikator Kompensasi	38
2.5	Penelitian Terkait	42
2.6	Hubungan Antar Variabel	48
2.6.1	Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.6.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
2.6.3	Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
2.7	Kerangka Pemikiran.....	51
2.8	Hipotesis Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN		51
3.1	Jenis Penelitian.....	51
3.2	Data dan Teknik Pemerolehannya	53
3.3	Populasi dan Sampel	54
3.4	Variabel Penelitian.....	55
3.4.1	Variabel Dependen (Y).....	55
3.4.2	Variabel Independen (X)	56
3.5	Skala Pengukuran.....	57
3.6	Uji Instrumen	57
3.6.1	Uji Validitas.....	57
3.6.2	Uji Reliabilitas	58
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	58
3.7.1	Uji Normalitas.....	58
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas.....	60
3.7.3	Uji Multikolinieritas	60
3.8	Analisis Regresi Berganda	61
3.9	Uji Hipotesis	62
3.9.1	Uji Parsial (Uji-t).....	62
3.9.2	Uji Simultan (Uji-F).....	63
3.10	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI)	64
4.1.1 Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia.....	65
4.1.2 Produk dan Jasa BSI.....	65
4.2 Karakteristik Responden.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	69
4.3 Karakteristik Jawaban Responden	70
4.3.1 Karakteristik Jawaban Variabel Kecerdasan Spiritual	70
4.3.2 Karakteristik Jawaban Variabel Kompensasi	71
4.3.3 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	72
4.4 Hasil Penelitian	74
4.4.1 Statistik Deskriptif.....	74
4.4.2 Uji Validitas	75
4.4.3 Uji Reliabilitas	77
4.4.4 Uji Asumsi Klasik	79
4.4.4.1 Uji Normalitas	79
4.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	80
4.4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	81
4.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	82
4.4.6 Uji Hipotesis (Uji-t)	83
4.4.7 Uji Simultan (Uji-F).....	84
4.4.8 Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	85
4.5 Pembahasan.....	86
4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	88

4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	99



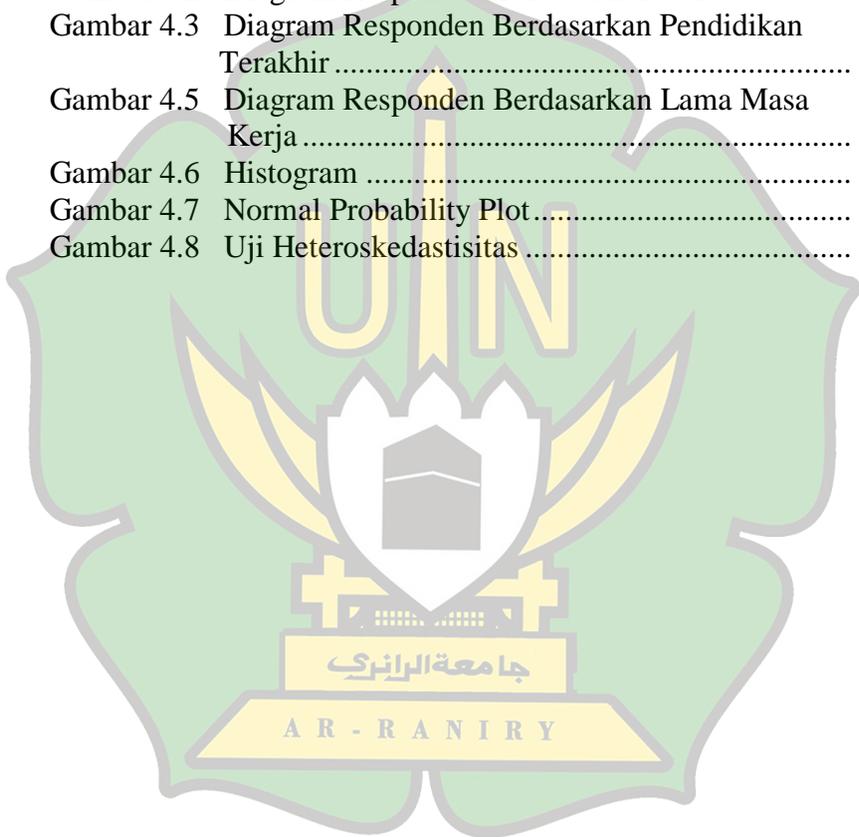
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Konsep Upah Barat dan Islam	31
Tabel 2.2 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	43
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT BSI KC Daud Bereueh 1	53
Tabel 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	54
Tabel 3.3 Skala Likert	56
Tabel 4.1 Karakteristik Jawaban Variabel Kecerdasan Spiritual.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Jawaban Variabel Kompensasi	71
Tabel 4.3 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolineritas	80
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.9 Hasil Uji-t	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83



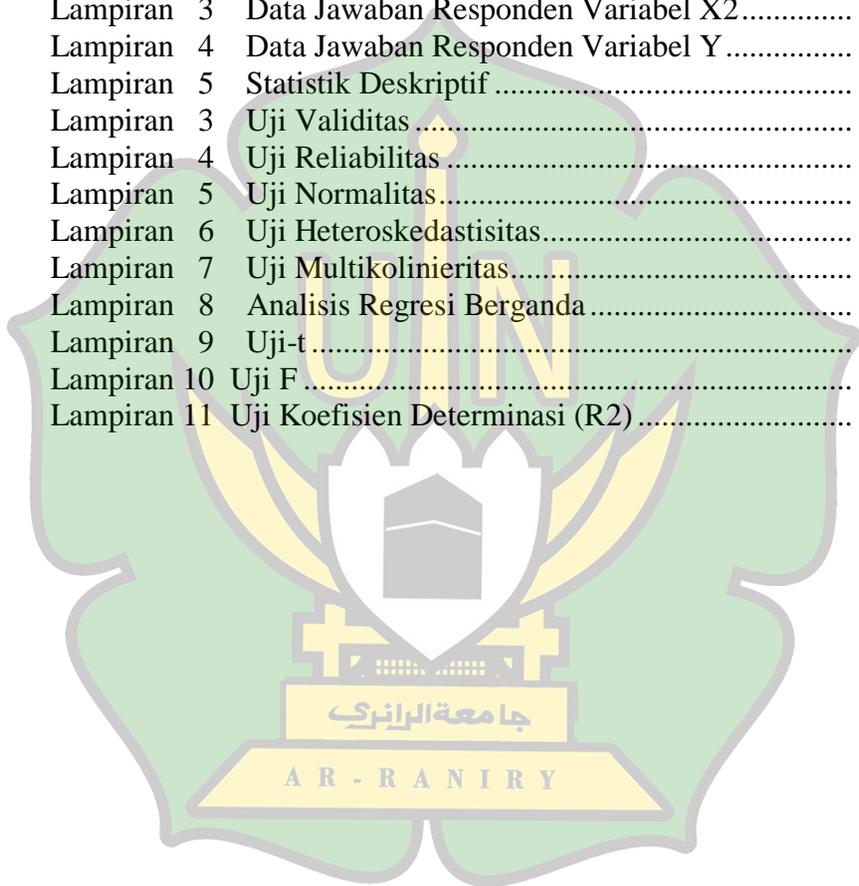
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	66
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia	67
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Gambar 4.5 Diagram Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	69
Gambar 4.6 Histogram	77
Gambar 4.7 Normal Probability Plot.....	78
Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 2 Data Jawaban Responden Variabel X1	104
Lampiran 3 Data Jawaban Responden Variabel X2	105
Lampiran 4 Data Jawaban Responden Variabel Y	106
Lampiran 5 Statistik Deskriptif	107
Lampiran 3 Uji Validitas	107
Lampiran 4 Uji Reliabilitas	107
Lampiran 5 Uji Normalitas	107
Lampiran 6 Uji Heteroskedastisitas	108
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas	108
Lampiran 8 Analisis Regresi Berganda	108
Lampiran 9 Uji-t	109
Lampiran 10 Uji F	109
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	109



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1992 yaitu ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai bank syariah pertama di tanah air. Keberadaan BMI ini semakin diperkuat secara konstitusi dengan munculnya Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan. Sejak berdiri secara formal tahun 1992 bank syariah di Indonesia terus berkembang pesat, hingga dikeluarkannya undang-undang khusus perbankan syariah yaitu Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah yang terbit pada tanggal 16 Juli 2008. Dengan berlakunya Undang-Undang tersebut, maka pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi (Soemitra, 2015). Industri perbankan syariah ini tumbuh 30% per tahunnya, sehingga diperlukan tenaga kerja Islami profesional untuk mendukung pertumbuhan ini agar menghasilkan kinerja bank yang maksimal (Fahmi, 2014).

Dalam meningkatkan kinerja bank yang maksimal, bank memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja bagus untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena keberhasilan suatu bank dinilai dari kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu baik bersifat material maupun non material pekerja

dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan jabatan masing-masing (Wirawan, 2009).

Dewasa ini, apabila kita melihat kinerja karyawan bank di lapangan, tidak semuanya memiliki kinerja bagus. Banyak penipuan yang dilakukan oleh karyawan bank terhadap nasabah. Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Tahun 2017 bahwa kasus penipuan bank 90% dibantu oleh orang dalam. Salah satu contoh penipuan nasabah yang terjadi baru-baru ini di Aceh (Serambi Indonesia, 2020), karyawan salah satu bank di Aceh Barat Daya menipu nasabah sebesar Rp3.000.000.000,- (3 milyar rupiah). Melihat kejadian di lapangan tersebut, ada suatu permasalahan yang harus dievaluasi dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) bank (Masyrafina, 2017).

Jika melihat 90% kasus penipuan bank dilakukan oleh orang dalam, tentu saja hal ini dipengaruhi oleh sesuatu. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa tidak bermoral yang terjadi saat bekerja, bisa saja karena kecerdasan spiritual yang kurang sehingga karyawan bank bisa melakukan tindakan menyeleweng seperti kasus yang telah dipaparkan sebelumnya atau kemungkinan karena jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bank sedikit. Sehingga merasa kompensasi yang diterima tidak cukup (tidak sesuai) dengan tuntutan pekerjaan sehingga menipu (menggelapkan) dana nasabah.

Seperti diketahui bahwa kecerdasan spiritual karyawan bank yang kurang termasuk salah satu faktor terjadinya kasus penipuan

bank yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank itu sendiri. Menurut Zohar dan Marshal (2007), kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain. Sukidi (2002) mengemukakan tentang nilai-nilai dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam *Spiritual Quotient* (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis, diantaranya adalah: yang pertama adalah jujur, jujur berarti mengatakan yang sebenarnya sesuai dengan yang diketahui tanpa ada yang disembunyikan. Orang yang bijaksana akan selalu menjunjung tinggi sikap jujur dalam bekerja. Yang kedua yaitu keterbukaan, keterbukaan merupakan sebuah hukum alam di dalam dunia kerja, maka logikanya apabila seseorang bersikap *fair* atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik. Yang ketiga adalah pengetahuan diri, pengetahuan diri adalah pemahaman seseorang atas proses diri sendiri, proses dari fikiran dan mengetahui semua keinginan dan obsesi-obsesi dari diri sendiri.

Selain kecerdasan spiritual, pemberian kompensasi bagi karyawan bank berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan bank, besar atau kecilnya kompensasi akan mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar

pada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi apabila kompensasi itu tidak tepat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Notoatmojo, 2009).

Bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Namun sejak Bank Umum Syariah yang terdiri dari BNI Syariah, BRISyariah, dan Bank Syariah Mandiri *merger* menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI), masalah pemberian kompensasi kerap kali diperbincangkan. Pemberian kompensasi yang tidak sama atau menurun jika dibandingkan sebelum *merger* membuat karyawan merasa tidak puas dan kurang diapresiasi, dimana hal ini dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan (Rumere, Pio, & Tampi, 2016). Menurut Hasibuan (2007), kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai

kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual dan kompensasi ini telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarsih (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), Tbk. Kantor Cabang Jember. Selanjutnya Rusmahafi (2016) menemukan bahwa hanya kecerdasan spiritual yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Oktariani, Setyanti, dan Sumani (2016) menemukan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Jember. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, kiranya layak dilakukan penelitian bagaimana sesungguhnya kecerdasan spiritual dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada bank syariah.

Maka dari itu, objek penelitian ini dilakukan pada BSI KC Daud Beuereueh 1, dikarenakan BSI KC Daud Beuereueh 1 ex-BNI Syariah pernah mendapatkan penghargaan sebagai *Best Overall Performance Shariah Commercial Bank* pada tahun 2019 dari infobank 16th *Banking Service Excellence Award 2019*. Dan pada tahun 2020 mendapatkan penghargaan *Indonesia Best Bank Health Shariah Bank* dari anugerah warta ekonomi *Award 2020*.

Penghargaan yang didapatkan oleh BSI KC Daud Beureueh 1, tentu tidak terlepas dari kinerja karyawan yang maksimal dan kompeten pada bidangnya masing-masing. Namun hal ini tidak dilandasi dengan latar belakang Kecerdasan Spiritual padahal BSI merupakan bank syariah yang seluruh kegiatan operasionalnya harus dijalankan sesuai dengan prinsip syariah. Atas dasar ini, peneliti tertarik untuk menjadikan BSI KC Daud Beureueh 1 sebagai objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, peneliti ingin merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1?
2. Apakah kompensasi tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1?
3. Apakah kecerdasan spiritual dan kompensasi tenaga kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual seorang karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tenaga kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi tenaga kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
Untuk menambah pengetahuan serta wawasan tentang kecerdasan spiritual seseorang karyawan dalam bank syariah serta pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa serta masyarakat luas

dalam memahami betapa pentingnya kecerdasan spiritual seseorang dalam praktik bank syariah.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan koreksi serta dapat dijadikan bahan rujukan dan menambahkan literatur sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut atau juga bisa dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya.

1.5 Sistematika penulisan skripsi

Untuk memberikan gambaran lebih lanjut tentang penyusunan skripsi ini, maka peneliti menggunakan 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta Sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori relevan dengan penelitian, teori ini sebagai dasar penyusunan dalam hipotesis. Meliputi: definisi kecerdasan spiritual, definisi kompensasi tenaga kerja, serta definisi kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian, membahas jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variable penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Memuat deskripsi tentang penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang membangun untuk objek penelitian yang dipilih oleh penulis.



BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Bank Syariah

Kata syariah berasal dari bahasa Arab, dari akar kata *syara'a*, yang berarti jalan, cara, dan aturan. Syariah digunakan dalam arti luas dan sempit. Dalam arti luas, syariah dimaksudkan sebagai seluruh ajaran dan norma-norma yang dibawa oleh Nabi Muhammad Saw, yang mengatur kehidupan manusia baik dalam aspek kepercayaan maupun dalam aspek tingkah laku praktisnya. Singkatnya, syariah adalah ajaran-ajaran agama Islam itu sendiri, yang dibedakan menjadi dua aspek, yaitu ajaran tentang kepercayaan (akidah) dan ajaran tentang tingkah laku (*amaliah*). Dalam hal ini, syariah dalam arti luas identik dengan syarak (*asy-syar'i*) dan *ad-dn* (agama Islam). Dalam arti sempit, syariah merujuk kepada aspek praktis (*amaliah*) dari syariah dalam arti luas, yaitu aspek yang berupa kumpulan ajaran atau norma yang mengatur tingkah laku kongkret manusia. Syariah dalam arti luas sempit inilah yang lazim diidentikkan dan diterjemahkan sebagai hukum Islam (Kasmir, 2015).

Dalam UU No. 21 tahun 2008 Bab I pasal 1 ayat 7 tentang Perbankan Syariah, dijelaskan bahwa:

“Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.”

Menurut Ascarya (2007), “bank syariah adalah suatu lembaga keuangan bank yang dalam operasionalnya dan produknya dikembangkan berlandaskan pada prinsip syariah Islam, dan tata cara operasinya mengacu kepada ketentuan Alquran dan Hadis”. Selain itu menurutnya bank syariah adalah bank yang melakukan kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip syariah. Sebagaimana telah ditegaskan dalam penjelasan umum UU Perbankan Syariah bahwa kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah meliputi kegiatan usaha yang tidak mengandung unsur riba, maisir, gharar, haram dan zalim.

Berdasarkan Pasal 4 UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, disebutkan bahwa bank syariah wajib menjalankan fungsi menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat. Bank syariah juga dapat menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga Baitul Mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya (antara lain denda terhadap nasabah) dan menyalurkannya kepada organisasi pengelola zakat. Selain itu, bank syariah juga dapat menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf uang dan menyalurkan kepada pengelola wakaf sesuai dengan kehendak pemberi wakaf.

Adapun fungsi bank syariah yang telah diklasifikasikan kedalam empat fungsi, yaitu: (Wiroso, 2009)

1. Fungsi Manajer Investasi

Fungsi ini dapat dilihat dari segi penghimpunan dana oleh bank syariah, khususnya dana mudarabah. Dengan fungsi ini, bank syariah bertindak sebagai manajer investasi dari pemilik dana (*shahibul maal*) dalam hal dana tersebut harus dapat disalurkan pada penyaluran yang produktif, sehingga dana yang dihimpun dapat menghasilkan keuntungan yang akan dibagi hasilkan antara bank syariah dan pemilik dana

2. Fungsi Investor

Dalam penyaluran dana, bank syariah berfungsi sebagai investor (pemilik dana). Sebagai investor penanaman dana yang dilakukan oleh bank syariah harus dilakukan pada sektor-sektor yang produktif dengan risiko yang minim dan tidak melanggar ketentuan syariah. Selain itu, dalam menginvestasikan dana bank syariah harus menggunakan alat investasi yang sesuai dengan syariah. Investasi yang sesuai dengan syariah meliputi akad jual beli (*murabahah*, *salam*, dan *isthisna'*), akad investasi (*mudarabah* dan *musyarakah*), akad sewa-menyewa (*ijarah* dan *ijarah muntahiya bit tamlik*), dan akad lainnya yang dibolehkan oleh syariah.

3. Fungsi Jasa Keuangan

Fungsi jasa keuangan yang dijalankan oleh bank syariah tidaklah berbeda dengan bank konvensional, seperti memberikan layanan kiliring, *transfer*, inkaso, pembayaran

gaji, *letter of guarantee*, *letter of credit*, dan lain sebagainya. Akan tetapi, dalam hal mekanisme mendapatkan keuntungan dari transaksi tersebut, bank syariah tetap harus menggunakan skema yang sesuai dengan prinsip syariah

4. Fungsi Sosial

Memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat melalui dana *qard* (pinjaman kebaikan) atau zakat dan sumbangan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Adapun 5 (lima) transaksi yang lazim digunakan praktik perbankan syariah yaitu:

- a. Transaksi yang tidak mengandung riba.
- b. Transaksi yang ditujukan untuk memiliki barang dengan cara jual beli (*murabahah*).
- c. Transaksi yang ditujukan untuk mendapatkan jasa dengan cara sewa (*ijarah*).
- d. Transaksi yang ditujukan untuk mendapatkan modal kerja dengan cara bagi hasil (*mudarabah*).
- e. Transaksi deposito, tabungan giro yang imbalannya adalah bagi hasil (*mudarabah*) dan transaksi titipan (*wadiah*).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang

sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2006).

Menurut Hasibuan (2007), “kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Wirawan (2009), “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu”. Kinerja atau *performance* menurut Moeheriono (2010) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil penilaian dari usaha pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitas.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan yang telah diprogramkan.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: (Robbins, 2006)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitme kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selain itu, menurut Bernardin dan Russel (2013) untuk mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (*quality*) merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan dengan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
2. Kuantitas (*quantity*) merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketetapan waktu (*timeliness*) merupakan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan biaya (*cost effectiveness*) merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.
5. Perlu pengawasan (*need for supervision*) merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
6. Hubungan rekan sekerja (*interpersonal impact*). Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya

diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2016) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1. *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil.

2. *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

3. *Consistency*

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

Arsyad (2004) mengemukakan bahwa kinerja dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu:

1. Sebagai keluaran (*output*) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
2. Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya.
3. Adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya.

Selain itu, Sudarmanto (2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam

kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Selanjutnya, menurut Edison, Yohny, dan Imas (2016) dimensi kinerja terdiri dari:

1. Target

Target merupakan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas nasabah.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.3 Kecerdasan Spiritual

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007). Kecerdasan spiritual sebagai sesuatu

yang berhubungan dengan kejiwaan, berguna untuk menemukan nilai-nilai baru dalam kehidupan, mendasari suatu keputusan dan tindakan (James, 2004). Amram dan Dryer (2008) menjelaskan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk menerapkan dan menanam sumber daya dan kuitas spiritual dalam memperluas fungsi dan kemakmuran sehari-hari.

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan menurutnya SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara (Paisal dan Anggraini, 2010).

Zohar dan Marsyal (2007) memberikan delapan dimensi untuk menguji sejauh mana kualitas kecerdasan spiritual seseorang. Delapan barometer ini secara umum menggambarkan segi-segi kearifan hidup secara *meaningful* dan spiritual, yang menjadi dasar dan basis kecerdasan spiritual (SQ). Delapan Barometer kepribadian yang dipakai meliputi:

1. Kapasitas diri untuk bersikap fleksibel, seperti aktif dan adaptif secara spontan.

2. Memiliki tingkat kesadaran (*self-awareness*) yang tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan (*suffering*).
4. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
5. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu (*unnecessary harm*).
6. Memiliki cara pandang yang holistik, dengan melihat kecenderungan untuk melihat keterkaitan di antara segala sesuatu yang berbeda.
7. Memiliki kecenderungan nyata untuk bertanya: “Mengapa” (*why*) atau “Bagaimana jika” (*what if*) dan cenderung untuk mencari jawaban-jawaban yang fundamental (prinsip dan mendasar).
8. Menjadi apa yang disebut oleh para psikolog sebagai *field-independent* (bidang mandiri), yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memberi makna yang lebih bernilai, luas dan kaya terhadap perilaku atau jalan kehidupan seseorang.

2.3.2 Kecerdasan Spiritual Dalam Islam

Dalam terminologi Islam, Sariakin (2010) menjelaskan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menghubungkan manusia dengan Tuhannya. Selanjutnya, Amram (2007) dalam

(Yuliani, dkk, 2019) menjelaskan bahwa Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seseorang dalam mewujudkan nilai spiritualitas untuk meningkatkan kesejahteraan dan fungsi hidup sehari-hari. Nilai-nilai ini terdiri dari kesadaran diri, kebersyukuran, pemaknaan hidup, penerimaan diri, ketenangan hati dan lain-lain. Allah SWT telah menerangkan nilai-nilai tersebut beserta nilai kehidupan yang lain dalam Al-Quran. Hal ini dimaksudkan agar manusia dapat mengambil pelajaran dan hikmah di dalamnya serta dapat menerapkannya dalam kehidupannya

Menurut Fauzi (2013), kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada *qalb*. *Qalb* inilah yang merupakan pusat kendali gerak anggota tubuh manusia. Semua aktivitas manusia berada di bawah kendalinya. Jika *qalb* ini sudah baik, maka gerak dan aktivitas anggota tubuh yang lain akan baik pula. Salah satu kunci kecerdasan spiritual ada pada hati. Kemudian menanggapi bisikan nurani dengan memberdayakan dan mengarahkan seluruh potensi *qalbu*. Seorang yang cerdas ruhaniah akan menunjukkan rasa tanggung jawab dengan berorientasi pada kebijakan atau amal prestatif. Istilah kecerdasan *qalbiyah* adalah menggunakan sejumlah kemampuan diri secara tepat untuk mengenal kalbu dan aktifitas-aktifitasnya, mengelola dan mengekspresikan jenis-jenis kalbu secara benar, memotivasi kalbu untuk membina moralitas hubungan dengan orang lain dan hubungan *ubudiyah* dengan Allah.

Selain itu, Agustian (2006) dalam Rahmasari (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi

makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah. Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual menurut Agustian (2006) dalam Rahmasari (2012) dapat diambil dari rukun iman yaitu:

1. Prinsip Bintang

Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.

2. Prinsip Malaikat

Prinsip malaikat adalah berdasarkan iman kepada malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT.

3. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan adalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati semua orang.

- 3 Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. suka membaca dan belajar untuk menambah

pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam bertindak.

4 Prinsip Masa Depan

Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada “hari akhir”. Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya “hari akhir” dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Spiritual

Indikator-indikator kecerdasan spiritual menurut Sukidi (2002) adalah sebagai berikut:

1. Mutlak Jujur

Kata kunci pertama untuk sukses didunia bisnis, selain berkata benar dan konsisten akan kebenaran itu, yang tak kalah pentingnya adalah mutlak bersikap jujur. ini hukum spiritual dalam bisnis.

2. Keterbukaan

Dikalangan *The Corporate Mystis*, keterbukaan tidak saja mutlak, tapi sudah *beyond a moral injunction*. Keterbukaan bahkan diibaratkan sudah menjadi hukum alam.

3. Pengetahuan diri

The corporate Mystis sangat menaruh perhatian pada terciptanya *learning society* dalam dunia bisnis. Karena itu, *self-knowledge* menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan bisnis

4. Fokus pada kontribusi

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi daripada menerima. Hal ini penting berhadapan dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih terfokus pada kontribusi.

5. Spiritualitas Non-dogmatis

Komponen ini merupakan nilai kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

Saat ini dunia kerja membawa lebih banyak konsentrasi pada masalah spiritual. Para pekerja mendapatkan nilai-nilai hidup bukan hanya dirumah saja, tetapi mereka juga mencari setiap makna hidup yang berasal dari lingkungan kerja mereka. Mereka yang dapat memberi makna pada hidup mereka dan membawa spritualitas kedalam lingkungan kerja mereka akan membuat mereka menjadi orang yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih

baik dibanding mereka yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Hoffman, 2002).

Kecerdasan spritual yang dimiliki setiap orang tidaklah sama. Hal tersebut tergantung dari masing-masing pribadi orang tersebut dalam memberikan makna pada hidupnya. Kecerdasan spritual lebih bersifat luas dan tidak terbatas pada agama saja. Perbedaan yang dimiliki masing-masing individu akan membuat hasil kerjanya pun berbeda (Idrus, 2002). Idrus (2002) menyatakan bahwa spiritualitas berkembang karena manusia krisis makna, jadi kehadiran organisasi seharusnya juga memberi makna apa yang menjadi tujuan organisasinya. Makna yang muncul dalam suatu organisasi akan membuat setiap orang yang bekerja didalamnya lebih dapat mengembangkan diri mereka. Hasilnya mereka juga dapat bekerja lebih baik.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2006), “kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Sedangkan menurut Handoko (2005), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan. Menurut Hasibuan

(2007), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan”.

Anthony dan Govindarajan (2005) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Dari penjelasan teori di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi adalah imbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas sumbangsih yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang telah karyawan hasilkan sehingga mampu mengikat para karyawan. Sebab apabila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan dengan perusahaan lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan memutuskan hubungan kerja dan pindah ke perusahaan lain. Maka dari itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting.

2.4.2 Pengertian Kompensasi Dalam Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya (Ibrahim, 2008).

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya (Shihab, 2006).

Prinsip keadilan ini tercantum dalam Q.S. al-Jatsiyah ayat 22, yang berbunyi:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۚ ۲۲

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan” (Q.S. Al-Jatsiyah [45]: 22).

Dalam ayat ini dimaksudkan, Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas. Selain itu, juga supaya setiap jiwa diberi balasan atas kebaikan dan kejahatan yang dilakukannya. Balasan mereka tidak akan dikurangi sedikit pun. Sehingga segala sesuatu yang ada di muka bumi ini sudah diatur, dan tidak akan tertukar rezeki seseorang dengan dengan orang lain (Shihab, 2006).

Tabel 2.1
Perbandingan Konsep Upah Barat dan Islam

No	Aspek	Barat	Islam
1	Ketertarikan yang erat antara upah dan moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi: Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan berdasarkan Prinsip Keadilan	Ya	Ya
4	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan	Ya	Ya

Sumber: Tanjung (2004:46).

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat diketahui bahwa konsep upah barat dan Islam berbeda. Konsep upah barat tidak disertai moral dalam proses pelaksanaannya, akan tetapi hanya memikirkan keuntungannya saja, sehingga dapat terjadi hal-hal seperti penindasan karyawan, atau dengan kata lain terjadi upah tidak dibayar dengan semestinya. Sedangkan dalam Islam tidak demikian, sistem upah dalam Islam, moral yang paling utama dan harus disertai didalamnya. Selanjutnya aspek upah memiliki dua dimensi yaitu dunia dan akhirat, ini maksudnya pada sistem upah barat tidak memiliki orientasi ke akhirat, hanya memiliki orientasi pada dunia saja. Sedangkan pada sistem upah dalam Islam, semua yang dilakukan didunia itu dipertanggungjawabkan di akhirat.

2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi

Mondy (2008) mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Kompensasi *Financial*

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. *Direct Financial compensation* (kompensasi finansial langsung). Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk uang yang karyawan

terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- b. *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung). Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan social, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti, dan lain-lain.

2. Kompensasi *Non Financial*

Kompensasi *non financial* merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa fasilitas untuk membantu atau mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Suparyadi, 2015).

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu (Mondy, 2008):

- a. *Non Financial The Job* (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*selfactualization*).

- b. *Non Financial Job Environment* (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*).

Selain itu, Menurut Hasibuan (2007) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung, diantaranya:
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

- b. Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawaiai harian dengan pedoman perajnjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyaan tertentu yang prestasinya diatas setandar

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:

a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi keshatan dan program pensiun.

b. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan

Dalam Islam kompensasi atau upah (*ujrah/ajrun*) hanya diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
2. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi) nya saja. Apabila akad ujrahnya

menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja (Rusyd, 2007).

2.4.4 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2006) bagi karyawan adalah:

1. Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan memeliharaaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnyayang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Rivai (2006) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung, diantaranya:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai balas jasa yang telah dilaksanakan apabila memenuhi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang yang nilainya di atas gaji normalnya.

c. Penghargaan

Penghargaan atau reward adalah penghargaan non finansial yang didapat bila seseorang bekerja dengan baik.

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya:

a. Tunjangan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun).

Selain itu, Indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2007) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai

pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai dan memperoleh, menjaga, dan memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada akan sangat mungkin meningkatkan keluhan-keluhan, mogok kerja, meningkatnya derajat keterlambatan dan ketidakhadiran serta meninggalkan perusahaan.

2.5 Penelitian Terkait

Penelitian terkait adalah penelitian yang didasarkan atas penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya dengan penambahan variabel dan metode penelitian yang berbeda bisa didapatkan dari skripsi, jurnal dan tesis. Di bawah ini terdapat enam penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai acuan atau landasan yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmasari (2012) dengan judul pengaruh kecerdasan intelektual , kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu kecerdasan spiritual. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian saya tidak menggunakan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi sebagai variabel independen, akan tetapi menambahkan variabel kompensasi. Selain itu waktu penelitian dan tempat penelitian juga berbeda.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Winarsih (2015) yang berjudul analisis pengaruh kompensasi, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero), Tbk. Kantor Cabang Jember menyimpulkan bahwa kompensasi, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu kecerdasan spiritual dan kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian saya tidak menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independen, dan motivasi sebagai variabel dependen. Selain itu waktu penelitian dan tempat penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusmahafi (2016) yang berjudul analisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa hanya kecerdasan spiritual yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu kecerdasan spiritual dan kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian saya tidak menggunakan kompetensi sebagai variabel independen. Selain itu waktu penelitian dan tempat penelitian juga berbeda.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Rukhayatun (2017) yang berjudul analisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu kecerdasan spiritual. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian saya tidak menggunakan kecerdasan emosional dan motivasi sebagai variabel independen. Selain itu waktu penelitian dan tempat penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwoningtyas (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh penempatan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank

Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Surakarta menyimpulkan bahwa variabel penempatan kerja (X1) dan kecerdasan Spiritual (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun secara bersama-sama variabel penempatan kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kecerdasan spiritual (X3) berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu kecerdasan spiritual. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian saya tidak menggunakan pengaruh penempatan kerja dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen. Selain itu waktu penelitian dan tempat penelitian juga berbeda.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Mayliza (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan biro quality assurance PT. Semen Padang menyimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji t menunjukkan nilai $0,001 < 0,05$ dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan

variabel independen yaitu kecerdasan spiritual. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian saya menambahkan kompensasi sebagai variabel independen. Selain itu waktu penelitian dan tempat penelitian juga berbeda.

Tabel 2.2
Tinjauan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rahmasari (2012) “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan”	Jenis penelitian: Kuantitatif Metode analisis data: Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program AMOS versi 6.0.	Kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.
2.	Winarsih (2015) “Analisis pengaruh kompensasi, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero), Tbk. Kantor Cabang Jember”	Jenis penelitian: Kuantitatif Populasi: Seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero), Tbk. Kantor Cabang Jember yang berjumlah 156 karyawan Sampel: 105 responden Teknik pengambilan sampel: <i>multi stage random sampling</i>	Bahwa kompensasi, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
3.	Rusmahafi (2016) “Pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan”	Jenis penelitian: Kuantitatif Populasi: karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate. Metode analisis data: regresi linear berganda	Penelitian ini menyimpulkan hanya kecerdasan spiritual yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 – Lanjutan

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Rukhayatun (2017) “Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati”	Jenis penelitian: Kuantitatif Populasi: karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati Sampel: 90 responden Teknik pengambilan sampel: teknik <i>sample random</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati.
5.	Purwoniyas (2018) “Pengaruh penempatan kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Surakarta”	Jenis penelitian: Kuantitatif Sampel: karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 60 orang Teknik pengambilan sampel: teknik <i>sampling jenuh</i>	1. Variabel penempatan kerja dan kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Sedangkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun secara bersama-sama variabel penempatan kerja, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 – Lanjutan

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Anisa dan Mayliza (2019) “Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang”	Jenis penelitian: Kuantitatif Populasi: seluruh karyawan pada biro Quality Assurance. Sampel: seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel: total sampling	Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji t menunjukkan nilai $0,001 < 0,05$ dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah (2021)

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zohar dan Marshal (2007) kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain. Kecerdasan spiritual dengan pendekatan Islam dapat dipraktikkan pada karyawan perbankan syariah dan lembaga keuangan syariah lain. Berdasarkan penelitian Sani dan Afnan (2012) menyatakan semakin meningkat kecerdasan

spiritual, maka kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan. Maka dari itu dapat disimpulkan apabila kecerdasan spiritual mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006) “Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”. Sedangkan menurut Handoko (2005) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka’. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan. Menurut Rivai (2006) kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan jasa yang diberikan karyawan akan berpengaruh *negative* terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri. Menurut Kadarisman (2012) pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot. Para pegawai yang resah dan gairah kerjanya menurun karena kompensasi yang tidak memadai akan berdampak pada pengunduran diri dari perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012) apabila tingkat kompensasi kurang atau tidak dapat bersaing dengan organisasi lain (tidak

kompetitif) kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan keluar (*turnover*) ke instansi lain yang terbukti mampu memberi kesejahteraan yang lebih memadai. Simamora (2006) mengatakan meskipun banyak faktor yang memacu karyawan meninggalkan organisasi, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari perputaran karyawan yang kompeten. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Winarsih (2015), menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Winarsih (2015) didapatkan bahwa kecerdasan spiritual dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kecerdasan spiritual dan kompensasi meningkat, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia yang berguna untuk menilai tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain. Maka semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Begitupula kompensasi, kompensasi merupakan bayaran yang diberikan perusahaan untuk

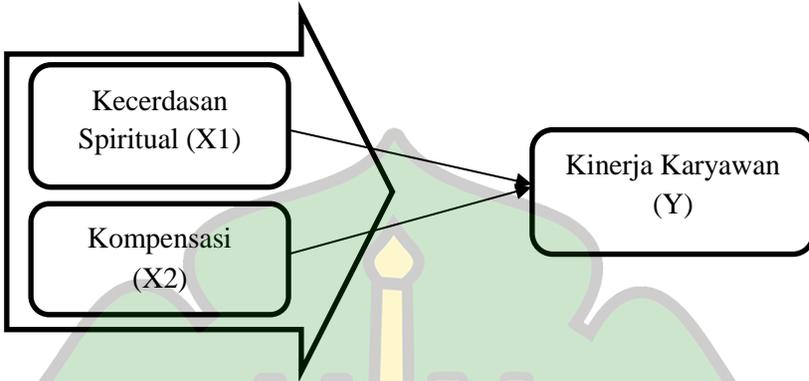
dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Maka dari itu semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal.

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam dunia kerja, kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang kompetitif. Kinerja karyawan yang demikian didapat dari sumber daya manusia tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa tinggi atau seberapa layak kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu sikap moral atau kecerdasan spiritual karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja tugas karyawan. Dengan demikian dibentuklah kerangka pemikiran seperti gambar 2.1.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah (2021)

2.8 Hipotesis Penelitian

Seperti yang telah digambarkan diatas, kecerdasan spritual dan kompensasi merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti dapat menarik hipotesis. Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum ada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian ini dijelaskan pada hubungan antar variabel sebagai berikut:

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh kecerdasan spritual terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

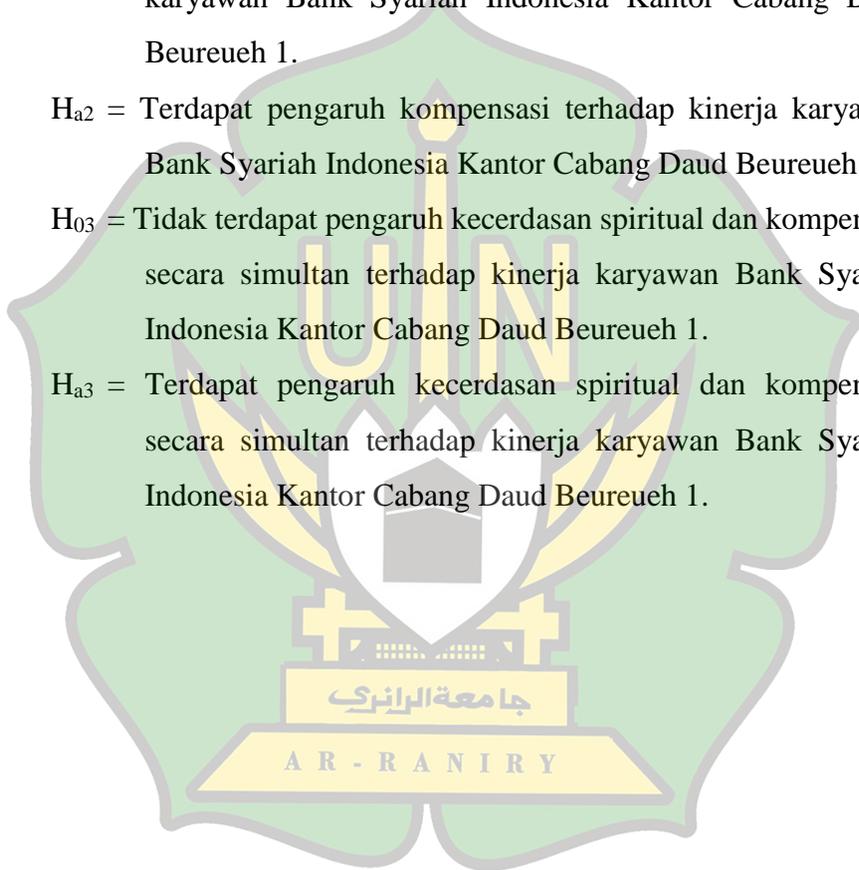
H_{a1} = Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H₀₂ = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H_{a2} = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H₀₃ = Tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H_{a3} = Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1. Sehingga dalam penelitian ini diperlukan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2013:3), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lainnya yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk mendeskripsikan atau menggambarkan data (fakta) yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Peneliti menggunakan jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan atau gambaran yang jelas tentang situasi objek yang diteliti mengenai pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya

Data adalah sekumpulan informasi yang diperoleh oleh peneliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah data yang didapat dari hasil pengamatan secara langsung oleh peneliti pada tempat yang menjadi objek penelitian atau data yang respondennya langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1 dengan membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini difokuskan kepada seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1 dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan kecerdasan spiritual dan kompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1 terhadap kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1 sebanyak 36 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT BSI KC Daud Beureueh 1

Posisi	Jumlah Karyawan
Branch Manager	1
Operational Manager	1
Bussines Manager	1
Customer Service Head	1
Customer service	3
Teller	3
Sales Head	1
Sales assistant	3
Funding Head	1
Funding Assistant	3
Consumer Processing Head	1
COConsumer Processing Assistant	2
COLlection Asisstant	1
SME Head	1
Senior Acount Officer	2
Recovery and Remedial Head	1
Recovery and Remedial Assistant	1
FNancing Adminitration Head	1
Financing Administration Assitant	1
Back Office Head	1
Back Office Assistant	1
operational Assitant	1
Branch Internal Control	1
Satpam	3
Jumlah	36

Sumber: PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1, 2021

Sampel merupakan sebagian data yang di ambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001).

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasinya relatif kecil. Sehingga yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh populasi berupa seluruh karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 36 orang.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau bebas (Sugiyono, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.4.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen atau disebut juga variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen secara positif maupun negatif (Sekaran, 2011). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kecerdasan spiritual (X_1) dan kompensasi (X_2).

Tabel 3.2
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kecerdasan Spiritual (X_1)	Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa (Zohar dan Marshall, 2007:87).	1. Mutlak Jujur 2. Keterbukaan 3. Pengetahuan diri 4. Fokus pada kontribusi 5. Spiritualitas Non-dogmatis (Sukidi, 2002:95-96)	Ordinal
2.	Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2006:514).	1. Gaji yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan 4. Fasilitas yang memadai (Simamora (2006:445)	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebagai tingkat keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2007:326).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Ordinal

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

3.5 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Skala likert adalah pengukuran dimana responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuannya. Skala likert dirancang dengan tujuan memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pertanyaan. Dalam penelitian ini skala likert yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1-5. Menurut Augusty (2006) skala interval merupakan alat ukur yang dapat menghasilkan measurement yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, uji statistik parameter, korelasi dan sebagainya. Penentuan nilai skala likert dengan menggunakan lima tingkatan jawaban dapat dilihat dari tabel 3.3.

Tabel 3.3
Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 23. Uji validitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut: (1) Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel. (2) Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu. (3) Uji validitas dilakukan setiap butir soal. Hasilnya dibandingkan dengan r tabel untuk *degree of freedom* $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5%. (4) Jika r tabel $< r$ hitung maka butir soal disebut valid (Noor, 2011).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisisioner yang berhubungan dengan satu dan lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik dan metode normal *probability plot*. Analisis grafik merupakan salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data distribusi yang mendekati normal. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat membingungkan, khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal *probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan

pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Cara mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dasar analisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi

multikolinieritas sempurna, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang teliti. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2016) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang, dan sebaliknya jika *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3.8 Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2012). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas yaitu; kecerdasan spiritual (X1) dan kompensasi (X2), terhadap variabel terikat yaitu karyawan (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi variabel terikat

X_1	= Kecerdasan Spiritual
X_2	= Kompensasi
e	= Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji tabel t digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial (masing-masing) sehingga dapat dirumuskan hipotesis untuk yang pertama dalam uraian kalimat, sebagai berikut:

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H_{a1} = Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H_{02} = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H_{a2} = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

Menurut Sujarweni (2015), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Apabila nilai probabilitas signifikansinya

lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan ($\alpha < 0,05$) dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan ($\alpha > 0,05$) (Sujarweni, 2015).

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji tabel F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap dependen sehingga dapat dirumuskan hipotesis untuk yang kedua dalam uraian kalimat, sebagai berikut:

H_{03} = Tidak terdapat pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

H_{a3} = Terdapat pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

Menurut Sujarweni (2015), uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Kriteria Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sujarweni, 2015). H_0 diterima jika artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1. Sebaliknya, H_a

diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueh 1.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen (X) terhadap nilai variabel dependen (Y). Jika koefisien determinasi mendekati satu, maka semakin besar pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Ghozali (2016) menjelaskan Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Dan jika nilai mendekati satu (1) maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI)

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 *Jumadil Akhir* 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil 'Aalamiin*).

4.1.1 Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia

Visi dari BSI adalah “menciptakan Bank Syariah yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.”

Adapun misi dari BSI antara lain:

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham. Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia. Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.2 Produk dan Jasa BSI

Adapun produk dan jasa BSI: (Bank Syariah Indonesia, 2021)

1. Produk Pendanaan
 - 1) Giro Wadiah
 - 2) Tabungan *Mudharabah* (Tabungan Syariah Plus)

3) Tabungan Haji *Mudharabah*

4) Deposito *Mudharabah*

2. Produk Pembiayaan

1) Pembiayaan *Mudharabah*

2) Pembiayaan *Murabahah*

3) Pembiayaan *Musyarakah*

4) Pembiayaan *Ijarah Bai Ut Takjiri*

3. Produk Jasa

1) Kiriman Uang

2) Garansi Bank

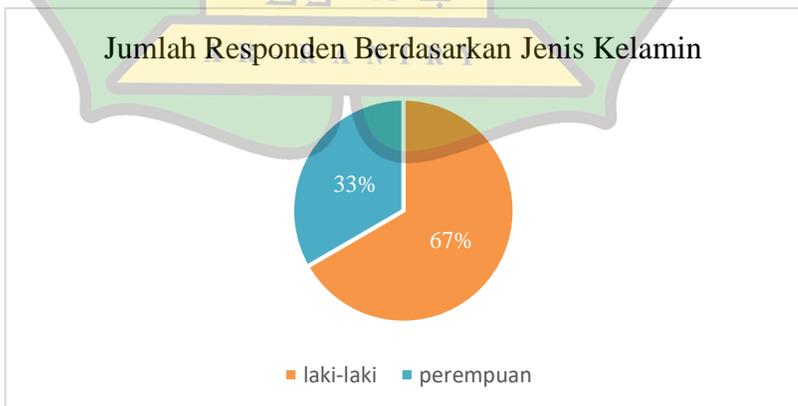
3) Inkaso

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



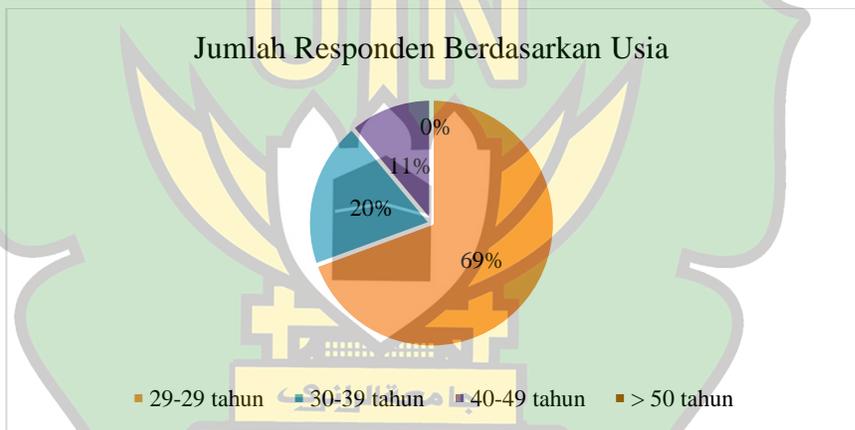
Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling mendominasi adalah responden berjenis laki-laki dengan persentase 67%. Sehingga dapat dirincikan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 33%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data diolah (2021)

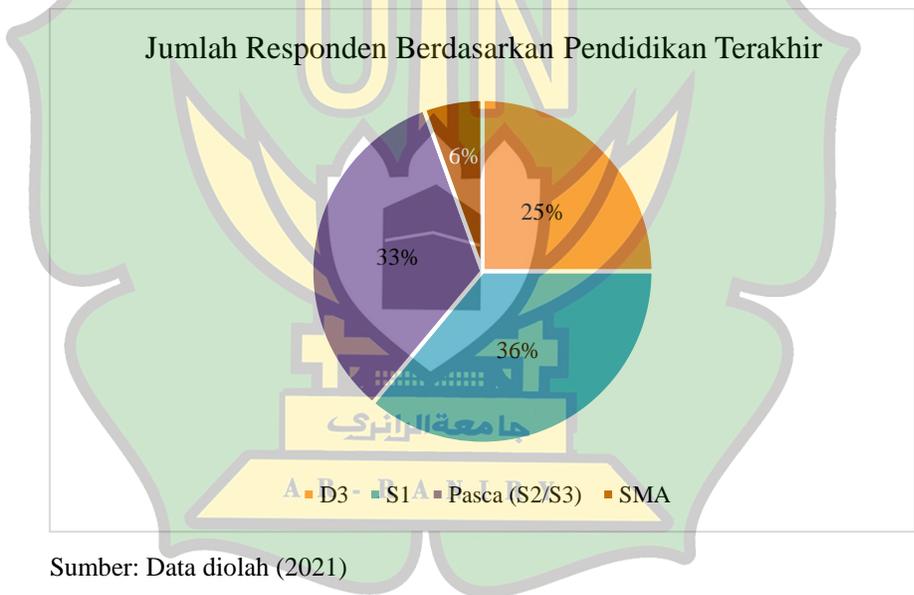
Berdasarkan Gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling mendominasi adalah responden dengan rentang usia 20-29 tahun. Sehingga dapat dirincikan responden dengan rentang usia 20-29 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 69%, responden dengan rentang usia 30-39 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 20%, responden dengan

rentang usia 40-49 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 11%, dan tidak ada responden dengan usia lebih dari 50 tahun.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan jenis pendidikan terakhir responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



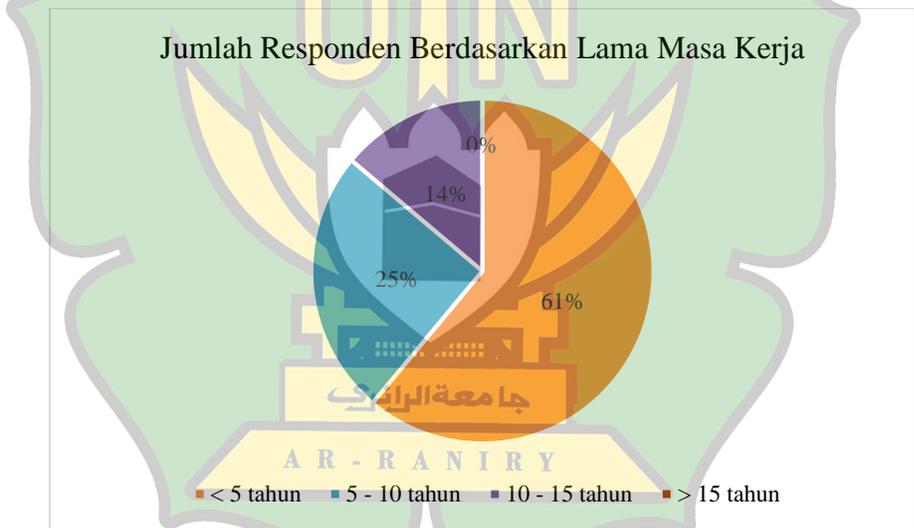
Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan responden yang paling mendominasi adalah jenjang pendidikan sarjana dengan persentase 36% atau setara dengan 13 orang, responden dengan jenjang pendidikan pasca

sarjana sebanyak 12 orang dengan persentase 33%, responden dengan jenjang pendidikan Diploma III sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, dan responden dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan persentase 2%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Berdasarkan lama masa kerja responden, maka data dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa rentang waktu masa kerja responden yang paling mendominasi adalah kurang dari lima tahun dengan persentase 61% atau setara dengan 22 orang. Responden dengan rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, responden dengan rentang

waktu 10-15 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 14% dan tidak ada responden dengan rentang waktu lebih dari 15 tahun.

4.3 Karakteristik Jawaban Responden

4.3.1 Karakteristik Jawaban Variabel Kecerdasan Spiritual

Variabel kecerdasan spiritual terdiri atas beberapa item pernyataan yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Jawaban Variabel Kecerdasan Spiritual

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
X1.1			2	21	13	4,31
X1.2		1	6	25	4	3,89
X1.3		2	3	26	5	3,94
X1.4			6	20	10	4,11
X1.5			3	24	9	4,17
X1.6		1	2	24	9	4,14
X1.7	1	1	6	21	7	3,89
X1.8		1	5	18	12	4,14
X1.9			1	20	15	4,39
X1.10			4	24	8	4,11
X1.11			4	24	8	4,11
X1.12		1	5	19	11	4,11
X1.13		1	6	21	8	4,00
Kecerdasan Spiritual						4,10

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kecerdasan spiritual adalah 4,10. Artinya rata-rata jawaban pada variabel kecerdasan spiritual adalah setuju.

4.3.2 Karakteristik Jawaban Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi terdiri atas beberapa item pernyataan yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Jawaban Variabel Kompensasi

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
X2.1			2	19	15	4,36
X2.2			6	21	9	4,08
X2.3			5	20	11	4,17
X2.4			1	27	8	4,19
X2.5			5	26	5	4,00
X2.6			6	18	12	4,17
X2.7			6	21	9	4,08
X2.8				20	16	4,44
X2.9			4	21	11	4,19
Kompensasi						4,19

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kompensasi adalah 4,19. Artinya menjelaskan bahwa rata-rata jawaban pada variabel kompensasi adalah setuju.

4.3.3 Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri atas beberapa item pernyataan yang menjadi komponen dari pembentuk variabel. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
Y1			1	9	26	4,69
Y2			2	16	18	4,44
Y3			3	17	16	4,36
Y4				18	18	4,50
Y5		1	6	21	8	4,00
Y6		2	4	20	10	4,06
Y7		1	1	18	16	4,36
Y8			3	24	9	4,17
Y9			2	24	10	4,22
Y10		1		18	17	4,42
Y11				22	14	4,39
Y12				18	18	4,50
Y13				13	23	4,64
Y14			3	28	5	4,06
Y15			3	23	10	4,19
Y16		1	4	18	13	4,19
Y17			6	20	10	4,11
Y18			3	25	8	4,14
Kinerja Karyawan						4,30

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,30. Artinya menjelaskan bahwa rata-rata jawaban pada variabel kinerja karyawan adalah setuju.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Statistik Deskriptif

Sebelum melakukan uji pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka terlebih dahulu dilakukan uji mengenai deskripsi variabel penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif. Uji analisis statistik deskriptif ini sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena tujuan dan fungsi dari uji analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan gambaran dan ukuran terhadap data dalam bentuk numerik yang berlaku secara umum dan akan digunakan sebagai data penelitian. Adapun hasil uji analisis statistik deskriptif tersebut akan ditampilkan pada Tabel 4.4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	4.30	6.553	36
Kecerdasan Spiritual	4.10	3.929	36
Kompensasi	4.19	3.897	36

Sumber: Data diolah (2021)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 sampel. Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,30 (dibulatkan menjadi 4) yang menunjukkan para responden memiliki persepsi mengarah pada tanggapan setuju, nilai standar deviasi sebesar 6,553. Variabel independen yaitu kecerdasan spiritual menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,10 (dibulatkan menjadi 4)

yang menunjukkan para responden memiliki persepsi mengarah pada tanggapan setuju, nilai standar deviasi sebesar 3,929. Dan variabel kompensasi juga menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,19 (dibulatkan menjadi 4) yang menunjukkan para responden memiliki persepsi mengarah pada tanggapan setuju, nilai standar deviasi sebesar 3,897.

4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu kecerdasan spiritual (X1) dan kompensasi (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kecerdasan Spiritual	X1.1	0,563	0,3291	Valid
	X1.2	0,447		Valid
	X1.3	0,585		Valid
	X1.4	0,677		Valid
	X1.5	0,383		Valid
	X1.6	0,566		Valid
	X1.7	0,635		Valid
	X1.8	0,541		Valid
	X1.9	0,638		Valid
	X1.10	0,414		Valid
	X1.11	0,337		Valid
	X1.12	0,537		Valid
	X1.13	0,526		Valid

Tabel 4.5 – Lanjutan

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi	X2.1	0,680	0,3291	Valid
	X2.2	0,744		Valid
	X2.3	0,771		Valid
	X2.4	0,724		Valid
	X2.5	0,549		Valid
	X2.6	0,640		Valid
	X2.7	0,880		Valid
	X2.8	0,682		Valid
	X2.9	0,824		Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,722	0,3291	Valid
	Y2	0,531		Valid
	Y3	0,622		Valid
	Y4	0,499		Valid
	Y5	0,565		Valid
	Y6	0,464		Valid
	Y7	0,838		Valid
	Y8	0,508		Valid
	Y9	0,697		Valid
	Y10	0,660		Valid
	Y11	0,501		Valid
	Y12	0,593		Valid
	Y13	0,217		Valid
	Y14	0,497		Valid
	Y15	0,763		Valid
	Y16	0,733		Valid
	Y17	0,662		Valid
	Y18	0,553		Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, jumlah sample (n) dalam penelitian ini yaitu 36, maka $df = 36 - 2 = 34$ dengan alpha 5% sehingga didapat $r_{tabel} = 0,3291$.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yang akan dilakukan secara statistik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka kuesioner dalam penelitian ini tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Value</i>	Keterangan
Kecerdasan Spiritual (X_1)	0,785	0.60	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,884	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

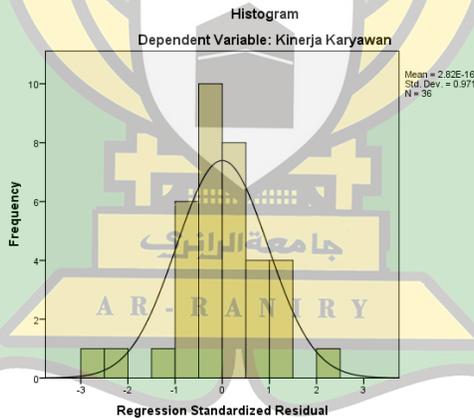
Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.4.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis grafik histogram dan metode *normal probability plot*. Berikut Gambar 4.6 adalah pengujian menggunakan analisis grafik histogram.

Gambar 4.5
Grafik Histogram



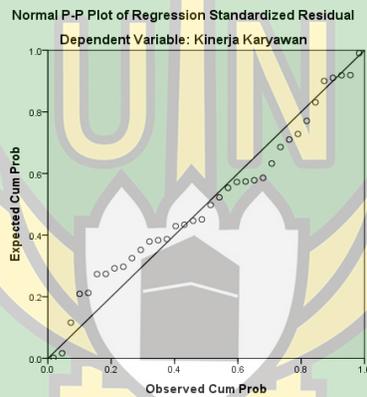
Sumber: Data diolah (2021)

Hasil grafik histogram pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa garis pada grafik histogram tersebut melengkung secara standar normalnya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model

regresi penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik ini memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal. Artinya residual terdistribusi secara normal.

Pada Gambar 4.6 grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal, artinya residual terdistribusi secara normal.

Gambar 4.6
Normal probability plot

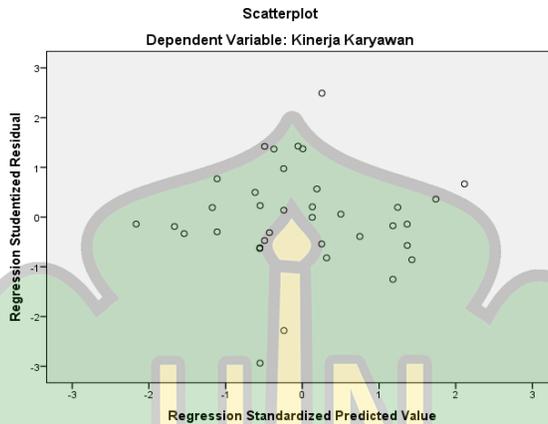


Sumber: Data diolah (2021)

4.4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Berikut Gambar 4.7 adalah pengujian heteroskedastisitas.

Gambar 4.7
Uji heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas karena sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu.

4.4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil dari pengujian data tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Spiritual	1.000	1.000
	Kompensasi	1.000	1.000

Sumber: Data diolah, 2021.

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada kecerdasan spiritual dan kompensasi sebesar 1,000. Seluruh variabel nilai *tolerance* $> 0,10$, kemudian nilai VIF pada kecerdasan spiritual dan kompensasi sebesar 1,000. Seluruh variabel nilai VIF < 10 . Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi diantara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas, dengan kata lain model regresi linear berganda terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	B
1	(Constant)	23.348	11.652	
	Kecerdasan Spiritual	.284	.209	.170
	Kompensasi	1.126	.211	.670

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 23,348 yang berarti apabila variabel kecerdasan spritual dan kompensasi bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 23,348.
2. Koefisien kecerdasan spritual sebesar 0,284 yang berarti jika variabel kecerdasan spritual naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,284.
3. Koefisien kompensasi sebesar 1,126 yang berarti jika variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,126.

4.4.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (individu). Adapun hasil pengujian tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji-t

Model		T	sig
1	(Constant)	2.004	.053
	Kecerdasan Spiritual (X_1)	1.355	.185
	Kompensasi (X_2)	5.337	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan

nilai t_{tabel} dan nilai sig. dengan nilai alpha yakni 0,05. Dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai $t_{\text{hitung}} >$ dari nilai t_{tabel} dan nilai sig. $<$ 0,05. Adapun t tabel dalam penelitian ini dengan nilai $n = 36$ dan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) didapati nilai t_{tabel} sebesar 2,03224. Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Secara parsial variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,355 < 2,03224$) dan tingkat signifikan sebesar $0,185 > 0,05$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.

Variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,337 > 2,03224$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

4.4.7 Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan (Uji-f) bertujuan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.575	2	361.287	15.279	.000 ^b
	Residual	780.314	33	23.646		
	Total	1502.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kecerdasan Spiritual

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil uji simultan (Uji-F) pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 15.279 dengan nilai sig. 0,000. Hasil signifikan $F_{0,000} < \alpha (0,05)$. Maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spritual dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1.

4.4.8 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian R^2 (*R-Square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.449	4.863

Sumber: Data diolah, 2021

Dari Tabel 4.11 tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square (R^2) sebesar 0,481, artinya bahwa 48,1% variabel dependen kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1 mampu dijelaskan oleh variabel independen, yaitu; kecerdasan spiritual dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada bank syariah yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Berikut ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dari pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun pembahasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan spiritual yang ada pada diri karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1. Hal ini dikarenakan karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1 dominan berusia 20-29 tahun.

Umumnya psikolog menetapkan sekitar usia 20 tahun sebagai awal masa dewasa dan berlangsung sampai sekitar usia 40-45 tahun.

Hurlock (2009) membagi masa dewasa menjadi tiga bagian, yaitu masa dewasa awal, masa dewasa madya dan masa usia lanjut. Masa usia dewasa awal merupakan masa pencarian kemantapan dan masa reproduktif yaitu sesuai masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional, periode *isolasi social*, periode komitmen dan masa ketergantungan perubahan nilai-nilai, kreativitas dan penyesuaian diri pada pola hidup yang baru. Masalah yang dihadapi adalah memilih arah hidup yang akan diambil dengan menghadapi godaan berbagai kemungkinan pilihan.

Melihat pemaparan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penyebab variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereueh 1 karena karyawan pada bank tersebut paling dominan memiliki kisaran umur yang dikategorikan sebagai masa dewasa awal, dimana karyawan masih berada pada tahap masa pencarian kemantapan. Karyawan masih bekerja atas dasar ingin mencari sesuatu dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang bekerja didasarkan oleh ketaatan terhadap agama, dia akan bekerja lebih ikhlas, menjunjung tinggi kejujuran, dan mampu menghadapi permasalahan hidupnya.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan teori yang ada, menurut teori karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan berdampak pada kinerja yang lebih baik pula.

Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan lebih fokus terhadap pekerjaan mereka, menjunjung tinggi kejujuran dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya. Zohar dan Marshall (2007) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Mudali (2002) menyebutkan bahwa seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual tinggi agar dia dapat benar-benar menjadi pintar. Kecerdasan tersebut juga dibutuhkan dalam dunia kerjanya, apabila kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat berfungsi secara efektif maka dia akan menampilkan hasil kerja yang menonjol.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Oktariani, Setyanti, dan Sumani (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi karyawan semakin baik, maka ini akan mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik.

Karyawan melakukan tugas di perusahaan salah satu alasannya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa.

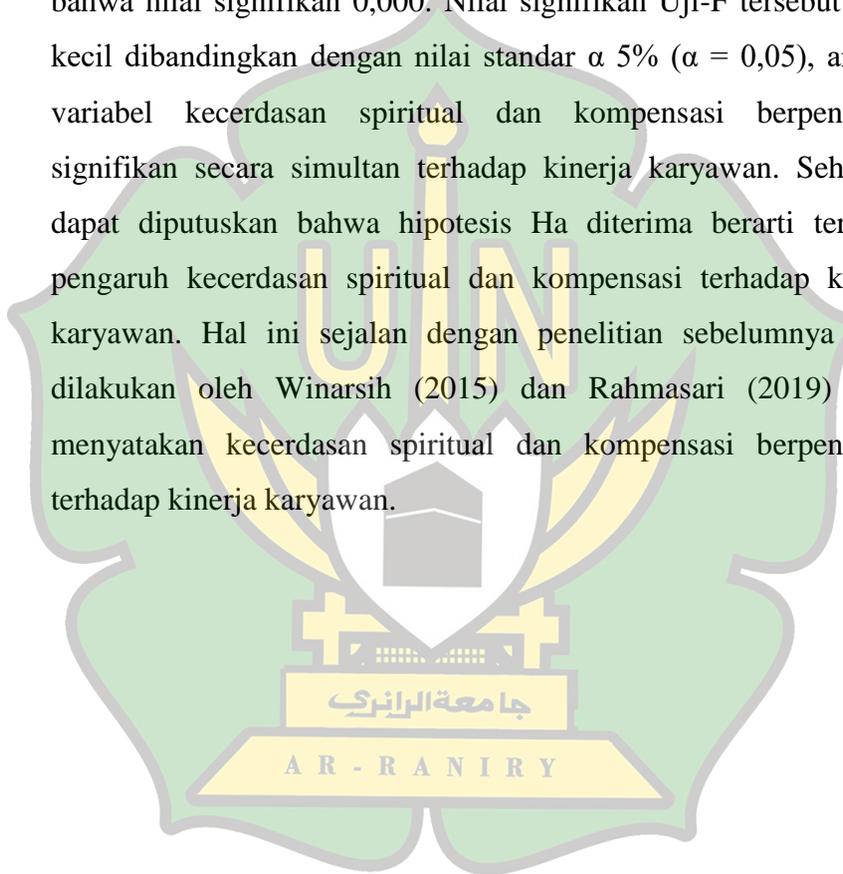
Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian kompensasi akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anthony dan Govindarajan (2005) bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Maka dari itu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan upah dengan besaran yang sesuai dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarsih (2015), yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmahafi (2016) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan untuk variabel independen kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan Uji-F tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar α 5% ($\alpha = 0,05$), artinya variabel kecerdasan spiritual dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis H_a diterima berarti terdapat pengaruh kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarsih (2015) dan Rahmasari (2019) yang menyatakan kecerdasan spiritual dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel independen dan dependen, kecerdasan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan spiritual yang ada pada karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pemberian kompensasi perusahaan menurut persepsi karyawan semakin baik, maka ini akan mendorong kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menjadi lebih baik.
3. Secara simultan kecerdasan spiritual dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dari hasil uji penelitian ini sebesar 48,1% maka tidak heran kalau faktor yang di ajukan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengukur prestasi

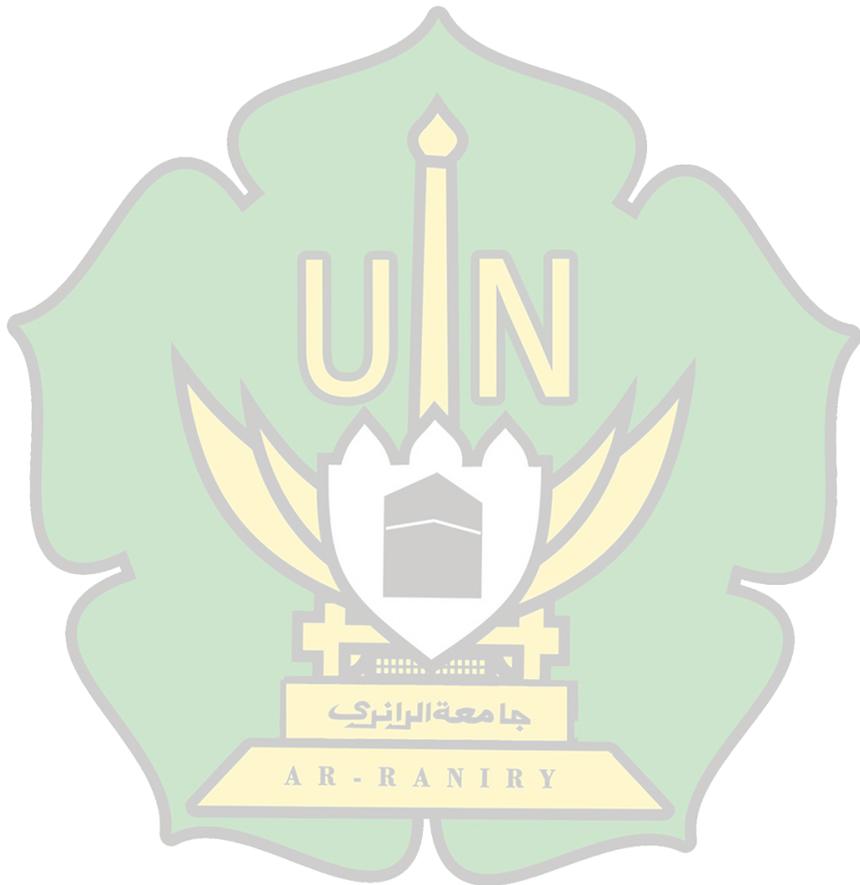
kerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar model.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka penulis mempertimbangkan untuk memberikan beberapa saran sebagai masukan untuk mengambil langkah selanjutnya. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi sumber dan acuan dalam menambah wawasan terkait kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dan bagaimana sistem kecerdasan spiritual beserta kompensasi di instansi tersebut.
2. Bagi Bank Syariah Indonesia diharapkan dapat terus meningkatkan kecerdasan spiritual dan kompensasi bagi karyawannya sesuai dengan *job description* masing-masing agar memudahkan karyawan untuk mencapai kinerjanya.
3. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan dan pengetahuan baik secara praktisi maupun teoritis tentang kecerdasan spiritual dan kompensasi di Bank. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel yang berbeda karena semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh 48,1%. Sedangkan sisanya 52,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam

penelitian ini dan dapat dilanjutkan dengan variabel yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Amram, Y., dan Dryer, C. (2008). The integrated spiritual intelligence scale (ISIS): Development and preliminary validation. *American Psychological Association Paper presented at the 116th Annual*, 25: 1-41.

Annisa, Nurul., dan Riri Mayliza. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT Semen Padang. *OSF Preprints*.

Anthony, R., dan Vijay Govindrajan. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 11 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Arsyad, Lincolin. (2004). *Ekonomi Pembangunan Edisi Keempat*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Ascarya. (2007). *Akad Dan Produk Bank Syariah*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.

Augusty, Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Bernardin, H. J., dan Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.

Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzi, K. N. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Iman. (2016). *Analisis Multivariaet dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Hurlock, E. (2009). *Psikologi perkembangan suatu kehidupan sepanjang rentang kehidupan (Edisi Kelima)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hoffman, E. (2002). *Psychological Testing At Work*. New York: Mc Graw Hill.
- Ibrahim, Amin. (2008). *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Jakarta: Mandar Maju.
- Idrus, Muhammad. 2002. Kecerdasan Spiritual Mahasiswa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah dan Terapan*. 4(8).
- James, William. (2004). *The Varieties of Religious Experience; Perjumpaan Dengan Tuhan - Ragam Pengalaman Religius Manusia*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Satu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masyrafina, Idealisa. (2017). OJK: Kasus Penipuan Bank 90 Persen Dibantu Orang dalam. Diakses Pada Tanggal 20 Januari 2021 Melalui <https://www.republika.co.id/berita/onra3n382/ojk-kasus-penipuan-bank-90-persen-dibantu-orang-dalam>.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mudali. (2002). Quote: How High Is Yours Spiritual Intelligence? Diakses Pada Tanggal 10 Juli 2021 Melalui <http://www.eng.usf.edu/gopalakr/artcles/spiritual.html>.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktariani, Weny., Setyanti, Sri Wahyu Lelly Hana., dan Sumani. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 10(2): 144 – 155.

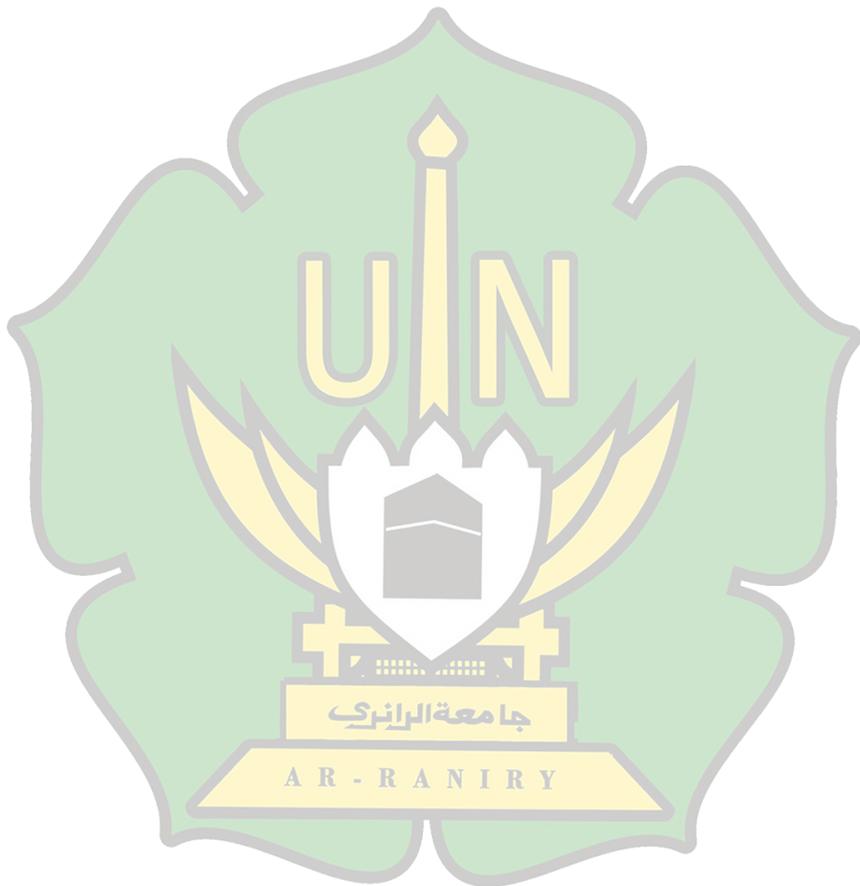
- Otoritas Jasa Keuangan. (2017). Tentang Kasus Penipuan Bank. Diakses Pada Tanggal 13 Januari 2021 Melalui <https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/berita/Pages/Modus-Operandi-Penipuan-Berkedok-Investasi.aspx>.
- Paisal., dan Anggraini, Susi. (2010). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lbpp-Lia Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375*. Edisi Ke-IV.
- Purwoningtyas, Anggie Chintya. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Surakarta. *Skripsi Tidak Dipublikasi*. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Rahmasari, Lida. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNAKI Majalah Ilmiah Informatika*. 3(1): 1-20.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stefen P. & Decenzo. (2006). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Ed.2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhayatun, Yuni. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. BPR Artha Huda Abadi Pati. *Skripsi Tidak Dipublikasi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Rumere, Lidya Octafia., Pio, Riane Johnly., & Tampi, Johny Revo Elia. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 4(1): 1-6.
- Rusyd, Ibnu. (2007). *Bidayatul Mujtahid*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Sani, Achmad Supriyanto., dan Afnan, Eka Troena. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syariah Kota Malang). 10(4).
- Sariakin. (2010). *Intellectual Intelligence (IQ) and Spiritual Intelligence (SQ) Contribution to Effectiveness of Leadership Model of Head Master of Senior High School (SMA) in Kota Batu*.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Serambi Indonesia. (2020) *Ini Modus Oknum Karyawati Bank di Abdy Tipu Nasabah hingga Milyaran Rupiah*. Diakses pada 05 Juli 2020.
- Shihab, M. Quraish. (2006). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soemitra, Andri. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2001). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukidi. (2002). *Rahasia Sukses, Hidup Bahagia: Kecerdasan Spiritual (Mengapa SQ Lebih Penting dari IQ dan EQ)*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- Susilo, Andri. (2005). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*. 1(3): 247-262.

- Tanjung, Hendri. (2004). *Manajemen Syariah dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan. Tesis Program Pascasarjana*. Bogor: Universitas Ibn Khaldun.
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winarsih. (2015). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Spiritual, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Jember. *Tesis*. Jember: Universitas Jember.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Wiroso. (2009). *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Yuliani, Feni., Nani N Djamal, dan Endi. (2019). Pengaruh Kebiasaan Tadabbur Al-Quran Terhadap Kecerdasan Spiritual Anggota Komunitas Tadabbur Quran. *Jurnal Psikologi Islam*. 6(2): 37-50.
- Zohar, D. dan Marshal, Ian. (2007). *Kecerdasan Spiritual (SQ) Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual Dalam Berpikir*

Integralistik dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan.
Bandung: Mizan.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Kepada Yth,

Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud
Beureueh 1

Dengan Hormat,

Saya yang bernama Ayu Maulidar mahasiswa Perbankan Syariah, FEBI, UIN Ar-Raniry dengan Nim 170603138 sedang mengadakan penelitian dengan judul skripsi “**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMPENSASI TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG DAUD BEUREUEH 1**”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bpk/Ibu atau Saudara/i dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bpk/Ibu/Sdr/i lakukan berkaitan dengan apa yang Bpk/Ibu/Sdr/i rasakan. Data dan identitas responden akan dirahasiakan.

Semoga partisipasi yang Bpk/Ibu/Sdr/i berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan prestasi karyawan. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Peneliti



Ayu Maulidar

CARA PENGISIAN ANGKET

Berikan tanggapan anda terhadap pertanyaan-pertanyaan atau uraian dibawah ini sesuai dengan petunjuk.

Bagian Pertama:

Petunjuk: pilihlah satu atau jawaban yang sesuai dengan anda, dengan memberikan tanda *check* (✓).

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin

<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
------------------------------------	------------------------------------
3. Usia responden

<input type="checkbox"/> 20-29 tahun	<input type="checkbox"/> 40-49 tahun
<input type="checkbox"/> 30-39 tahun	<input type="checkbox"/> > 50 tahun
4. Pendidikan terakhir

<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> D3
<input type="checkbox"/> S1	<input type="checkbox"/> Pasca (S2/S3)
5. Masa Kerja

<input type="checkbox"/> < 5 tahun	<input type="checkbox"/> 5-10 tahun
<input type="checkbox"/> 10-15 tahun	<input type="checkbox"/> > 10 tahun
6. Posisi Kerja :

Bagian Kedua:

Petunjuk: Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *check* (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini:

Mulai dari skala 1 sampai dengan 5 semakin besar angka yang anda pilih semakin puas, dan sebaliknya.

SS	: Sangat Setuju	Nilai 5
S	: Setuju	Nilai 4
R	: Ragu-ragu	Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Nilai 1

A. Kecerdasan Spiritual

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Kejujuran						
1	Kejujuran merupakan prinsip hidup saya					
2	Saya tidak suka melakukan kecurangan					
3	Saya bekerja dengan benar					
Keterbukaan						
4	Jika ada kesulitan pada pekerjaan saya mendiskusikan dengan rekan yang saya anggap mampu					
5	Saya dapat menerima kritikan dari orang lain					
6	Saya dapat memberikan saran untuk perusahaan					
Pengetahuan diri						
7	Saya paham akan tugas saya					
8	Saya dapat berinovasi untuk pengembangan diri					
Fokus pada kontribusi						
9	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
Spiritual non dogmatis						

10	Saya dapat secara spontan beradaptasi dengan suasana baru					
11	Saya memiliki kesadaran diri yang tinggi					
12	Masalah merupakan tantangan yang dapat membuat saya berkembang					
13	Saya memiliki visi dengan nilai-nilai yang saya pegang					

B. Kompensasi

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Gaji yang adil						
1	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Gaji pokok yang saya terima selama ini sesuai dengan yang saya harapkan					
3	Gaji pokok dibayarkan tepat waktu					
Insentif yang sesuai						
4	Insentif yang saya terima, sesuai dengan prestasi kerja saya					
5	Saya menerima insentif sesuai dengan standar kelayakan					
Tunjangan yang sesuai dengan harapan						
6	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan status jabatan saya					
7	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan tanggungjawab saya dalam keluarga					
Fasilitas yang memadai						
8	Perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
9	Fasilitas yang diberikan mendukung suasana kerja					

C. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1	Saya bekerja mengikuti standar perusahaan					
2	Saya cenderung teliti dalam melaksanakan tugas					
3	Saya disiplin dalam bekerja					
Kuantitas						
4	Saya memiliki target dalam bekerja					
5	Saya berusaha mencapai target					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
Ketepatan waktu						
7	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya cenderung tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja					
9	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam sehari					
Efektivitas						
10	Saya mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar memperoleh hasil terbaik					
11	Saya cenderung hadir tepat waktu					
12	Saya suka berinovasi dalam melakukan pekerjaan					
Kemandirian						
13	Saya menyukai tantangan					
14	Saya sering mengandalkan diri sendiri dalam bertindak					
15	Saya berusaha menjadi pekerja yang dapat diandalkan					
Komitmen						
16	Saya bertanggungjawab atas tugas yang dibebankan kepada saya					
17	Saya memiliki loyalitas terhadap perusahaan					
18	Saya bekerja sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas					

Lampiran 2 Data Jawaban Responden Variabel X₁

No	Kecerdasan Spiritual													Total	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1	
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	47	
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	57
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	53
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	61
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	63
7	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
8	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	50
9	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	60
10	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	59
11	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	56
12	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	49
13	5	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	45
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	52
15	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	50
16	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	58
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	55
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	50
19	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	55
21	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	56
22	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	46
23	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	45
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	49
25	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	55
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	52
27	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	51
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	52
29	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	58
30	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	57
31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
32	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	55
33	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	53
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
35	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	57
36	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	59

Lampiran 3 Data Jawaban Responden Variabel X₂

No	Kompensasi									Total X ₂
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	37
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
7	5	5	5	5	3	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
9	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
13	4	3	3	4	4	3	3	4	3	31
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	3	3	4	4	5	4	5	4	36
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
25	4	3	3	4	4	3	3	4	3	31
26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	3	3	4	4	5	4	5	4	36
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
33	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
34	5	4	4	4	3	3	4	5	4	36
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
36	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34

Lampiran 4 Data Jawaban Responden Variabel Y

No	Kinerja Karyawan																		To tal Y
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	81
4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
6	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	66
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	81
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	76
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	69
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	87
12	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	73
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	67
14	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	84
15	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	83
16	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	79
17	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	78
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	74
20	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	84
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	80
22	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	82
23	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71
25	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	69
26	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	82
27	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	80
28	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	81
29	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	75
30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	72
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	84
33	5	4	4	5	2	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	76
34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	82
35	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	61
36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	76

Lampiran 5 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	77.44	6.553	36
Kecerdasan Spiritual	54.47	3.929	36
Kompensasi	37.69	3.897	36

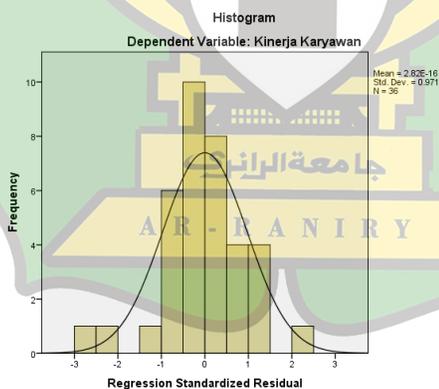
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,785	0.60	Reliabel
Pengembangan (X_2)	0,884	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,898	0.60	Reliabel

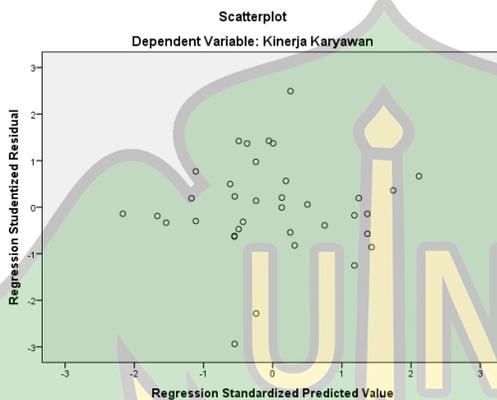
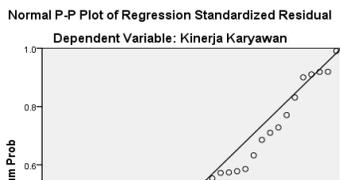
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Histogram



2. Normal Probability Plot

Lamp



Lampiran 10 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Spiritual	1,000	1,000
	Kompensasi	1,000	1,000

Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23.348	11.652	
	Kecerdasan Spiritual	.284	.209	.170
	Kompensasi	1.126	.211	.670

Lampiran 12 Hasil Uji-t

Model		T	Sig
1	(Constant)	2.004	.053
	Kecerdasan Spiritual (x_1)	1.355	.185
	Kompensasi (x_2)	5.337	.000

Lampiran 13 Hasil Uji-F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.575	2	361.287	15.279	.000 ^b
	Residual	780.314	33	23.646		
	Total	1502.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kecerdasan Spiritual

Lampiran 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.449	4.863