SKRIPSI

PENGARUH *SYARIAH COMPLIANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh)

Disusun Oleh:

ENDAH MUNAWARAH
NIM: 150603014

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2020 M / 1441 H

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Endah Munawarah

NIM : 150603014

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 pemanipulasian dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan 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, 10 Januari 2020

Yang Menyatakan

Endah Munawarah

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh)

Disusun Oleh:

Endah Munawarah
NIM: 150603014

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
An. Kaprodi	
Israk Ahamadsyah, B.Ec., M.Sc., Ph.D.	Dr. Evriyenni, S.E., M.Si., CTT, CATr
NIP. 197209072000031001	NIP. 198304132023212025

Mengetahui,
Ketua Prodi,

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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh)

Endah Munawarah
NIM: 150603014

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 Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 15 Januari 2020 M
19 Jumadil Awal 1441 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua	Sekretaris
Israk Ahamadsyah, B.Ec., M.Sc., Ph.D.	Dr. Evriyenni, S.E., M.Si., CTT, CATr
NIP. 197209072000031001	NIP. 198304132023212025

Penguji I	Penguji II
Dr. Evy Iskandar, S.E., M.Si., Ak., CA, CPA	Inayatillah, MA.Ek
NIDN. 2024026901	NIP. 198208042014032000

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

Dr.Zaki Fuad Chalil, M.Ag
NIP. 196403141992031003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syeikh 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.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Endah Munawarah
NIM	: 150603014
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail	: Endah97.munawarah@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:

☐ TugasAkhir ☐ KKU ☐ Skripsi

Yang berjudul:

Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh)

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 : 20 Januari 2020

Mengetahui

Penulis	Pembimbing I	Pembimbing II
Endah Munawarah	Israk Ahamadsyah, B.Ec., M.Sc., Ph.D.	Dr. Evriyenni, S.E., M.Si.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, Shalawat serta salam tak lupa pula penulis sanjung sajikan kepada penghulu alam nabikita Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari zaman kebodohan ke alam yang penuh pengetahuan seperti yang telah kita rasakan pada saat sekarang ini.

Adapun penulisan skripsi ini diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima saran petunjuk, bimbingan, dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak, khususnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Husnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr.Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku pembimbing I dan Evriyenni S.E., M.Si selaku pembimbing II.
4. Dr. Azharsyah, SE.,Ak., M.S.O.M selaku penasehat akademik, Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya

dosen-dosen di jurusan Perbankan Syariah.

5. PA dan Seluruh staf dan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan riset serta mau membantu memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Teristimewa untuk Ibunda Tercinta Munidar dan Ayahanda Samsuar yang selalu menyayangi dari kecil hingga saat ini, yang tak pernah lelah membimbing dan mengajari banyak hal, dan yang tak pernah berhenti berdo'a untuk penulis, segala usahanya yang telahdiberikan kepada penulis tak sanggup terbalaskan, ketulusan dan jerih payahnya hanya Allah SWT yang sanggup membalas semuanya, semoga penulis dapat memberikan yang terbaik untukayah dan ibu tercinta.Tidak lupa juga kepada seluruh keluarga tercinta, adik-adik tercinta Ranti Khairul Lisa dan Muhammad Arkan Arsalan yang telah membantu, mendukung dan memberikan doa terbaik untuk penulis.
7. Teman-teman seperjuangan Jurusan Perbankan Syariah penulis ucapkan terimakasih kepada kalian semua yang telah sama-sama berjuang selama perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat terbaik penulis yaitu grup WS Dian Agustin, Dini Wahyuni, Cu Lisa Nunzikhir, Erliza Julvia, Khairannis, Marzatil Muslimah, Nadia Rizky P, Novita Katrin, Suci Maulidiana dan Yuslina yang dari semester satu hingga semester akhir jadi partner belajar kelompok. Terimakasih

telah menjadi partner terbaik dan menjadi penyemangat serta memberikan motivasi untuk terus belajar melawan rasa malas hingga semester akhir ini.

9. Sahabat-sahabat penulis lainnya yang telah sudi kiranya menemani dan membantu penulis dalam melakukan penelitian ini serta terimakasih untuk semua dorongan, dukungan dan semangat yang telah diberikan untuk penulis. Juga Rulfa Ariska yang selalu menanyakan perkembangan penelitian ini dan terus memberikan semangat untuk selalu berusaha menyelesaikan penelitian ini.
10. Hanya kepada Allah SWT kita berserah diri, semoga apa yang kita amalkan mendapat Ridha-Nya, Amiin ya Rabbal ‘Alamin. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat menyumbangkan sesuatu yang bermanfaat bagi para pembaca, semua pihak yang memerlukan, dan khususnya kepada penulis sebagai calon ekonomi Islam.

Banda Aceh, 31 Desember 2019
Penulis

Endah Munawarah

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – 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	Ṡ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ż	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
◌َ	*Fatḥah*	A
◌ِ	*Kasrah*	I
◌ُ	*Dammah*	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
ي◌َ	*Fatḥah* dan ya	Ai
و◌َ	*Fatḥah* dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

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
ي /اَ	*Fatḥah* dan *alif* atau ya	Ā
ِي	*Kasrah* dan ya	Ī
ُي	*Dammah* dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيْلَ : *qīla*

يَقُوْلُ : *yaqūlu*

4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *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:

رَوْضَةُ ٱلاطْفَالْ: *Rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatulaṭfāl*

اَلْمَدِيْنَةُ الْمُنَوّرَة : *Al-Madīnah al-Munawwarah/ alMadīnatul Munawwarah*

طَلْحَةْ : *Ṭalḥah*

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 : Endah Munawarah

NIM : 150603014

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh)

Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadsyah. B.Ec.,M.Ec.,M.Sc

Pembimbing II : Evriyenni, SE.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *syariah compliance* yang meliputi pemahaman, pelayanan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian melalui penyebaran kuisioner dengan populasi seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh dan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* yang berjumlah 50 responden, dengan analisis liniear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *syariah* compliance yang meliputi pemahaman, pelayanan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara parsial masing-masing variabel yaitu pemahaman, pelayanan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Pelayanan, Kepuasan Nasabah, Loyalitas

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH i

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI ii

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI iii

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iv

KATA PENGANTAR v

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN viii

ABSTRAK xii

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR GAMBAR xviii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah. 1
1.2 Rumusan Masalah 12
1.3 Tujuan Penelitian 12
1.4 Manfaat Penelitian 13

BAB II LANDASAN TEORI 15

2.1 Perbankan Syariah 15

2.1.1 Tujuan Perbankan Syariah 16

2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah 16

2.2 *Syariah Compliance* 18

2.2.1 Definisi *Syariah Compliance* 18

2.2.2 Dimensi *Syariah Compliance* 21
2.2.3 Prinsip Transaksi *Syariah Compliance* 22
2.2.4 Ketentuan *Syariah Compliance* 25
2.3 Kinerja Karyawan 25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan. 25
2.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan 27
2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan 27
2.3.4 Syarat Manajemen Kerja Islam 30
2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan 31
2.4 Penelitian Terdahulu 35
2.5 Kerangka Pemikiran 41
2.6 Hipotesis 41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 43
3.1 Jenis Penelitian 43
3.2 Jenis dan Sumber Data 43
3.3 Teknik Pengumpulan Data 44
3.4 Lokasi Penelitian 44
3.5 Populasi dan Sampel 45
3.5.1 Populasi 45
3.5.2 Sampel 45
3.6 Operasionalisasi Variabel 46
3.6.1 Variabel Bebas atau X 47
3.6.2 Variabel Terikat atau Y 47

3.7 Teknik Analisis Data 48
3.8 Pengujian Instrumen Penelitian 49
3.8.1 Uji Validitas 49
3.8.2 Uji Reliabilitas 50
3.9 Uji Asumsi Klasik 50
3.9.1 Uji Normalitas 51
3.9.2 Uji Multikolinearitas 51
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas 51
3.10 Rancangan Pengujian Hipotesis 52
3.10.1 Uji Parsial (Uji t) 52
3.10.2 Uji Simultan (Uji f) 53
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R2) 54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 55
4.1.1 Sejarah Bank Syariah Mandiri 55
4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri 57
4.2 Deskripsi Data dan Karakteristik Responden 58
4.2.1 Deskripsi Data 58
4.2.2 Krakteristik Responden 58
4.3 Analisis Deskripsi Variabel 62
4.4 Pengujian Instrumen 64
4.5 Uji Asumsi Klasik 68
4.6 Hasil Regresi Liniear Berganda 72

4.7 Uji Hipotesis 74
4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) 75
4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) 77
4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2) 78
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian 79
4.8.1 Pengaruh Pemahaman terhadap Kinerja Karyawan 79
4.8.2 Pengaruh Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan 80
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 81
4.8.4 Pengaruh *Syariah Compliance* yang Meliputi Pemahaman, Pelayanan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 83
4.9 Keterbatasan Penelitian 84
BAB V PENUTUP 85
5.1 Kesimpulan 85
5.2 Saran 86
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN 88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu 39
Tabel 3.1 Variabel Penelitian 47
Tabel 4.1 Tingkat Respond Penerima. 59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden 60
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskripsi 63
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas 65
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 67
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikoleniaritas 70
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 72
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial 74
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan 77
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi 79

جامعة الرانري
AR-RANIRY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas 69
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuisioner Penelitian.....96

Lampiran 2 Karakteristik Responden.....104

Lampiran 2 Karakteristik Responden.....105

Lampiran 3 Jawaban Responden.....105

Lampiran 4 Uji Validitas Pemahaman.....109

Lampiran 5 Uji Validitas Pelayanan.....109

Lampiran 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....110

Lampiran 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....110

Lampiran 8 Uji Reliabilitas Pemahaman.....111

Lampiran 9 Uji Reliabilitas Pelayanan.....113

Lampiran 10 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....115

Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....117

Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik.....120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas ekonomi merupakan salah satu bagian terbesar dari kehidupan kita. Jika ibadah dijadikan suatu pandangan oleh umat Muslim maka segala aktivitas dalam perekonomiannya harus dilakukan dalam rangka ibadah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala. Seorang muslim yang menjalankan kehidupannya berdasarkan asas Islam akan melihat sistem ekonomi tidak hanya berdasarkan sisi material saja, melainkan juga dari sisi kebutuhan spiritualnya. Sederhananya, ekonomi syariah merupakan suatu sistem *kaffah*, yang tidak terpisah dengan sistem-sistem lain dalam kehidupan seorang Muslim. Dewasa ini, kita dapat melihat pertumbuhan ekonomi syariah cukup menjadi kabar yang menggembirakan, perkembangan awal ekonomi syariah dimulai dengan perkembangannya pada sektor perbankanya (Possumah, 2017).

Perbankan syariah merupakan satu dari beberapa badan usaha yang bergerak pada sektor jasa yang berprinsip syariah. Aktivitas perbankan sebenarnya telah ada dan diterapkan pada masa Rasulullah SAW, walaupun bank-bank Islam modern baru mulai muncul pada tahun 1960. Bank syariah pertama sekali didirikan di Mesir yaitu *Mit Ghamr Local Saving Bank*, dan pada perkembangannya *Mit Ghamr* memberikan inspirasi kepada

negara-negara lain untuk mendirikan bank syariah, seperti di Pakistan, Iran, Sudan, Qatar, Turki, Malaysia bahkan juga Indonesia.

Selanjutya, lahirnya bank syariah pertama di Indonesia ditandai dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. BMI lahir pada tahun 1991 sebelum diundangkannya undang-undang tentang perbankan yang baru, yaitu Undang-Undang No. 7 Tahun 1992. Berdasarkan undang-undang ini, memungkinkan bank syariah untuk melakukan kegiatannya bukan berdasarkan bunga tetapi dengan prinsip bagi hasil. Setelah itu diubah dengan Undang-Undang No. 10 tahun 1998, disini disebutkan secara tegas dimungkinkannya pendirian bank berdasarkan prinsip syariah dan dimungkinkan pula bank konvensional untuk mempunyai *Islamic Windows*, dengan mendirikan unit usaha syariah. Sejak saat itu Indonesia menganut *dual banking system* (Sjahdeini, 2014).

Seperti yang kita ketahui, perbankan mempunyai fungsi yang sama baik itu perbankan syariah maupun perbankan konvensional, yaitu sebagai lembaga intermediasi, dari yang membutuhkan dana dengan pemilik dana. Selanjutnya, dana tersebut akan disalurkan oleh perbankan syariah kepada nasabah untuk berbagai keperluan, baik sebagai keperluan produktif maupun konsumtif (Arifin, 2002).

Namun di sini, perbankan syariah sebagai industri yang berbasis pada ajaran Islam, secara ketat dalam menjalankan aktivitasnya harus berdasarkan ketentuan Islam, yaitu berdasarkan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW. Sistem keuangan Islam

berbeda dengan sistem keuangan konvensional. Yang membedakan keduanya adalah perihal kepatuhan pada prinsip syariah (*syariah compliance*). Kepatuhan syariah merupakan hal yang sangat penting bagi setiap keuangan syariah dalam segi pengelolaan (manajemen) maupun setiap operasionalnya.

Lebih dari itu, perbankan syariah juga mengalami flulktuasi dalam perkembangannya. Pertumbuhan bank syariah yang mengalami fluktuasi ini secara tidak langsung menyebabkan terjadinya persaingan antar bank syariah baik dalam hal peningkatan pelayanan jasa, maupun peningkatan kinerja bank. Menurut data statistik Perbankan Syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa keuangan (OJK) pada April 2018, terdapat 13 Bank Umum Syariah (BUS) dengan total asset Rp. 292.289 Miliar, 21 Unit Usaha Syariah (UUS) dengan total aset Rp. 131.655 Miliar dan 168 BPRS, dengan total aset BUS dan UUS sebesar Rp. 423.944 Miliar **(**Business LawBinus, 2018).

Di Provinsi Aceh, perkembangan bank syariah juga tak kalah, ditandai dengan adanya konversi bank umum milik daerah Aceh yaitu Bank Aceh pada tanggal 19 September 2016 yang dikonfersikan dari perbankan konvensional ke perbankan syariah seutuhnya. Dan perubahan ini membawa pengaruh positif tersendiri bagi Bank Aceh, buktinya dapat dilihat dari *market share* aset perbankan syariah berhasil menembus angka 5%. Hal itu terjadi lantaran dipengaruhi oleh konversi Bank Aceh Syariah. Pada Mei

2017, *market share* perbankan nasional tercatat mencapai 5,35% (Bank Aceh, 2017).

Kemudian, melihat adanya peningkatan yang terjadi pada perbankan syariah tentu membawa angin segar bagi sektor perekonomian syariah. Namun, perkembangan ini seharusnya juga didukung oleh pengoperasional bank syariah yang memegang teguh akan prinsip-prinsip syariah Islam. Menghindar dari sistem bunga atau riba yang diharamkan dalam Islam (Hutagalung, 2018).

Peningkatan yang terjadi pada perbankan syariah, tidak akan terlepas dan bahkan memerlukan adanya *syariah compliance* (kepatuhan syariah) didalamnya, karena pilar inilah yang menjadi pembeda antara perbankan syariah dengan perbankan konvensional. Kepatuhan syariah juga merupakan manifestasi dalam pemenuhan seluruh prinsip syariah dalam lembaga yang memiliki wujud karakteristik, integrita dan kredibilitas di bank syariah. Di mana budaya kepatuhan adalah nilai, perilaku serta segala tindakan yang mendukung terciptanya kepatuhan bank syariah akan seluruh ketentuan Bank Indonesia (Fadla, 2016).

Syariah Compliance (kepatuhan syariah) jika diartikan secara bahasa, syariah berarti hukum Islam dan *compliance* adalah pemenuhan (Sjahdeini, 2014). Logikanya, jika *syariah compliance* dilaksanakan secara optimal niscaya masyarakat akan merasa puas serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga keuangan syariah dapat ditingkatkan. Hal tersebut sangat penting karena kegiatan

usaha dibidang keuangan atau pembiayaan pada hakikatnya sangat dipengaruhi oleh adanya kepercayaan dari masyarakat.

Untuk menjamin teraplikasinya prinsip-prinsip syariah pada bank syariah, perlu dilakukan pengawasan yaitu yang diperankan oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS). DPS adalah perpanjangan tangan Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama indonesia (DSN-MUI). Hasil dari pantauan tersebut akan terangkum dalam laporan GCG yang dipublukasikan setiap enam bulan sekali atau satu tahun sekali. Pelanggaran terhadap *syariah compliance* yang dibiarkan DPS tentunya akan merusak citra dan kredibilitas bank syariah di mata masyarakat.

Namun faktanya, kepatuhan syariah masih belum terjalankan secara baik karena belum optimalnya DPS dalam meningkatkan kualitas kepatuhan syariahnya dan pengembangan produk. Permasalahan itu bertambah ketika anggota DPS merangkap sekaligus sebagai anggota DPS di institusi lembaga keuangan yang lain dengan puluhan unit kantor cabangnya. Bahkan juga tidak sedikit dari anggota DPS yang memiliki kesibukan sebagai dosen di beberapa kampus serta menjadi pengurus di beberapa organisasi kemasyarakaran (Mulazid, 2016).

Pelanggaran mengenai *syariah compliance* yang terjadi akibat lemahnya pengawasan DPS juga akan berdampak terhadap manajemen risiko. Jenis resikonya yaitu risiko reputasi dan risiko kepatuhan. Jika peran DPS tidak optimal dalam melakukan pengawasn terhadap praktir syariah dan berakibat pada pelanggaran

syaruah compliance. maka akan muncul risiko. Hal ini berdampak terhadap citra dan kredibilitas bank syariah hingga menurunkan kepercayaan masyarakat kepada sebuah bank syariah. Sebagaimana dalam penelitian Agustianto (2011), selama ini DPS bank-bank syariah cenderung dipilih dari tokoh yang sangat popular sebagai pengurus ormas Islam atau dikenal menguasai ilmu keislaman (belum tentu bidang muamalah). Mereka belum tentu memiliki cukup kompetensi dalam bidang perbankan dan keuangan syariah. Sebagian DPS belum memahami operasionalisasi perbankan syariah dan tidak optimal mengawasi banknya. Tentu saja realita ini bisa dianggap "menguntungkan" bagi manajemen perbankan syariah karena mereka lebih leluasa berbuat apa saja. Namun, dalam jangka panjang, tentu saja hal ini akan merugikan gerakan ekonomi syariah dan industri perbankan syariah secara keseluruhan. Sehingga, konsistensi untuk mematuhi prinsip syariah harus menjadi ruh bagi setiap pelaku industri keuangan syariah (Republika, 2017).

Kemudian pada tahun 2015, Mardian menjelaskan bahwa pemenuhan kepatuhan syariah pada perbankan syariah di Indonesia belum dijalankan secara maksimal. Hal ini terjadi bisa disebabkan karena keterbatasan sumber daya manusia dan juga banyaknya masyarakat yang belum siap dalam menggunakan jasa bank syariah. Lebih dari itu, penerapan *syariah compliance* pada bank syariah pada saat ini masih menimbulkan berbagai persepsi, baik negatif maupun positifnya. Hal tersebut terjadi karena kurangnya

sosialisasi bank syariah terkait produk yang dimiliki, pelayanan, dan manfaat ekonomi yang akan diperoleh dari perbankan syariah. Berdasarkan hasil pra reset yang dilakukan oleh Hutagalung (2018) pada nasabah BSM menunjukan bahwa banyak dari nasabah yang menggunakan jasa bank syariah memilih berhenti karena keraguan yang mereka miliki terhadap prinsip syariah.

Oleh karena itu, keraguan ini tentu juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat diperlukan. Dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, maka suatu organisasi akan tetap bertahan meskipun pesaing-pesaingnya terus bermunculan. Kualitas kinerja SDM juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Jika SDM dalam suatu perusahaan lemah maka perkembangan perusahaan akan bergerak lambat dan perusahaan tentu tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global (Prajitiasari, 2015).

Pada berbagai aspek khususnya berorganisasi, faktor sumber daya manusia menjadi masalah di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat bertahan di persaingan yang semakin sengit agar memperoleh hasil terbaik khususnya di kinerja karyawan agar mendapatkan kesuksesan. Tentunya diperlukan suatu proses yang panjang untuk mendapatkan

kesuksesan tersebut. Kinerja karyawan secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan. (Mandasari, 2015)

Adapun kinerja karyawan yang baik, tentu akan membuat citra perusahaan menjadi baik pula. Karena dengan kinerja karyawan yang bagus dan berkualitas, akan membuat nasabah percaya dan yakin untuk menjadi nasabah di bank syariah. Karena kepuasan nasabah adalah hal utama yang akan membuat nasabah tetap bersama bank syariah. Apabila suatu perusahaan memperoleh kepercayaan dari nasabah maka akan banyak manfaat yang diperoleh oleh bank itu sendiri, yaitu seperti mencegah terjadinya perputaran pelanggan, mengurangi sesitifnya pelanggan terhadap harga, laba dapat dimaksimalkan, serta beberapa hal lainnya (Aryani dan Rosnita, 2010).

Sebenarnya, karyawan bank syariah bukan saja mereka yang mampu menguasai segala seluk beluk ekonomi secara umum, atau bahkan bukan mereka yang hanya bisa menjalankan operasional perusahaan berdasarkan SOP, tapi karyawan perbankan syariah adalah karyawan yang tak hanya mampu dalam hal kecerdasan dan kemampuan, melainkan juga karyawan yang dapat menjalankan segala aktivitas bank sesuai dengan prinsip dan tujuan bank syariah, yaitu sebagai sarana pencapaian keridhaan Allah dalam hal bermuamalah.

Namun fakta yang kita temukan, bahwa tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang bekerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non

syariah, untuk itu perbankan syariah harus meningkatkan kemampuan atau kualitas SDM di samping peningkatan lainnya seperti produk dan jasa. Fakta lainnya juga yang bekerja di industri keuangan syariah lebih banyak dari mereka yang berlatar belakang ekonomi konvensional (90%) yang dibekali pelatihan singkat mengenai perbankan syariah. Hanya ada sekitar 10% yang berlatar belakang ekonomi syariah (Amalia, 2015).

Di samping itu, pemahaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dunia perbankan syariah, baik secara kualitas maupun kuantitas belum maksimal. Terkadang masih adanya tindakan atau perlakuan yang tidak konsisten dari pelaku bisnis syariah dalam memberikan pelayanannya serta dalam hal meciptakan produk yang sesuai dengan yang seharusnya. Kemudian, berkembangnya perbankan syariah menimbulkan adanya persaingan dimensi staf dan karyawan bank syariah. Terjadinya budaya bajak membajak karyawan bank syariah, hal ini di karenakan melajunya perkembangan bank syariah tanpa diimbangi dengan ketersediaan SDM syariah yang profesional. Bahkan yang lebih parahnya, terjadi *political will* dalam pengembangan peraturan atau regulasi perbankan Islam (Budi Sukardi, 2012).

Seperti pada tahun 2016, Saidiah menyebutkan juga bahwa dalam perkembangannya, bank syariah juga memiliki tantangan-tantangan tersendiri. Salah satu tantangan yang masih dihadapi oleh perbankan syariah adalah adanya suatu pendapat yang mengatakan lembaga keuangan syariah hanyalah suatu lembaga konvensional

yang diberi label syariah dan yang lainnya adalah tantangan bagaimana perbankan syariah bisa menonjolkan ciri khasnya, yaitu suatu lembaga yang secara langsung membangun sektor riil melalui prinsip-prinsip Islam. Sebagian masyarakat bahkan enggan untuk menggunakan jasa bank syariah, sebagian memiliki kecendrungan untuk berhenti menjadi nasabah bank syariah, hal ini disebabkan karena adanya keraguan terhadap penerapan syariah dan kepatuhan serta kesesuaian bank syariah terhadap prinsip syariah yang sering dipertanyakan oleh nasabah.

Kemudian, dalam penelitian lainnya juga menunjukan bahwa permasalahan yang ada dalam perbankan syariah saat ini adalah mengenai masih kurangnya sumber daya manusia yang menguasai tentang peraturan perbankan syariah, karena banyak karyawan dilembaga syariah yang berasal dari ekonomi konvensional, sehingga hal ini dapat meyebabkan banyaknya hal mengenai perbankan konvensional yang dipraktekan pada oeprasional perbankan syariah, alhasil kepatuhan terhadap prinsip syariah (*syariah compliance*) sering dilanggar. Perbankan syariah yang mempunyai layanan berbasis syariah seharusnya mampu menambah kepercayaan terhadap nasabahnya. Akan tetapi pemahaman masyarakat tentang produk-produk perbankan syariah ini masih sangat rendah bahkan nasabah mencurigai dan menganggap bahwa perbankan syariah sama dengan perbankan konvensional menurut Hutagalung (2018).

Sejauh ini fakta yang kita ketahui SDM yang bekerja di bank syariah mereka memang sudah menjalankan prosesnya sesuai dengan yang ditentukan perusahaan atau sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan), akan tetapi dalam hal lain diluar itu mereka masih belum memahami bagaimana perbankan syariah itu sendiri. Misalnya, mereka masih belum memahami jika ditanyakan mengenai hukum atau ketentuan Islam tentang suatu transaksi. Ini disebabkan karena rendahnya pengetahuan keagamaan atau pengetahuan mengenai prinsip-prinsip syariah itu sendiri. Kemudian karena lemahnya tingkat pemahaman mengenai prinsip-prinsip syariah menyebabkan terjadinya hal-hal yang tidak seharusnya ada.

Berbicara mengenai bank syariah, salah satu lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syariah adalah Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri merupakan bank syariah dengan jumlah kantor terbanyak di Indonesia. Dimana bank tersebut sudah memiliki 129 kantor cabang, 429 kantor cabang pembantu, dan 55 kantor kas sampai Februari 2019 (OJK, 2019). Sebagai bank syariah terbesar di Indonesia dari segi *market share* BSM malah menjadi kedua terbaik dari bawah dalam hal menerapkan kepatuhan syariahnya berdasarkan *maqashid shariah index*, dan posisi pertama dan kedua sitempati oleh Maybank Syariah dan disusul oleh Bank Panin Syariah (Ali dan Rama, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Syariah*

Compliance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka terdapat hal yang menjadi poin penting untuk dikaji lebih dalam dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah *syariah compliance* yang meliputi pemahaman, pelayanan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh?
2. Apakah pemahaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh?
3. Apakah pelayanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *syariah compliance* yang meliputi pemahaman, pelayanan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh.

2. Untuk mengetahui pengaruh pemahaman terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelayanan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara terperinci, manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat ilmu pengetahuan khususnya tentang perbankan syariah mengenai pengaruh*syariah complince* terhadap kinerja karyawanserta sebagai sumber untuk menambah referensi serta bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian sejenis atau serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi penulis, Penelitian ini menjadi kesempatan penulis untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan serta menambah wawasan terhadap dunia perbankan, khususnya tentang pengaruh syariah compliance terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi akademisi, penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh syariah compliance terhadap kinerja karyawan.
3) Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan untuk selalu menjaga konsistensi bank syariah terhadap kepatuhan syariah dalam menjalankan kegiatan operasional perbankannya.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Perbankan Syariah

Kata bank berasal dari bahasa Latin *banco* yang artinya bangku atau meja. Pada abad ke-12 kata *banco* merujuk pada meja, *couter* atau tempat penukaran uang (*money charger*). Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan demikian, dalam sebuah bank terdapat minimal dua fungsi pokok yaitu, penghimpunan dan dana dari masyarakat yang mempunyai kelebihan dana (*surplus unit*) dan penyaluran dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana (*defisit unit*) (Judisseno, 2005).

Sejarah bank syariah dimulai pada abad ke-20. Sekitar tahun 1940-an, para cendikiawan Islam seperti Anwar Qureshi (1946), Naiem Siddiqi (1948) dan Mahmud Ahmad (1952) mengemukakan konsep dasar bagi hasil, yang sesuai dengan syariat Islam ke dalam tulisan-tulisan yang mereka buat. Pemaparan yang lebih lengkap mengenai konsep-konsep dasar tentang perbankan syariah ditulis oleh Ulama besar Pakistan, yakni Abul A'la Al-Mawdudi (1961) serta Muhammad Hamidullah (1944-1962) (Hania, 2018).

2.1.1 Tujuan Bank Syariah

Ada beberapa tujuan dari perbankan syariah, di antara para ilmuan dan para professional Muslim berbeda pendapat mengenai hal tersebut. Yang pertama menurut Kazarian (1993), tujuan dari perbankan syariah yaitu menyediakan fasilitas keuangan dengan cara mengupayakan instrument-instrument keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah. Selanjutnya para banker Muslim berpendapat bahwa peranan dari perbankan syariah semata-mata komersial, dengan berdasarkan keuntungan tanpa bunga.

Sementara itu, dalam Pasal 3 Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah menyatakan bahwa perbankan syariah memiliki tujuan yaitu menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat (Sjahdeini, 2014).

2.1.2 Fungsi Bank Syariah

Karim (2010), menyebutkan Bank syariah memiliki tiga fungsi utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi, menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana dari bank, dan juga memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah. Hal ini juga tercantum dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) dimana fungsi bank syariah yaitu:

1. Penghimpunan Dana Masyarakat

Fungsi bank syariah yang pertama yaitu menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana. Bank syariah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi. Masyarakat mencapai bank syariah sebagai tempat yang aman untuk melakukan investasi, dan menyimpan dana (uang).

2. Penyaluran Dana Kepada Masyarakat

Fungsi bank syariah yang kedua yaitu menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan. Menyalurkan dana merupakan aktivitas yang sangat penting bagi bank syariah. Kegiatan penyaluran dana kepada masyarakat, di samping aktivitas yang dapat menghasilkan keuntungan berupa pendapatan margin keuntungan dan bagi hasil.

3. Pelayanan Jasa Bank

Bank syariah di samping menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat, juga memberikan pelayanan jasa perbankan. Pelayanan jasa bank syariah ini diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya. Berbagai jenis produk pelayanan jasa yang dapat diberikan oleh bank syariah antara lain jasa pengiriman uang (transfer), pemindahbukuan, penagihan surat berharga, kliring, inkaso, garansi bank, dan pelayanan jasa bank lainnya.

Namun dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) menambahkan fungsi dari bank syariah yaitu fungsi sosialnya dalam bentuk lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurannya

kepada organisasi pengelola zakat. Pelaksanaan fungsi sosial tersebut harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2 *Syariah Compliance Teori*

2.2.1 Definisi *Syariah Compliance*

Bank syariah adalah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, artinya bank dalam beroperasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam khusunya menyangkut tata-cara bermuamalat secara Islam. Tuntutan pemenuhan prinsip syariah (*syariah compliance*), bila dirujuk pada sejarah perkembangan bank syariah, alasan pokok dari keberadaan perbankan syariah adalah munculnya kesadaran masyarakat muslim yang ingin menjalankan seluruh aktivitas keuangannya berdasarkan Alquran dan Sunnah. Oleh karena itulah jaminan mengenai pemenuhan terhadap syariah (*shariah compliance*) dari seluruh aktivitas pengelolaan dana nasabah oleh bank syariah merupakan hal yang sangat penting dalam 20 kegiatan usaha bank syariah (Hutagalung, 2018).

Sebagai lembaga keuangan syariah, perbankan syariah harus mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Karena eksitensi manusia di dunia adalah untuk melaksanakan semua yang diperintahkan Allah dan menjauhi segala laranganNya, seperti melakukan pemasan dan pembentukan image perusahaan, harus didasarkan oleh niat untuk beribadah kepada Allah SWT. Agar lebih memahami tentang

kepatuhan syariah (*syariah compliance*), berikut akan dijelaskan mengenai teori-teori terkait dengan kepatuhan sayriah yang diperoleh dari berbagai sumber.

Dalam perspektif filosofis, *syariah* merupakan sekumpulan ketentuan yang datangnya dari Allah untuk seluruh umat Islam, baik yang tercatat dalam Al-Quran, terekspresi dalam hadist atau yang tergali oleh *ar ra'yu* melalui beragam metode ijtihad. Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/2/PBI/2011 tentang Pelaksanaan fungsi kepatuhan bank umum maka yang dimaksud kepatuhan syariah adalah nilai, perilaku, dan tindakan yang mendukung terciptanya kepatuhan terhadap ketentuan Bank Indonesia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk prinsip syariah bagi bank umum syariah danunit usaha syariah. *Compliance* merupakan salah satu instrument mutu layanan perbankan syariah, untuk menutupi kelemahan yang ada pada teori parasuraman, ditambahkan unsur *Compliance* pada dimensi mutu pelayanan, yang biasa dikenal dengan *Compliance with Islamic law* (kepatuhan terhadap hukum Islam) (Othman dan Owen, 2010).

Meyandi (2018) menyatakan definisi kepatuhan syariah adalah aspek yang membedakan antara ekonomi syariah dengan ekonomi konvensional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, ditetapkan bahwa bank-bank syariah Indonesia yang terdiri atas bank yang sepenuhnya melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah melalui Unit Usaha Syariah (UUS) yang dimilikinya., tidak boleh

melakukan kegiatan usaha yang melanggar prinsip syariah, artinya bank dalam beroperasi wajib mengikuti ketentuan ketentuan hukum Islam khususnya menyangkut tata-cara bermuamalat secara Islam.

Makna kepatuhan syariah *(syariah compliance)* juga merupakan penerapan prinsip-prinsip Islam, syariah dan tradisinya dalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis lain yang terkait. Selain itu *syariah compliance* juga diartikan sebagai salah satu indikator pengungkapan islami untuk menjamin kepatuhan perbankan syariah terhadap prinsip syariah (Arifin, 2009). Sedangkan menurut Andrian Sutedi (2009) bahwa *syariah compliance* merupakan kepatuhan suatu bank akan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) karena fatwa DSN merupakan suatu wujud prinsip dan aturan yang harus ditaati.

Adapun menurut Antonio (2001), *syariah compliance* juga didefinisikan sebagai ketaatan bank syariah terhadap prinsip-prinsip syariah, yang mana bank syariah merupakan lembaga yang menjalankan segala aktivitasnya harus berdasarkan hukum dan ketentuan Islam khususnya dalam hal bermuamalat.

Dari beberapa definisi serta penjelasan di atas, dapat kita pahami dan menarik kesimpulan bahwa kepatuhan syariah merupakan ketaatan bank syariah akan prinsip-prinsip utama perbankan syariah itu sendiri, sebagaimana yang telah diatur dalam fatwa DSN MUI, peraturan Bank indonesia (BI) dan peraturan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagai pedoman dalam prosuknya, transaksi, dan operasional bank syariah.

2.2.2 Dimensi *Syariah Compliance* (Kepatuhan Syariah)

Berdasarkan landasan filosofis, nilai, prinsip dan tujuan merupakan bagian dari sistem Ekonomi Islam. Yang mana ketiga hal itu secara khusus, bersumber dari Al-Quran dan Sunnah yang menjadi pandangan hidup. Nilai-nilai dasar yang dilahirkan dari pandangan hidup Islam dalam ekonomi yaitu:

1. Keadilan, yang mana nilai kebenaran, kejujuran dan keberanian serta konsistensi pada kebenaran sangat dijunjung tinggi.
2. Pertanggungjawaban, sebagai khalifah yang mempunya kewajiban untuk memakmurkan bumi dan dan alam semesta.
3. Takaful (jaminan sosial), adanya suatu jaminan sosial yang nantinya akan mendorong, terciptanya hubungan yang baik di antara individu dan masyarakat, karena Islam menempatkan keseimbangan dalam hal apapun.

Nilai-nilai dasar ekonomi dalam Islam sejalan dengan ajaran Islam sendiri mengenai hubungan manusia dengan dirinya dan lingkungan sosialnya, yang direpresntasikan dalam empat aksioma etik yaitu tauhid yang menjadi sumber utama ajaran Islam yang percaya sepenuhnya terhadap Allah SWT, kemudian keseimbangan yang menjadi rujukan terhadap cita-cita sosial, kehendak bebas yaitu kemampuan untuk menentukan pilihan sehingga menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi, serta rasa tanggungjawab

dengan maksud perbuatan yang dilakukan harus memberikan manfaat bagi masyarakat dan tanggungjawab ini lahir secara sukarela bukan paksaan.

Setelah kita mengetahui mengenai nilai-nilai dasar ekonomi Islam, ada juga prinsip dan tujuan sistem ekonomi Islam yang juga bersumber pada ajaran syar'i yang tidak lain adalah untuk mensejahterakan seluruh umat, yang melindungi keimanan, jiwa, keturunan, akal serta kekayaan (Meyandi, 2018).

Oleh karena itu, nilai, prinsip dan tujuan merupakan sekumpulan hal yang menjadi dasar dalam segala transaksi yang dilakukan pada perbankan syariah, sebagaimana juga sudah diatur pada Undang-Undang No 21 tahun 2008. Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa bank syariah sudah mematuhi prinsip syariah apabila dalam segala transaksi yang dilakukan terbebas dari unsur riba, maishir, gharar, haram dan zalim.

2.2.3 Prinsip Transaksi Syariah

Transaksi syariah harus berdasarkan beberapa prinsip yaitu persaudaraan (*ukhwah*), keadilan (*'adalah*), kemaslahatan (*maslahah*), keseimbangan (*tawazan*) dan universalisme (*syumuliyah*) (Solihin, 2010).

1. Persaudaraan (*ukhuwah*)

Persaudaraan merupakan prinsip yang menata interaksi sosial dan harmonisasi kepentingan para pihak untuk kemanfaatan secara umum dengan semangat saling tolong menolong.

Jika mengartikan atau memaknai *ukhuwah* dalam arti "persamaan" sebagaimana arti dasarnya dan penggunaanya dalam beberapa ayat dan hadist, kemudian merujuk kepada Al-Quran dan sunnah, maka setidaknnya dapat menemukan *ukhuwah* tersebut tercemin dalam empat hal berikut:

a. *Ukhuwah 'Ubudiyah* atau saudara kesemakhlukan dan kesetundukan kepada Allah. Dalam hal ini bahwa seluruh ciptaan Allah adalah bersaudara.
b. *Ukhuwah Insaniyyah* atau (*basyariyyah*) yaitu persaudaraan sesama umat manusia. Manusia memiliki motivasi vagwa seluruh umat manusia adalah bersaudara.
c. *Ukhuwah Wathaniyah wa an-Nasab* atau *ukhuwah* kebangsaan, yang merupakan saudara dalam arti sebangsa walaupun tidak seagama.
d. *Ukhuwah fi ad-din al-islam* atau persaudaraan antara sesama muslim yaitu persaudaraan yang terjalin dengan sesama umat muslim. Untuk *ukhuwah* ini tidak dibatasi oleh batas kebangsaan, wilayah, atau ras, dikarenakan seluruh umat Islam diseluruh dunia mereka adalah bersaudara.

Berdasarkan beberapa hal tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa *ukhuwah* merupakan hal yang sangat penting dalam kehiupan, termasuk dalam hal transaksi syariah yang selalu mengutamakan persaudaraan. Transaksi syariah menjunjung nilai

kebersamaan dalam memperoleh manfaat , sehingga tidak boleh merugikan satu pihak.

2. Keadilan (*'adalah*)

Pada dasarnya prinsip keadilan merupakan penempatan sesuatu harus pada tempatnya dan pemberian sesuatu harus pada yang berhak serta memperlakukan sesuatu sesuai dengan posisinya. Menurut Quraish Shibab dalam penelitian Meyandi (2018), trdapat beberapa makna keadilan, yaitu:

a. *'adl* yang berarti "sama" (persamaan) yaitu suatu persamaan terhadap hak.
b. *'adl* dalam arti "seimbang". Oleh karena itu di dalam pengertian keseimbangan menimbulkan keyakinan bahwa Allah yang maha bijaksana dan maha mengetahui menciptakan serta mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai tujuan serta mengantarkan pemahaman pada pengertian "keadilan Ilahi".
c. *'adl* dalam arti "perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak itu kepada pemiliknya". Inilah yang didefinisikan bahwa menempatkan sesuatu dengan tepat. Pengertian ini melahirkan keadilan sosial.
d. *'adl* yang diartikan dengan 'yang menisbahkan kepada Allah". Maksudnya 'adl disini adalah memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksitensi, tidak mencegah kelanjutan eksitensi dan perolehan rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu.

2.2.4 Ketentuan *Syariah Compliance*

Menurut Sutedi (2009) terdapat beberapa ketentuan yang digunakan dalam menilai ketaatan syariah di dalam perbankan syariah, antara lain yaitu:

1. Akad yang digunakan untuk pengumpulan dan penyaluran dana harus sesuai dengan prinsip-prinsip syariah dan aturan syariah yang berlaku.
2. Seluruh transaksi dan aktivitas ekonomi dilaporkan secara benar sesuai dengan standar akuntansi syariah yang ada.
3. Lingkungan kerja dan *corporate culture* sesuai dengan syariah.
4. Bisnis usaha yang dibiayai harus sesuai dengan ketentuan syariah.
5. Terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS) sebagai pengarah syariah atas keseluruhan aktivitas operasional bank syariah.
6. Sumber dana harus sah dan halal menurut syariah.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja ynag dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2010 : 10).

Lowyer dan Porter, menjelaskan bahwa *job performance* atau kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2001). Selain itu, John Witmore mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Rivai, 2004 : 309).

Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:103). Soedjono (2013) juga mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga diistilahkan sebagai prestasi kerja yaitu proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya (Robbins, 2015).

Sementara itu, kinerja menurut Islam adalah bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakanan bentuk nyata dari nilai, kepercyaan, dan pemahaman yang dianut

serta dilandasi oleh prinsip moral yang kuat dan melahirkan karya yang bermutu (Multitama, 2006).

2.3.2 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan suatu pengelolaan yang dilakukan oleh mereka yang terlibat dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang secara umum, sifatnya asli, tanpa adanya batasan waktu serta tidak adanya keterkaitan dengan prestasi dalam jangka waktu tertentu (Wibowo, 2013).

2.3.3 Faktor-faktor Kinerja

Wahyuningsih (2015) menyatakan bahwa faktor kinerja terdiri dari dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terhubung dengan sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempegaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan atau sekelilingnya. Contohnya seperti perilaku sikap dan tindakan rekan kerja, fasilitas, dan iklim dalam organisasi.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja dalah suatu kontruksi multidimensi yang mempunyai banyak pengaruh. Faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Berikut beberapa urainnya:

a. Faktor personal, setiap individu karyawan memiliki unsur pengetahuan, kemampuan, kepercyaan diri, keterampilan, motivasi serta komitmen yang tinggi.

b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat dan dukungan kerja kepada karywan dan juga meliputi aspek kualitas manajer.
c. Faktor tim, faktor tim ini menggambarkan bagaimana kekompakan dan keratan sesama anggota tim. Seperti kualitas dukungan dan semangat yang diberikan sesama rekan.
d. Faktor sistem, yaitu mencakup sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur yang diberikan oleh organissai, proses organisasi, serta budaya kerja dalam orgnisasi.
e. Faktor konstekstual (situasional), dalam lingkungan eksternal maupun internal terjadi tekanan dan perubahan.

Dalam penelitian lainnya juga menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, motivasi, upah, dan lingkungan kerja. Menurut As'ad (2001 : 45), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi tiga faktor utama yaitu yang pertama adalah kemampuan, yang terdiri dari kemampuan fisik dan mental; kedua usaha, yang terdiri dari motivasi dan sikap; ketiga dukungan, yang terdiri dari dukungan fisik dan mental. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, usaha, dukungan dan peluang. Penyebab terjadinya permasalahan dalam kinerja biasanya bersumber dari dua muara, yaitu manajemen yang kurang memberi bimbingan serta umpan balik dari sisi manajemen dan tidak memiliki pengalaman yang

memadai atau relevan serta tiadanya kompetensi yang diharapkan dari sisi pekerja.

Menurut Dirtanto (1999) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Gaji/upah. Gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka.
2. Tunjangan. Tunjangan adalah unsur-unsur kompensasi di mana nilai nominal langsung bagi karyawan individual dapat dngan mudah diketahui secara pasti.
3. Jaminan sosial. Jaminan sosial adalah suatu jaminan yang diebrikan untuk kesejahteraan dan keselamatan karyawan.
4. Analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain untuk tujuan manajemen.
5. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas
6. Iklim kerja. Iklim kerja adalah kondisi pekerjaan yang sewaktu-waktu dapat berubah oleh kebijakan perusahaan atau organisasi.
7. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan.

8. Alat pendukung. Alat pendukung adalah sarana yang disediakan dalam melakukan aktivitas perusahaan seeperti mesin dan komputer.

2.3.4 Syarat Manajemen Kinerja Islam

Menurut Ibrahim (2005), adapun syarat manajemen kinerja Islam yaitu:

1. Kerja, aktivitas, amal dalam Islam adalah suatu perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT.
2. Seorang muslim hendaknya kita memiliki Al-Qawiyy dan Al-Amin

   Al-Qawiyy merujuk pada reability, yaitu mampu untuk diandalkan, memiliki kekuatan fisik dan mental, sementara Al-Amin merujuk pada intergrity, satunya kata dengan perbuatan jujur dan dapat memegang amanah.
3. Kerja keras

   Setiap orang yang bekerja keras tidak akan pantang menyerah dengan segala yang terjadi. Seseorang itu akan terus mencoba hingga dia berhasil, tidak ada kata gagal karena kegagalan adalah sukses yang tertunda.
4. Kerja dengan cerdas

   Diciri-cirikan dengan mempunyai pengetahuan dan ketrampilan, terencana, memanfaatkan segenap sumber daya yang ada.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur secara objektif dan secara berkala. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur dan menilai serta memepengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil (Rivai dan Sagala, 2009: 549).

- **Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Triton PB (2005) tujuan dilakukan penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut : 1) Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*); 2) Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*). Sedangkan manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
2. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status pegawai, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
3. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.

4. Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) pegawai pada tugas-tugas tertentu.
5. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektifitas pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
6. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai dalam organisasi.
7. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja dan kemampuan kerja pegawai.
8. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh pegawai.
9. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan maupun desain pekerjaan.
10. Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

- **Pentingnya Penilaian Kinerja**

Dengan semakin banyaknya organisasi perusahaan di Indonesia, mau tak mau setiap perusahaan harus siap menghadapi setiap persaingan usaha. Semakin banyaknya perusahaan maka akan semakin banyak juga kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM). Misalnya, tidak semua pelamar yang mengajukan diri memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di

sinilah pentingnya upaya adanya penilaian karyawan dalam rangka seleksi pada proses rekruitmen, agar suatu perusahaan dapat memperoleh SDM yang kompeten.

Dalam sisi lain, pentingnya penilaian karyawan atau kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak, yaitu pihak penilai yaitu perusahaan maupun pihak dinilai yaitu karyawan (Budihardjo, 2015).

- Dampak positif bagi pihak perusahaan
  1. Perusahaan dapat lebih mengetahui mengenai talenta atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga dapat terwujudnya penempatan kerja karyawan yang sesuai yaitu *criteria the right man on the right place.*
  2. Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta leadership dari masing-masing karyawan.
- Dampak positif bagi pihak karyawan
  1. Munculnya motivasi keja yang lebih baik. Hal ini akan menimbulkan peluang bagi peningkatan etos kerja para karyawan.
  2. Para karyawan akan bersemangat dan terus berkompetesi secara sehat.

- **Metode-Metode Penilaian Kinerja**

Metode penilaian prestasi kerja, menurut Notoatmodjo (2003 : 145) dikelompokkan menjadi 2, yakni :

1. Metode Penilaian Prestasi Kerja berorientasi waktu masa lalu.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup : 1) *Rating Scale*: dalam hal ini penilai melakukan penilaian subyektif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan skala tertentu, dari nilai yang terendah sampai dengan yang tinggi. 2) *Checklist* dalam hal ini penilai hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja pegawai. 3) Metode Peninjauan Lapangan: dalam hal ini penilai melakukan terjun langsung ke lapangan untuk dapat menilai prestasi kerja pegawai. 4) Test Prestasi Kerja: dalam hal ini penilai mengadakan test tertulis kepada pegawai yang akan dinilai. Penilaian ini tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang.

2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang

Penilaian prestasi kerja pegawai dengan memusatkan prestasi kerja pegawai saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup : 1) Penilaian diri (*self appraisals*): penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri. Tujuannya adalah untuk pengembangan diri pegawai dalam rangka pengembangan organisasi. 2) Penilaian psikologis: penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara, diskusi, atau tes psikologis terhadap pegawai yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dan lainnya. 3) Pendekatan Management By Objective (MBO): penilaian ini ditentukan bersama-sama antara

penilai (pimpinan) dengan pegawai yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan atau sasaran kerja di waktu yang akan datang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu faktor pendukung bagi sebuah penelitian. Demikian juga dengan penelitian ini, sebelum peneliti melakukan penelitian ini telah ada penelitian-penelitian yang membahas hal yang bersangkutan dengan penelitian penulis.

Yang pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lutfinanda dan Sinarasri (2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Pengungkapan *Syariah Compliance* terhadap Kepatuhan Perbankan Syariah pada Prinsip Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sikap, kepercayaan manajer dan akuntan BPR syariah dalam praktik pengungkapan *syari'ah compliance* berpengaruh terhadap kepatuhan perbankan syariah pada prinsip syariah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa F hitung < F tabel, berarti tidak memiliki pengaruh antara variabel sikap dan variabel kepercayaan secara bersama-sama terhadap variabel kepatuhan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Zamroni dan Rokhman (2016) yang berjudul Pengaruh *Marketing Mix* dan *Syaruah Compliance* terhadap Keputusan Nasabah memilih Bank Umum Syariah di Kudus. Penelitian ini bertujuan umtuk menguji

pengaruh *marketing mix* dan *syariah complianc* terhadap keputusan nasabah memilih bank umum syariah. Hasil dari penelitin yang dilakukan oleh Zamroni dan Rokhman yaitu terdapat pngaruh yang positif dan signifikan antara produk, harga dan lokasi terhadap keputusan memilih Bank Umum Syariah. Sedangkan untuk variabel *syariah compliance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan memilih Bank umum Syariah di kota Kudus.

Selanjutnya, penelitian yang diteliti oleh Tamalasari (2016) yang berjudul Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap *Market Share* Bank Syariah. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Tujuan objektif yaitu apakah kepatuhan syari‟ah yang ketat mempengaruhi jumlah nasabah Bank Syari'ah serta apakah kualitas pelayanan mempengaruhi terhadap *Market Share* bank syariah di Surakarta, (2) Tujuan subjektif, yakni menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman penulis terhadap penerapan teori-teori yang penulis peroleh selama menempuh kuliah dalam menganalisis tentang perjanjain kerjasama dengan konsep mudharabah. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Fadla (2017) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kepatuhan Syariah Pada BNI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank Muamalat Indonesia. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis tingkat kepatuhan syariah pada BNI-S, BSM, dan BMI yang merupakan tiga Bank Umum Syariah di Indonesia. Hasil analis data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan

tingkat kepatuhan syariah sudah cukup baik dalam hal penghimpunan dana, penyaluran dana, dan pelayanan jasa. Hasil pemeringkatan menunjukkan bahwa BNI-S sedikit lebih tinggi tingkat kesesuaiannya dengan indikator kepatuhan syariah dibandingkan BMI dan BSM dengan perolehan nilai secara berurutan 0.96, 0.94, dan 0.91.

Kemudian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung (2018) yang berjudul Analisis Penerapan *Syariah* Compliance terhadap Kepuasan Nasabah. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *syariah compliance* pada Bank Syariah Mandiri Pringsewu dan untuk mengetahui bagaimana kepuasan nasabah terhadap *syariah compliance* pada Bank Syariah Mandiri Pringsewu. objek penelitian tersebut adalah Bank Syariah Mandiri Cabang Pringsewu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *syariah* compliance terhadap kepuasan nasabah pada Bank Syariah Mandiri Pringsewu sudah menempati posisi puas.

Penelitian yang terakhir yaitu Analisis Pengaruh Pengungkapan *Syariah Compliance* dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah yang diteliti oleh Meyandi (2018). Penelitian ini menjadikan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung sebagai lokasi penelitiannya. Tujuan dari penelitain ini adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme pelaksanaan *syariah compliance* dan bagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan nasabah pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah BPRS Bandar Lampung telah menerapkan prinsip-prinsip syariah dengan sangat baik dan memiliki ciri khas dalam mekanisme penerapnnya.

Berdasarkan sejumlah penelitian sebelumnya maka dapat dilihat beberapa persamaan dan perbedaanya. Persamaan yang dapat dilihat bahwa semua penelitian tersebut sama-sama menjadikan *syariah compliance* sebagai variable X. kemudian penelitian Lutfinanda dan Sinarasri (2014), Zamroni dan Rokhman (2016), Tamalasari (2016), Fadla (2017) dan Meyandi (2018) menggunakan jenis penelitian yang sama yaitu penelitian kuantitatif, namun memiliki perbedaan dengan penelitian Hutagalung (2018) yang menggunakan metode penelitian kualitatif.

Namun penelitian yang akan diteliti dengan penelitian sebelumnya juga memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variable X yaitu *syariah compliance*. Persamaan lainnya yaitu dengan Hutagalung (2018) dan Fadla (2017) sama-sama menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai lokasi penelitian dan yang menjadi perbedaanya adalah dari variable Y di mana penulis menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu tidak.

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Pengungkapan *syariah Compliance* terhadap Kepatuhan Perbankan Syariah pada Prinsip Syariah (Lutfinanda dan Sinarasri, 2014).	Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti ini adalah penelitian kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa F hitung < F tabel, berarti tidak memiliki pengaruh antara variabel sikap dan variabel kepercayaan secara bersama-sama terhadap variabel kepatuhan.
2	Pengaruh *Marketing Mix* dan *Syariah Compliance* terhadap Keputusan Nasabah memilih Bank Umum Syariah di Kudus (Zamroni dan Rokhman, 2016).	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil dari penelitin yang dilakukan oleh Zamroni dan rokhman yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara produk, harga dan lokasi terhadap keputusan memilih Bank umum Syariah. Sedangkan untuk variabel *syariah compliance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan memilih Bank umum Syariah di kota Kudus.
3	Pengaruh *syariah compliance* terhadap *market Share* Bank Syariah (Tamalasari, 2016).	Deskripif kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.	Penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dengan pendekatan kepatuhan syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan karena mempunyai *critical ratio* 1,978 atau di

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

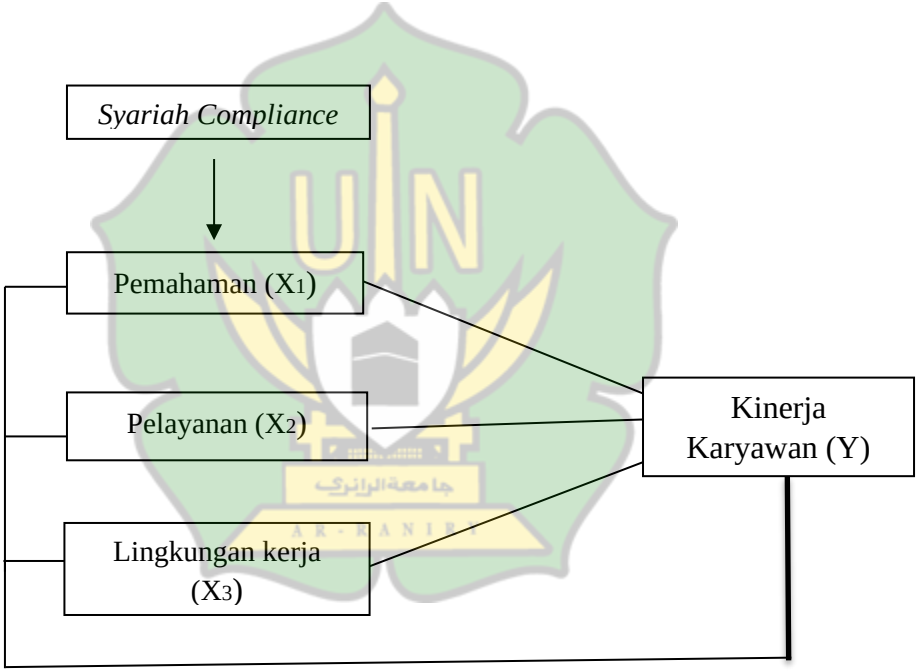
			atas 1,96 dengan koefisien jalur 0,354 dengan tingkat probabilitas 0,048.
4	Analisis Kepatuhan Syariah pada BNI syariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank Muamalat Indonesia (Fadla, 2017).	Fadla melakukan penelitian ini metode penelitian kuantitatif.	Hasil analis data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan tingkat kepatuhan syariah sudah cukup baik dalam hal penghimpunan dana, penyaluran dana, dan pelayanan jasa. Hasil pemeringkatan menunjukkan bahwa BNI-S sedikit lebih tinggi tingkat kesesuaiannya dengan indikator kepatuhan syariah dibandingkan BMI dan BSM dengan perolehan nilai secara berurutan 0.96, 0.94, dan 0.91.
5	Analisis Penerapan *Syariah Compliance* terhadap Kepuasan Nasabah (Hutagalung, 2018).	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *syariah* compliance terhadap kepuasan nasabah pada Bank Syariah Mandiri Pringsewu sudah menempati posisi puas.
6	Analisis Pngaruh Pengungkapan *Syariah Compliance* dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah (Meyandi, 2018).	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah BPRS Bandar Lampung telah menerapkan prinsip-prinsip syariah dengan sangat baik dan memiliki ciri khas dalam mekanisme penerapnnya.

Sumber: Data diolah (2019).

2.5 Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran untuk menggambarkan konsep dari penelitian ini secara menyeluruh.

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_1 = *Syariah compliance* yang meliputi pemahaman, pelayanan, dan lingkungan

Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Syariah

Mandiri Banda Aceh.

H_2 = Pemahaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank

Syariah Mandiri Banda Aceh.

H_3 = Pelayanan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah

Mandiri Banda Aceh.

H_4 = Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Bank Syariah Mandiri Banda Aceh.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif (*quantitative methods*). Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berdasarkan populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statitstik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan terjun langsung ke objek yang diteliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden. Selanjutnya tujuan dan arah penelitian yang digunakan bersifat deskriptif untuk menggambarkan bagaimana pengaruh *syariah compliance* terjadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh *syariah compliance* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan adalah sebagai variabel dependen.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh

langsung dari subjek penelitian, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau data yang tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya.

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh mengenai data jumlah karyawan dan pendidikan terakhir karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan yang akan dilakukan dengan langsung terjun lapangan terhadap objek penelitian dalam tujuan untuk memperoleh data yang diinginkan. Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner merupakan pengumpulan data dengan menyerahkan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.

3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Dengan melakukan penetapan lokasi penelitian, akan mempermudah peneliti untuk melakukan suatu penelitian dengan objek dan tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Pusat Banda Aceh yang terletak di Jl. Diponegoro No. 6, Kota Banda Aceh, Aceh.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiono (2009) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik terntentu yang dipelajari oleh peneliti dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di Bank Syariah Mandiri Pusat Banda Aceh yang berjumlah 102 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian suatu objek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan suatu sampel harus sesuai dengan kualitas serta karakteristik populasi, jika tidak sesuai maka akan menyebabkan penelitian tidak dapat dipercaya, dan kesimpulannya bisa menyebabkan kekeliruan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan haruslah karyawan yang berada pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Oleh karena itu sampel yang digunakan adalah sampel nonprobability dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:16).

Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$\frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e)^2}$$

$$= \frac{102}{1+102\,(0{,}01)}$$

$$= \frac{102}{1+1.02}$$

$$= \frac{102}{2.02} = 50 \text{ orang}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, e = 10%

Berdasarkan rumus solvin diatas maka sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

3.6 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait atau berhubungan dengan penelitian ini. Operasionalisasi variabel juga bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, shingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Varibel dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.1 Variabel bebas atau X *(Independent Variable)*

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbul dan berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu *syariah compliance* dengan tiga indikator yaitu pemahaman karyawan (X1), pelayanan (X_2), dan lingkungan kerja Islami (X_3).

3.6.2 Variabel terikat atau Y (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No	Jenis variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Pemahaman (X_1)	Pemahaman adalah tingkat kemampuan yang mengharapkan seseorang mampu memahami arti atau konsep, situasi serta fakta yang diketahuinya.	1. Latar belakang pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman	Hoirunnisa (2018)
2	Pelayanan (X_2)	interaksi langsung antara seseorang dengan orang lain dan mesin secara fisik, dan menyebabkan kepuasan pelanggan.	1. Kepatuhan 2. Kehandalan 3. Daya tanggap	Amhar (2011)
3	Lingkungan Kerja ($X_{3)}$	Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan mausia	1. Lingkungan kerja yang bersih	Amhar (2011)

		di sekitar untuk saling mengisi dan melengkapi sebagai perannya masing-masing dan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah yang lain sebagai *khalifah*.	2. Keamanan dalam bekerja 3. Dukungan dari pemimpin 4. Kerjasama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berupa *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, *fleksibelitas*, dapat diandalkan atau bahkan hal lain yang diinginkan suatu organisasi (Gibson, 2003).	Kuantitas rerja 1. Datang dan pulang tepat waktu 2. Absensi 3. Standar kerja ditentukan oleh perusahaan Kualitas kerja 1. Hasil kerja 2. Ketelitian 3. Kepatuhan 4. Memiliki komitmen yang tinggi Pemanfaatan waktu 1. Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas 2. Semua pekerjaan dapat dikerjaan tepat waktu	Robbins (2006)

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Di mana data yang digunakan tidak hanya

disebabkan oleh satu variabel (Umar, 2011). Analisis ini digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel dependen (Y) dan independen (X). Metode ini dapat digunakan sebagai ramalan sehingga dapat diperkirakan baik dan buruknya suatu variabel (X) terhadap naik turunnya variabel Y begitu juga sebaliknya (Yulaifah, 2011). Dalam melakukan analisis ini maka penulis akan menggunakan program yaitu SPSS.

Secara matematis model analisis regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

α = Intercept atau konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Pemahaman karyawan

X_2 = Pelayanan

X_3 = Lingkungan kerja Islami

ε = Residual atau error

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010), uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Uji validitas juga merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk menyatakan sesuatu yang dijadikan sasaran pokok

pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. teknik uji validitas yang akan dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan bantuan *software* SPSS, dengan kriteri yaitu sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

- Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung < r tabel, maka petanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menunjukan pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reabilitas menunjukan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran tersebut dilakukan berulang-ulang. (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan SPSS, dengan kriteria yaitu sebagai berikut (Malhotra, 2008):

- Jika r alpha > r tabel, maka pertanyaan *reliable*
- Jika r alpha < r tabel, maka pertanyaan tidak *reliable*

3.9 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS (*Oldinary Least Square*) agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Regresi linear OLS adalah sebuah model regresi linear dengan metode perhitungan kuadrat terkecil. Syarat-syarat tersebut apabila terpenuhi semuanya,

maka model regresi linear tersebut dikatakan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*).

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis pendahuluan dan menjadi syarat apakah suatu teknik analisis data statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Jika tidak berdistribusi secara normal, dapat digunakan beberapa teknik statistik non-parametrik sebagai alternatifnya.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besaran dari Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2012):

1. Jika VIF > 10 atau Tolerance value < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika VIF < 10 atau Tolerance value> 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika tidak memiliki persamaan maka disebut heterokskedastisitas. Lebih jelasnya inilah dasar analisis heteroskedastisitas :

1. Jika ada pola tertantu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedasitissitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Rancangan Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari analisis regresi linier sederhana uji statistik t dan koefisien determinasi (R_2).

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk melihat adakah pengaruh variabel independen atau variabel bebas yaitu pemahaman karyawan sebagai X_1, pelayanan sebagai X_2 dan lingkungan kerja Islami sebagai X_3 terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara persial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh suatau variabel independen

secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ni dilakukan dua arah dengan hipotesis:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel,}$ artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependenden.

3.10.2 Uji Simultan (Uji *F*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji *F* dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel.

Tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10% dan dasar pengambilan keputusan adalah Ha diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila f hitung lebih besar dai F tabel, maka H_1 diterima karena terdapat pengaruh yang besar. Apabila F hitung lebih kecil dari F tabel,

maka H1 ditolak karena tidak dapat pengaruh yang besar (Wahyuni, 2013).

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Pada intinya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R *square* yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen juga kecil bahkan bisa saja tidak ada sama sekali. Begitu juga sebaliknya, jika nilai R *square* yang mendekati satu itu menandakan variabel independen mampu mmpengaruhi variabel dependen secara hampir sempurna.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Syariah Mandiri

Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk

mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999.

Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara

idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri (BSM)

A. Visi

1. Untuk Nasabah, BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menenteramkan dan memakmurkan.
2. Untuk Pegawai, BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
3. Untuk Investor, Institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan.

B. MISI

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengutamakan pengimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

4.2 Deskipsi Data dan Karakteristik Responden

4.2.1 Deskipsi Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh yang terletak di Jl. Diponegoro No. 6, Kota Banda Aceh, Aceh yang berjumlah 101 orang pada akhir Desember 2018. Yang dimaksud dengan karyawan Bank Syariah Mandiri Banda Aceh adalah seluruh pegawai yang masih aktif bekerja di BSM Kota Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi yang ada sebanyak 50 orang. Penyebaran kuesioner dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada setiap responden yang dijumpai di tempat penelitian, mulai dari tanggal 22 November sampai tanggal 6 Desember 2019.

4.2.2 Karakteristik Responden

A. Tingkat Respond Penerima

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa kuesioner yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari 50 responden. Keseluruhan jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 50 dan dari jumlah itu yang terkumpul juga 50, dan ini berarti setara dengan 100%, yaitu 100% dari tingkat respons awal. Kuesioner kemudian ditinjau dan

menemukan bahwa 4 survei tidak lengkap dan ini dikeluarkan dari analisis. Akhirnya 46 tanggapan dari responden yang dapat digunakan dicatat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Tingkat Respond Penerima

Jumlah Survei yang Didistribusikan	Survei yang Terkumpul	Tingkat Respons	Survei Tidak Lengkap	Survei yang Dapat Digunakan	Tingkat Respond Akhir
50	50	100%	4	46	92%

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Setelah mengumpulkan survei kuesioner, jawaban dari para responden ditransfer ke dalam file data dalam program SPSS versi 25. Ada 25 pertanyaan dari setiap kuesioner yang didistribusikan kepada 50 responden. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa survei yang bisa digunakan dari 50 survei, hanya ada 46 yang bisa diolah. Walaupun yang terkumpul penuh atau sesuai yang didistribusi, tetapi ada sisa 4 survei yang tidak diisi dengan benar sehingga menyebabkan tingkat respond akhir sebesar 92%.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerjanya seorang karayawan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan keusioner yang dibagikan kepada 46 karyawan Bank Syariah Mandiri Pusat Banda Aceh, karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tabel Karakteristik Responden

No.	Data	Jumlah	Persen (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	1. Laki-laki	24	52,2
	2. Perempuan	22	47,8
	Total	46	100,0
2.	Umur:		
	1. 21-30 Tahun	24	52,2
	2. 31-40 Tahun	13	28,3
	3. 41-50 Tahun	8	17,4
	4. >50 Tahun	1	2,2
	Total	46	100,0
3.	Pendidikan Terakhir:	1	2,2
	1. SMP/SMA	45	97,8
	2. S2/S2	46	100,0
	Total		

4.	Lama Bekerja		
	1. <1 Tahun	9	19,6
	2. 1-3 Tahun	10	21,7
	3. 4-5 Tahun	14	30,4
	4. >5 Tahun	13	28,3
	Total	46	100,0

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 yaitu tentang karakteristik responden, dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 52,2% dan perempuan berjumlah 22 orang atau 47,8%. Artinyan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

Kemudian, jika dilihat berdasarkan usia dari para responden, maka dapat di disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menurut usia terdiri dari beberapa tingkatan dengan jumlah yang berbeda, usia 21-30 tahun menjadi responden terbanyak dengan presentase sebesar 52,2% yaitu 24 orang, sementara untuk yang paling sedikit dengan presentase 2,2% ditempati oleh karyawan >50 tahun. Sementara untukkaryawan 31-40 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase 28,3% dan karyawan yang berusia 41-50 Tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 17,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 21-30 tahun.

Dilihat berdasarkan pendidikan terakhir, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir di

dalam penelitian ini sebagian besar yaitu karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1/S2 yaitu berjumlah 45 responden atau sebesar 97,8%, sementara karyawan yang pendidikan terakhir SMP/SMA hanya terdiri dari 1 orang saja

Selanjutnya jika dilihat berdasarkan lama bekerja, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja untuk 4-5 Tahun menjadi respinden terbanyak yaitu sebesar 30,4%, sementara yang kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang atau dengan presentase sebesar 19,6%, untuk 1-3 tahun memiliki presentase sebesar 21,7% atau sebanyak 10 orang dan terakhir untuk yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 46 orang atau sebesar 28,3% yang telah menjadi reponden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah yang telah bekerja selama 4-5 tahun.

4.3 Analisis Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini ada empat variabel yang digunakan yaitu pemahaman (X_1), pelayanan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Setiap variabel akan diukur dengan menggunakan indikatornya masing-masing dan dari setiap indikator diwakili dengan satu atau dua butir pernyataan dalam angket/kuesioner.Untuk variabel X_1 terdiri dari 3 indikator dengan lima pernyataan, variabel X_2 terdiri dari 3 indikator dengan lima pernyataan, variabel X_3 yang terdiri dari 2 indikator dengan 5

pertanyaan, dan kinerja karyawan terdiri dari 3 indikator dengan 10 pernyataan. Maka total pernyataan dalam kuesioner 25 pernyataan.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Deskripsi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemahaman	46	3,2	5,00	4,37	0,47
Pelayanan	46	3,2	5,00	4,32	0,45
Lingkungan Kerja	46	3,6	5,00	4,43	0,42
Kinerja Karyawan	46	3,4	5,00	4,35	0,41

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Variabel pemahaman memiliki nilai minimum 3,2 dan nilai maksimum 5. Nilai rata-rata pemahaman sebesar 4,37 (4,37/5 item = 0,874). Nilai sebesar 0,874 ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju bahwa pemahaman akan menentukkan kinerja mereka di perbankan syariah dan untuk standar deviasi pada pemahaman adalah sebesar 0,47.

Selanjutnya yaitu pelayanan memiliki nilai minimum sebesar 3,2 dan nilai maksimum sebesar 5, nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel pelayanan sebesar 4,32 (4,32/5item = 0,864). Nilai sebesar 0,864 menunjukkan bahwa rata-rata yang para responden setuju dengan pelayanan yang baik akan

menghasilkan kinerja yang baik pula. Komponen pelayanan memiliki standar deviasi sebesar 0,45.

Kemudian variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar3,6 dan nilai maksimum sebesar 5, nilai rata-rata yang dimiliki oleh lingkungan kerja sebesar 4,43(4,43/5 item = 0,886) Nilai sebesar 0,886 menunjukkan bahwa rata-rata yang para responden setuju dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja mereka. Komponen lingkungan kerja memiliki standar deviasi sebesar 0,42.

Selanjutnya yaitu kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 3,4 dan nilai maksimum sebesar 5, nilai rata-rata yang dimiliki oleh kinerja karyawan sebesar 4,35 (4,35/10 item = 0,435) Nilai sebesar 0,435 menunjukkan bahwa rata-rata yang para responden setuju bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika adanya pemahaman yang baik yang mereka miliki, adanya pelayanan yang maksimal serta dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung. Komponen kinerja karyawan memiliki standar deviasi sebesar 0,41.

4.4 Pengujian Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket/kuesioner yang telah disebar kepada para responden yang dituju. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 5 pertanyaan dari variabel pemahaman karyawan, 5 pertanyaan pada variabel pelayanan, 5 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dan 10

pertanyaan pada variabel kinerja karyawan, yaitu dengan kriteria penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 1 sampai 5.

4.4.1 Uji Validitas

Pada dasarnya uji validitas digunakan untuk melihat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi dalam objek penelitian, sehingga data yang diperoleh benar-benar valid. Uji Validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	r tabel	Person Corelation	Keterangan
Pemahaman Karyawan			
X1.1	0,291	0,718	Valid
X1.2	0,291	0,771	Valid
X1.3	0,291	0,699	Valid
X1.4	0,291	0,789	Valid
X1.5	0,291	0,787	Valid
Pelayanan			

X2.1	0,291	0,776	Valid
X2.2	0,291	0,752	Valid
X2.3	0,291	0,879	Valid
X2.4	0,291	0,816	Valid
X2.5	0,291	0,780	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,291	0,696	Valid
X3.2	0,291	0,668	Valid
X3.3	0,291	0,778	Valid
X3.4	0,291	0,828	Valid
X3.5	0,291	0,754	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,291	0,592	Valid
Y2	0,291	0,647	Valid
Y3	0,291	0,563	Valid
Y4	0,291	0,558	Valid
Y5	0,291	0,657	Valid
Y6	0,291	0,687	Valid
Y7	0,291	0,720	Valid
Y8	0,291	0,652	Valid
Y9	0,291	0,754	Valid
Y10	0,291	0,760	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Dalam pengujian validitas untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 yaitu untuk mengolah

data dari keseluruhan jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan *valid*. Hal inii dapat diketahui dengan embandingkan antara setiap nilai r hitung (*person corelation*) pada kolom 3 dengan r tabel pada kolom 2, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung (*person corelation*) setiap komponen pertanyaan lebih besar dibandingkan dengan r tabelnya (0,291).

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menunjukan pada pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reabilitas menunjukan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran tersebut dilakukan berulang-ulang (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan SPSS, dengan kriteria yaitu sebagai berikut (Malhotra, 2008):

- Jika r alpha > r tabel, maka pertanyaan *reliable*
- Jika r alpha < r tabel, maka pertanyaan tidak *reliable*

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Pemahaman Karyawan	5	0,808	Reliabel

Pelayanan	5	0,861	Reliabel
Lingkungan Kerja	5	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,850	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

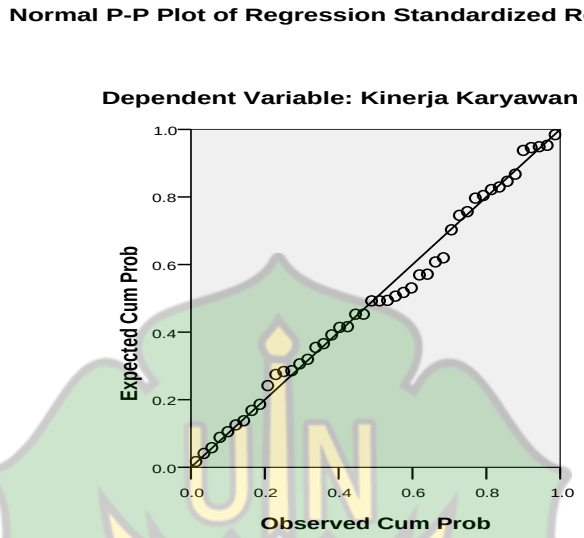
Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Dari pengamatan berdasarkan Tabel 4.6 di atas maka dapat diketahui bahwa pertanyaan dalam setiap variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini diketahui dengan membaningkan setiap nilai *Cronbach's Alpha* dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari r tabel (0,291).

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji regresi disyaratkan agar data yang dipakai normal. Dalam penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan cara melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Variabel residual yang terdistribusi normal akan terletak di sekitar garis horizontal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal). Terlihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini teristribusi secara normal, karena terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat dinyatakan data tersebut terdistribusi normal atau model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independennya. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat besaran dari

Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika VIF > 10 atau Tolerance Value < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.
b. Jika VIF < 10 atau Tolerance Value > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6
Hasil Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	**VIF**
Pemahaman karyawan	0,756	1,323
Pelayanan	0,869	1,151
Lingkungan Kerja	0,753	1,328

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

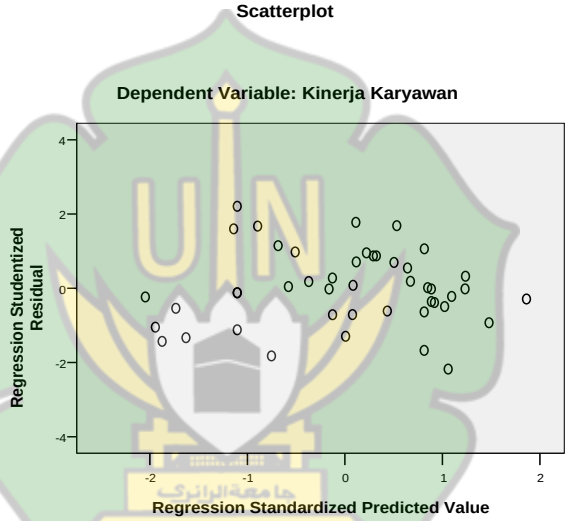
Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui setiap variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai *Tolerance value* lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan ini tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel Independen.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, terlihat pada gamabar berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik pada grafik scatterplot terlihat menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi liniear berganda adalah sebagai pengaruh antara dua variabel atau bahkan lebih, dimana terdiri dari dua lebih variabel independen/bebas dan satu variabel dependen/terikat dan juga digunakan untuk membangun persamaan dengan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (Kurniawan, 2009). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.643	.600		1.072	.290
Pemahaman	.250	.112	.285	2.228	.031
Pelayanan	.300	.109	.328	2.745	.009
Lingkungan Kerja	.298	.127	.302	2.355	.023

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil regresi linear berganda di atas dapat diketahui koefisien untuk variabel pemahaman karyawan (X1) sebesar 0,250 , variabel pelayanan (X2) sebesar 0,3, dan

lingkungar kerja (X3) sebesar 0,298 dengan konstanta sebesar 0,643, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 0{,}643+0{,}250X_1+0{,}300X_2+0{,}298X_3$

Maka hasil dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 0,643, artinya jika nilai variabel pemahaman karyawan, pelayanan, dan lingkungan kerja bernilai konstan atau nol maka variabel kinerja karyawan tetap sebesar 0,643.
2. Nilai koefisien variabel pemahaman karyawan sebesar 0,250, artinya jika nilai variabel pemahaman karyawan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,250.
3. Nilai koefisien variabel pelayanan sebesar 0,3, artinya jika nilai variabel pelayanan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,3.
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,298, artinya jika nilai variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,298.

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tunjuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji Parsial dan uji simultan. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji (T) Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.643	.600		1.072	.290
Pemahaman	.250	.112	.285	2.228	.031
Pelayanan	.300	.109	.328	2.745	.009
Lingkungan Kerja	.298	.127	.302	2.355	.023

Coefficients[a]

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda yaitu sebagai berikut: Y = Y = 0,643+0,250X_1+0,300X_2+0,298X_3 dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Pemahaman karyawan

X2 = Pelayanan

X3 = Lingkungan kerja

4.7.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Pemahaman Karyawan (X1), Pelayanan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

A. Pengaruh Pemahaman terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.8 terlihat bahwa t hitung koefisien pemahaman karyawan adalah 2,228 sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan α=0,05 karena digunakan hipotesis dua arah dan df=46 (didapat dari rumus n-k, dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen, 46-3=43). Didapat t tabel 2,017.

Variabel pemahaman karyawan nilai t hitung sebesar 2,228 dan nilai t tabel sebesar 2,017 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung > t tabel. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig 0,031 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga

koefisien pemahaman karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.8 terlihat bahwa t hitung koefisien pelayanan adalah 2,745 sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan α=0,05 karena digunakan hipotesis dua arah dan df=46 (didapat dari rumus n-k, dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen, 46-3=43). Didapat t tabel 2,017.

Variabel pelayanan nilai t hitung sebesar 2,745 dan nilai t tabel sebesar 2,017 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung > t tabel. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig 0,009 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga koefisien pemahaman karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.8 terlihat bahwa t hitung koefisien lingkungan kerja adalah 2,355 sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan α=0,05 karena

digunakan hipotesis dua arah dan df=46 (didapat dari rumus n-k, dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen, 46-3=43). Didapat t tabel 2,017.

Variabel pelayanan nilai t hitung sebesar 2,355 dan nilai t tabel sebesar 2,017 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan t hitung > t tabel. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan sig 0,023 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ha diterima dan H ditolak, sehingga koefisien lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhapa kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen (Y). Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji F
ANNOVA[b]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.680	3	1227	12.899	.000[a]
Residual	3.995	42	.095		
Total	7.676	45			

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan uji Tabel 4.10, dapat dilihat hasil F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel pemahaman karyawan, pelayanan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 12,899 dan F tabel sebesar 3,22 yang diperoleh dari df1 = 3-1=2 dan df2 46-3=43, karena nilai F hitung > F tabel (12,899 > 3,22) dan besarnya sig 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (pemahaman karyawan, pelayanan dan lingkungan kerja) dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen, sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dnegan independen atau sebaliknya sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi. Hasil uji koefisien determinasi (R2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692[a]	.480	.442	.308339

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,692 hal ini berarti 69,2% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model peneliti.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Pemahaman terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS versi 2.5, diketahui nilai t hitung pemahaman karyawan sebesar 2,228 dan signifikansinya sebesar 0,031. Sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 2,017 dan taraf signifikansinya sebesar 0,05 sehingga dapat dikatakan nilai t hitung > t tabel dan nlai signifikansinya 0,031 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Artinya jika pemahaman karyawan yang ada di perbankan syariah meningkat, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,25. Pemahaman karyawan

mengenai prinsip-prinsip syariah memang sangat mempengaruhi kinerjanya, dimana jika karyawan tanpa memahami ketentuan-ketentuan akan prinsip Islam dalam perbankan syariah itu sendiri, maka karyawan tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Temuan ini sesuai dengan peelitian yang dilakukan oleh Yusriwarti (2013) yang menyatakan bahwa variabel pemahaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai adjust R square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,153 yang berarti bahwa variasi atau perubahan variabel dependen (kinerja karyawan) mampu dijelaskan oleh variabel pemahaman.

Kemudian, penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2014) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,271. Hal ini berarti dengan diterapkan pemahaman yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.8.2 Pengaruh Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS versi 2.5, diketahui nilai t hitung pelayanan sebesar 2,745 dan signifikansinya sebesar 0,009. Sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 2,017 dan taraf signifikansinya sebesar 0,05 sehingga dapat dikatakan nilai t hitung > t tabel dan nlai signifikansinya0,009 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Artinya jika pelayanan yang ada di perbankan syariah semakin

tinggi, maka kinerja yang ia peroleh juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,29, terlebih jika pelayanan tersebut sesuai dengan akhidah-akhidah Islam yang menjadi pembeda antara perbankan syariah dan perbankan konvensional.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santhi dan Hartati (2017), yang menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja maka akan membentuk pola kerja yang baik. Memiliki kinerja yang baik akan mampu merubah kebiasaan-kebiasaan buruk di dalam bekerja yang berdampak terhadap citra organisasi, oleh karena itu hal-hal sekiranya dapat merusak organisasi harus dihilangkan.

Pendapat ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ritta (2013) menyatakan bahwa salah satu aspek penting dalam memberikan kepuasan konsumen adalah dengan meningkatkan kualitas pelayanan yang baik.

Kemudian, didukung oleh penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Erni (2009) yang menyimpulkan bahwa kualitas pelayanan merupakan faktor utama yang snagat penting dalam menciptakan kepuasan konsumen, selain itu juga untuk kualitas kerja yang baik akan akan berdampak terhadap kinerja yang baik pula.

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, hasil output

menggunakan SPSS versi 2.5, diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,355 dan signifikansinya sebesar 0,023. Sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 2,017 dan taraf signifikansinya sebesar 0,05 sehingga dapat dikatakan nilai t hitung > t tabel dan nlai signifikansinya 0,023 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Maka jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,30. Artinya lingkungan kerja yang terdapat di Bank Syariah Mandiri Banda Aceh sudah baik dan sesuai dengan syariah sehingga membuat karyawan nyaman dalam berkerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan dampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Berpengaruhnya lingkungan kerja yang sesuai dengan Islam terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa dengan kondisi tersebut mereka tidak merasa terganggu dengan lingkungannya.

Temuan ini sesuai dengan peelitian yang dilakukan oleh Nitisemito (2002) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sajuni (2017) yang memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja nilai 4,1. Para karyawannya memiliki hubungan yang baik, dengan adanya hubungan yang baik menjadikan kinerja karyawan lebih stabil dan efektif.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Kartini (2015), bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan 0,66% dan koefisien determinasi 43,56%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.8.4 Pengaruh Pemahaman, Pelayanan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS, diketahui bahwa F hitung > F tabel (12,899 > 3,22) dan besarnya sig 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (pemahaman karyawan, pelayanan, dan lingkungan kerja) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan). Artinya bahwa ketiga variabel menjadi penentu kinerja seorang karyawan, karena

semakin tinggi pemahaman, semakin baik pelayanan, dan disertai lingkungan kerja yang mendukung maka akan tercipta kinerja yang efektif serta efisien.

4.9 Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti mencoba semaksimal mungkin untuk mengerjakan penelitian dengan cermat dan teliti, namun penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ketika peneliti tidak bisa memasukan peran DPS sebagai indikator *syariah compliance*. Hal ini dikarenakan DPS yang mengawasi Bank Syariah Mandiri Banda Aceh tidak berada di daerah Aceh. Sehingga peneliti tidak bisa mengukur sejauh mana peran DPS dalam mengawasi bank terkait dengan syariah.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *syariah compliance* terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *syariah compliance* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh dengan sampel seluruh karyawan pada bank tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalu uji simultan (Uji f) diketahui bahwa variabel independen yaitu *syariah compliance* (X) yang meliputi pemahaman (X_1), pelayanan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kota Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan F hitung sebesar 12,899 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,23 dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05.
b. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel pemahaman (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Hal ini dibuktikan

dnegan perolehan nilai t hitung sebesar 2,228 yang lebih besar dari 2,017 sebagai t tabel, dan nilai probabilitas signifikan 0,031 < 0,05.

c. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel pelayanan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dnegan perolehan nilai t hitung sebesar 2,745 yang lebih besar dari 2,017 sebagai t tabel, dan nilai probabilitas signifikan 0,009 < 0,05.
d. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji parsial (Uji t) diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dnegan perolehan nilai t hitung sebesar 2,355 yang lebih besar dari 2,017 sebagai t tabel, dan nilai probabilitas signifikan 0,023 < 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis teliti, adapun saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

a. Bagi praktisi yaitu pihak perusahaan, untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi, melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan

pemahaman karyawan, serta lebih menjaga pelayanan yang baiknya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

b. Bagi institusi yaitu pihak Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam diharapkan dapat terus menciptakan generasi-generasi ekonomi syariah yang berkualitas agar mahasiswa bisa menjadi praktisi syariah yang handal.
c. Bagi peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan sampel yang lebih besar, metode analisis yang berbeda dan menambah variabel-variabel lainnya yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali dan Rama. (2016). Peringkat Kinerja Lembaga Keuangan Syariah Berdasarkan *Maqashid Syariah. Jurnal dialog* vol. 39 No. 2. Online pada https://www.researchgate.net/profile/Ali_Rama2/publication/312998123_PERINGKAT_KNERJALEMBAGA_KEUANGAN_SYARIAH_BERDASARKAN_MAQASHID_SYARAH. Diakses pada tanggal 20 Juli 2019.

Amalia, E. (2010). Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran dan Hubungannya dengan Kebutuhan SDM pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah* vol.1 No.2. Online pada https://journal.unesa.ac.id/index.php/jlie/article/view/308. Diakses pada tanggal 21 Mai 2019.

Amhar. (2011). *Syariah Compliance Indicatirs* untuk Restoran. Online pada www.fahmiamhar.com. Diakses pada 23 Januari 2019

Antonio, M. A. (2001). *Bank Shari'ah bagi Banker dan Praktisi Keuangan*. Jakarta: Tazkia Institute.

Arifin, Z. (2002). *Dasar-Dasat Manajemen Bank Syariah*. Tanggerang: Aztera Punlisher.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad. (2001). *Psikologi industri.* Jakarta: Liberty.

Aryani dan Rosnita. (2010). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisas* Vol. 17. Online pada https://www.google.co.uk/amp/s/www.researchgate.net /publication/48272588_Pengaru_Kualitas_Layanan_terhad

ap_Kepuasan_Pelanggan_dalam_Membentuk_Loyalias_Pelanggn/amp. Diakses pada tanggal 25 Juni 2019. Bank Aceh. (2017). Setahun Bank Aceh Setelah "Konversi". Online Pada http://www.bankaceh.co.id/?p=2456. Diakses pada tanggal 02 Desmber 2018.

Budianto dan Katini (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta.* Universitas Pamulang.

Budiharjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses

Budi, S. (2012). Kepatuhan Syariah (*Syariah Compliance*) dan Inovasi Produk Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Akademika* Vol 17. Online pada http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=252234. Diakses pada tanggal 30 Juli 2019.

Dirtanto. Harun. (1999). *Meningkatkan kinerja karyawan.* Jakarta: Cipta Persada.

Fadla. (2016). Pengaruh *Syariah Compliance* terhadap *Market Share* Bank Syariah. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS (Edisi ke 4*),Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hania. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam pada Bank BNI Syariah Banda Aceh TerhadapSemangat Kerja Karyawan. *Skripsi*. Banda Aceh. Universitas Islam Negeri Ar-raniry.

Hasibuan, Malayu, SP (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Hery Meyandi. (2018). Analisis Pengaruh Pengungkapan Syariah Compliance dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Hoirunnissa Gina. (2018). Tingkat Pemahaman Pegawai BPRS Al-Salam tentang Sistem Pembiayaan Syariah dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan Perbankan. *Skripsi*. Universitas Islam Syarif Hidayatullah.

Hutagalung, A. A. (2018). Analisis Penerapan Syariah Compliance terhadap Kepuasan Nasabah.*Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Ibrahim. (2015). *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers

Judisseno, Rimsky K. (2005). *Sistem Moneter dan Perbankan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Karim, Adiwarman (2010). *Bank Islam.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khadir. (2015). *Statistika Terapan (Konsep, contoh dan analisis data degan SPSS/Lisrel dalam penelitian).* Jakarta: PT.Raja Grafido Indonesia.

Kurniawan. H. (2009). *Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS.* Jakarta: Penerbit Selemba Infotek.

LawBinus. (2018). Perkembangan Lembaga Perbankan dan Keuangan Syariah di Indonesia. Online pada http://business.law.binus.ac.id/2018/07/03/[erkembangan – lembaga perbankan-dan-keuangan-syariah-di-indonesia. Diakses pada tanggal 30 Juli 2019.

Luthfinanda & Sinarasri. (2014). Analisis Pengaruh Pengungkapan *Syariah Compliance* terhadap Kepatuhan Perbankan Syariah pada Prinsip Syariah . *Jurnal Maksimum* vo. 29. No.2

Malhotra, N. K, (2008). *Marketing Research.* New Jersey: Prentice- Hall Mandasari. (2015). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus pada Lembaga Pnyiaran Publik RRI Semarang). Skripsi*. Semarang: FE Universitas Dian Nuswantoro. Online padahttp://eprints.dinus.ac.id/17230. Diakses pada 31 Juli 2019.

Mandasari. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udinus.

Mangkunegra . (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mardian, S. (2015). Tingkat Kepatuhan Syariah di Lembaga Keuangan Syariah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam* Vol. 3 No. 1. Online pada https://scholar.google.co.id/citation?user=fgNYXkAAAJ&hl=en#gs_md_citad&u=%2Fcitation$3Fview_op%6user%26tzom%3D-420. Diakses pada tanggal 16 Mai 2019.

Mathis, Robert L dan Jackson. (2006). Human Resource Management, terjemahan, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Meyandi, H. (2018). Analisis Pengungkapan *Syariah Compliance* dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan.

Mulazid, A. S. (2016). Pelaksanaan *Syaria Compliance* pada Bank Syariah. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Murty & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal The Indonesian Accounting review*

Vol.2 No.2. Online pada http://journal.perbanas.ac.id/index.php/tiar/article/viewFile/97/74. Diakses pada tanggal 12 Mai 2019.

Najib dan Rini. (2016). *Sharia Compliance, Islamic Corporate Governance* dan *Fraud* pada Bank Syariah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam* Vol. 4. No. 2. Online pada file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Documents/bbbb.pdf. Diakses pada tanggal 01 Agustus 2019.

Nirisemito (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Noman. (2003). Imperatives of Financial Innovations For Islamic Banks, International Journal of Islamic Financial Services, Vol. 3.

Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Possumah. (2015). Ekonomi Islam bukan hanya Soal Bank. *Jurnal Koran Amanah*. Online pada http://www.academia.edu/17381453/ekonomi_islam_bukan_hanya_soal_bank. Diakses pada 25 Februari 2019.

Prajitiasari. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan pada Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Persero. *Skripsi*. Universitas Jember. Online pad https://www.academia.edu/34109911/PENGARUH_PENDIDIKAN_DAN_PELATIHANADA_KARYAWAN_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_PADA_PT._BANK_RKYAT_INDONESIA_PERSERO_CABANG_TULUNGAGUNG. Di akses 5 Juli 2019.

Rahman. (2014), Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah dan Kompetensi terhadap Kinerja Karywan. Universitas Jember

Ridwan. (2017). Menjaga Kepatuhan Prinsip-prinsip Syariah. Online pada https://www.republika.co.id/berita/konsultasi/klinik-syariah/17/08/09/ouf5ku291-menjaga kepatuhan-terhadap-prinsipprinsip-syariah. Diakses pada 06 Juni 2019.

Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Disertasi* Universitas Diponegoro.

Ritta. (2013). Pesepsi dan Kepuasan Mahasiswa terhadap Pelayanan Administrasi Akademik di Universitas Indonesia Esa Unggul Jakarta. *Jurnal Forum Ilmiah* vol.10 Nomor 1. Di akses pada 20 Desember 2019.

Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Anusia Untuk Perusahaan.*

Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Saidiah, M. R. (2016). Pengetahuan Perbankan Sariah dan Pengaruhnya terhadap Minat. Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES).

Sajuni, Y.M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

Santi & Hartati. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja dan Kepuasan Mahasiswa. *Jurnal Humanitas* vo.4 No.1. Diakses pada tanggal 15 Desember 2019.

Sjahdeini. (2014). *Perbankan syariah, produk-produk dan Aspek-Aspek Hukumnya*. Jakarta: Kencana.

Soedjono. (2013). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Solihin. (2010). Buku *Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka utama.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutedi, A. (2009). *Perbankan Syariah, Tinjauan da Beberapa Segi Hukum*. Jakarta: Galia Indonesia.

Tamalasari, Y. (2016). Pengaruh *Syariah Compliance iterhadap Market Share* Bank Syariah. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadyah Surakarta.

Triton PB. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
Tugu Publisher.

Umar, H. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Undang-Undang Perbankan Syariah No.21 tahun 2008.

Wahyuningsih. (2015). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Islam Bandung.

Wahyuni. (2013). Pengaruh Budaya Psikologis dan Pribadi terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Pembiayaan Murabahah pada BMT Bina Ummat Mandiri Tambang. *Skripsi*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Rajawali Pers.

Wurdaningsih. (2017). *Perbankan Syariah Perlu Menerapkan "Syariah First"*. Online pada www.republika.co.id. Diakses pada 02 Oktober 2019

Yulaifah, A. (2011). Pengaruh Budaya, Sosial, pribadi, dan Psikologis terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Bank Syariah. *Skripsi*. Jakarta. UIN Syarif Hidayatullah.

Yuriswarti. (2013). Pengaruh Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* vol 2. No 1. Online pada https:/ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/302. Diakses pada 20 Desember 2019.

Zamroni & Rokhman. Pengaruh Marketing Mix dan Syariah Compliance terhadap Keputusan Nasabah Memilih Bank Umum Syariah di Kudus. *Jurnal ISSN*. Online pada http:/journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilinrium/article/view/1840. Diakses pada tanggal 02 Agustus 2019.

www.banksyariahmandiri.co.id. Diakses pada 10 Oktober 2019

www.bankaceh.co.id. Diakses pada 04 April 2019

www.ojk.co.id. Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan, 30 Juli 2019

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

PERMOHONAN KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat

Saya adalah mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir. Dengan hormat, saya mohon kesediaan bapak ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *syariah compliance* terhadap kinerja karyawan.

Saya menyadari bahwa waktu bapak/ibu sangat terbatas dan berharga. Partisipasi Bapak/Ibu akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

Endah Munawarah
NIM. 150603014

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Usia : ☐ 21-30 tahun ☐ 31-40 tahun

☐ 41-50 tahun ☐ lebih dari 50 tahun

Jenjang Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP/SMA

☐ S1/S2

Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1-3 Tahun

☐ 4-5 Tahun ☐ > 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanggapan anda yang sebenar-benarnya dengan memberi tanda (√) pada kotak yang anda anggap benar. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk setiap jawaban anda. Kerahasiaan informasi sangat dijaga. Atas perhatian anda sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Anda diberikan pilihan menjawab dengan komentar:

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

PEMAHAMAN (X_1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai akan meningkatkan kinerja saya sebagai karyawan					
2	Saya akan mengalami peningkatan dalam kinerja jika saya sering mengikuti pelatihan					
3	Pemahaman saya ditentukan dengan berapa lama saya sudah bekerja					
4	Dengan pengalaman saya bisa lebih mudah dalam menjalankan tugas					

5	Dengan mengikuti workshop atau pelatihan dapat menghilangkan kesenjangan antara kemampuan saya dan karyawan lainnya					

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dengan berpakaian menutup aurat					
2	Saya selalu menunjukan perilaku akhlaqul karimah dalam melayani nasabah					
3	Saya mampu dan ikhlas dalam menghadapi keluhan nasabah					
4	Saya mampu menjawab segala pertanyaan nasabah terkait perbankan syariah					
5	Saya selalu berlaku adil dengan semua nasabah					

PELAYANAN (X_2)

LINGKUNGAN KERJA (X_3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan lingkungan kerja yang bebas dari asap rokok mampu meningkatkan kinerja saya					
2	Memiliki tempat duduk yang terpisah antara laki-laki dan perempuan berpengaruh terhadap kinerja saya					
3	Pemimpin selalu memberikan arahan terkait pekerjaan yang saya hadapi					
4	Adanya kerjasama tim akan membantu saya dalam meningkatkan kinerja					
5	Toilet di tempat saya bekerja bersih dari najis sehingga membuat anda nyaman dalam bekerja					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUANTITAS KERJA						
1	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan					
3	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
KUALITAS KERJA						
1	Saya selalu					

	bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti					
3	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan					
4	Saya selalu mampu meminimalisir kesalahan saya dalam bekerja					
PEMANFAATAN WAKTU						
1	Saya mengerjakan					

	suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-menunda					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
3	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					

Lampiran 2 Karakteristik Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	52.2	52.2	52.2
	Perempuan	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	24	52.2	52.2	52.2
	31-40 Tahun	13	28.3	28.3	80.4
	41-50 Tahun	8	17.4	17.4	97.8
	Lebih dari 50 Tahun	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/SMA	1	2.2	2.2	2.2
	S1/S2	45	97.8	97.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	9	19.6	19.6	19.6
	1-3 Tahun	10	21.7	21.7	41.3
	4-5 Tahun	14	30.4	30.4	71.7
	>5 Tahun	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 3 Jawaban Responden

Pemahaman						Pelayanan					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
4	4	5	4	5	4,40	4	5	5	4	5	4,60
4	4	5	5	4	4,40	5	4	5	4	5	4,60
5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	5	4,20
5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	5	4	4,80
5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	4	5	4,60
5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	5	4,40	5	4	4	4	4	4,20
4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4	4	4,00
4	4	3	4	3	3,60	4	4	3	3	4	3,60
5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	5	4,40	5	5	5	5	5	5,00
4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3	3,20
4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4,40
5	4	4	5	4	4,40	4	5	5	5	5	4,80
4	5	5	5	5	4,80	4	4	5	5	4	4,40
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
4	3	3	3	4	3,40	4	4	4	4	4	4,00

5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
3	3	4	3	3	3,20	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	4	4,20	4	4	5	5	4	4,40
4	4	4	5	4	4,20	5	4	4	4	4	4,20
4	4	5	4	5	4,40	5	4	5	4	4	4,40
4	3	4	3	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3	3,40
5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4	4	4,20
4	4	5	3	5	4,20	5	4	4	5	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	5	4,40
5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5,00
3	4	4	5	5	4,20	5	4	5	5	4	4,60
5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00
4	5	4	4	3	4,00	5	4	4	4	4	4,20
3	4	5	5	4	4,20	3	4	3	4	4	3,60
5	5	4	5	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00
3	3	4	4	4	3,60	5	4	5	4	4	4,40
5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
4	5	4	5	5	4,60	4	4	4	4	5	4,20
5	4	5	5	5	4,80	5	5	4	5	4	4,60
5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	4	4,20

Lingkungan Kerja						Kinerja Karyawan										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
4	5	4	4	4	4,20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4,40
5	4	4	4	5	4,40	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4,70
4	4	3	4	4	3,80	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,60
4	3	5	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,30
5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4,70
5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,30
4	4	4	5	5	4,40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4,40
4	5	4	5	4	4,40	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4,30
4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3,40
4	4	4	4	4	4,00	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4,20
4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3,70
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,70
4	5	5	5	4	4,60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4,60
5	4	4	4	5	4,40	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4,60
4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3,50
5	3	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4,50
5	5	5	4	5	4,80	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4,50
5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4,60
4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,80
4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3,70
4	5	4	4	5	4,40	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4,80
5	4	5	5	5	4,80	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,20

4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4,70
5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,90
5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4,70
4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,10
4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3,50
4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,70
5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4,50
3	5	4	4	4	4,00	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4,50
5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4,70
5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4,40
4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4,50
5	3	4	5	5	4,40	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4,60
5	5	4	5	5	4,80	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4,50
5	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,60
5	3	4	4	5	4,20	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4,50
5	5	4	4	5	4,60	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4,70
5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,10
5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4,60
5	5	4	5	5	4,80	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4,00
5	4	5	5	5	4,80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90

Lampiran 4 Uji Validitas Pemahaman

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.504**	.397**	.386**	.431**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.008	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.504**	1	.367*	.571**	.456**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.397**	.367*	1	.410**	.481**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012		.005	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.386**	.571**	.410**	1	.567**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.005		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.431**	.456**	.481**	.567**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.718**	.771**	.694**	.789**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 5 Uji Validitas Pelayanan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.420**	.658**	.516**	.450**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.420**	1	.511**	.546**	.631**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.658**	.511**	1	.716**	.586**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.516**	.546**	.716**	1	.491**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.450**	.631**	.586**	.491**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	.776**	.752**	.879**	.816**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

Lampiran 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.132	.448**	.490**	.601**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.382	.002	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.132	1	.422**	.457**	.341*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.382		.003	.001	.021	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.448**	.422**	1	.619**	.407**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.000	.005	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.490**	.457**	.619**	1	.531**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.601**	.341*	.407**	.531**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.005	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.696**	.668**	.778**	.828**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.300*	.267	.418**	.124	.529**
	Sig. (2-tailed)		.042	.073	.004	.412	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	.300*	1	.242	.392**	.471**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.042		.105	.007	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.267	.242	1	.125	.367*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.073	.105		.409	.012	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.418**	.392**	.125	1	.282	.558**
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.409		.057	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	.124	.471**	.367*	.282	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.412	.001	.012	.057		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.529**	.647**	.563**	.558**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 8 Uji Reliabilitas Pemahaman

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.808	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.26	.612	46
X1.2	4.28	.621	46
X1.3	4.39	.577	46
X1.4	4.50	.658	46
X1.5	4.43	.655	46

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	1.000	.504	.397	.386	.431
X1.2	.504	1.000	.367	.571	.456
X1.3	.397	.367	1.000	.410	.481
X1.4	.386	.571	.410	1.000	.567
X1.5	.431	.456	.481	.567	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.61	3.843	.550	.785
X1.2	17.59	3.670	.624	.763
X1.3	17.48	3.988	.529	.791
X1.4	17.37	3.527	.638	.758
X1.5	17.43	3.540	.637	.759

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.87	5.538	2.353	5

Lampiran 9 Uji Realiabilitas Pelayanan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.861	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.37	.610	46
X2.2	4.33	.474	46
X2.3	4.28	.621	46
X2.4	4.30	.553	46
X2.5	4.30	.553	46

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	1.000	.420	.658	.516	.450
X2.2	.420	1.000	.511	.546	.631
X2.3	.658	.511	1.000	.716	.586
X2.4	.516	.546	.716	1.000	.491
X2.5	.450	.631	.586	.491	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.22	3.329	.625	.845
X2.2	17.26	3.708	.635	.842
X2.3	17.30	3.016	.784	.800
X2.4	17.28	3.363	.703	.823
X2.5	17.28	3.452	.650	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.59	5.092	2.257	5

Lampiran 10 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.800	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.52	.547	46
X3.2	4.33	.668	46
X3.3	4.33	.560	46
X3.4	4.43	.544	46
X3.5	4.52	.505	46

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	1.000	.132	.448	.490	.601
X3.2	.132	1.000	.422	.457	.341
X3.3	.448	.422	1.000	.619	.407
X3.4	.490	.457	.619	1.000	.531
X3.5	.601	.341	.407	.531	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	17.61	3.088	.517	.767
X3.2	17.80	2.961	.424	.809
X3.3	17.80	2.872	.631	.731
X3.4	17.70	2.794	.711	.706
X3.5	17.61	3.043	.615	.739

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.13	4.383	2.093	5

Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.850	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.30	.628	46
Y2	4.35	.604	46
Y3	4.30	.628	46
Y4	4.35	.604	46
Y5	4.28	.584	46
Y6	4.41	.580	46
Y7	4.35	.640	46

Y8	4.39	.714	46
Y9	4.37	.679	46
Y10	4.41	.652	46

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	1.000	.300	.267	.418	.124	.257	.228	.274	.304	.283
Y2	.300	1.000	.242	.392	.471	.342	.312	.193	.438	.586
Y3	.267	.242	1.000	.125	.367	.501	.505	.224	.200	.283
Y4	.418	.392	.125	1.000	.282	.215	.427	.244	.276	.304
Y5	.124	.471	.367	.282	1.000	.304	.504	.315	.516	.445
Y6	.257	.342	.501	.215	.304	1.000	.442	.406	.450	.596
Y7	.228	.312	.505	.427	.504	.442	1.000	.376	.567	.340
Y8	.274	.193	.224	.244	.315	.406	.376	1.000	.566	.552
Y9	.304	.438	.200	.276	.516	.450	.567	.566	1.000	.551
Y10	.283	.586	.283	.304	.445	.596	.340	.552	.551	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.22	14.707	.406	.849
Y2	39.17	14.191	.549	.837
Y3	39.22	14.529	.445	.846
Y4	39.17	14.636	.444	.845
Y5	39.24	14.230	.564	.836
Y6	39.11	14.099	.601	.833
Y7	39.17	13.658	.631	.829
Y8	39.13	13.716	.535	.839
Y9	39.15	13.287	.669	.825
Y10	39.11	13.388	.679	.824

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.52	17.055	4.130	10

جامعة الرانري
AR-RANIRY

Lampiran 12 Uji Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Pelayanan, Pemahaman[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692[a]	.480	.442	.30839

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelayanan, Pemahaman

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.680	3	1.227	12.899	.000[a]
	Residual	3.995	42	.095		
	Total	7.675	45			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelayanan, Pemahaman

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.643	.600		1.072	.290
	Pemahaman	.250	.112	.285	2.228	.031
	Pelayanan	.300	.109	.328	2.745	.009
	Lingkungan Kerja	.298	.127	.302	2.355	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7670	4.8847	4.3522	.28598	46
Residual	-.65502	.66360	.00000	.29794	46
Std. Predicted Value	-2.046	1.862	.000	1.000	46
Std. Residual	-2.124	2.152	.000	.966	46

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

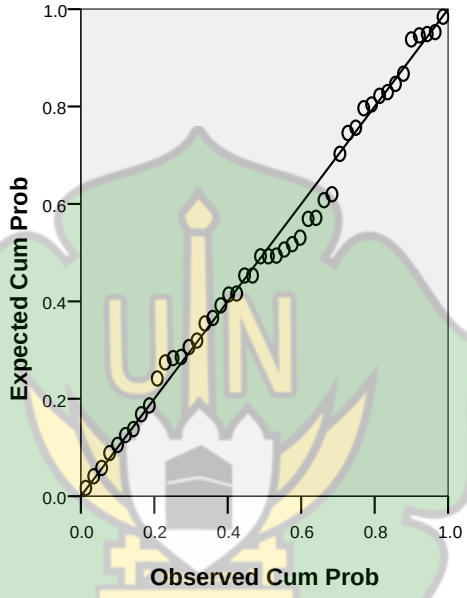
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pemahaman	.756	1.323
	Pelayanan	.869	1.151
	Lingkungan Kerja	.753	1.328

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29793743
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.531
Asymp. Sig. (2-tailed)		.940

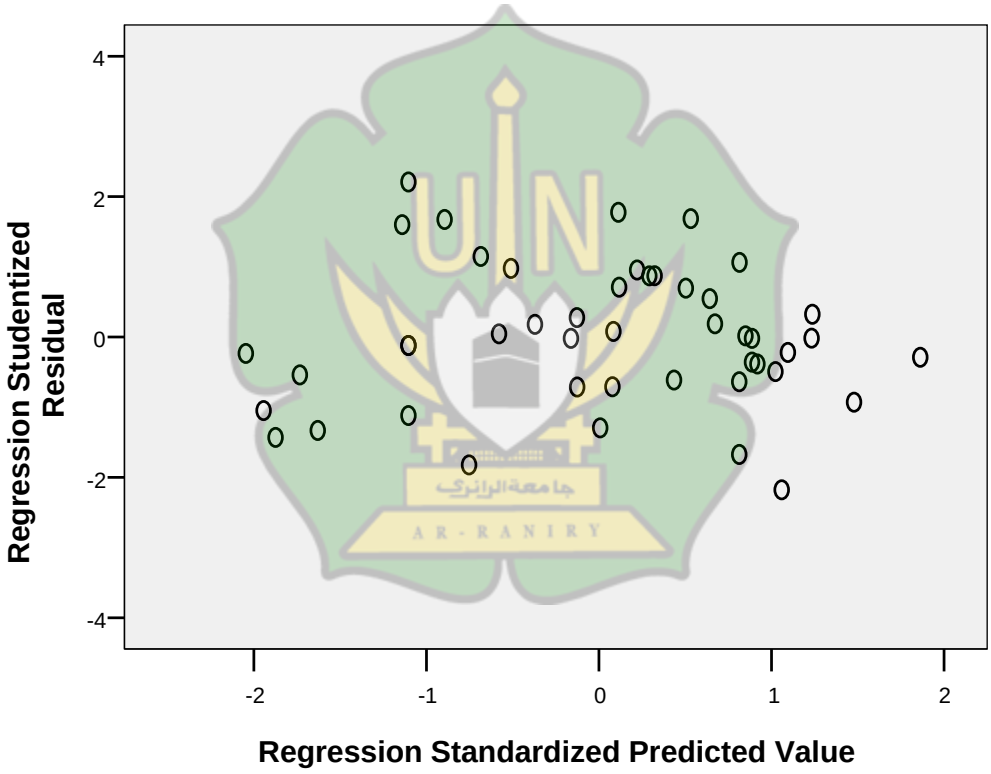
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.741	.350		2.117	.040
	Pemahaman	-.094	.066	-.241	-1.440	.157
	Pelayanan	-.096	.064	-.234	-1.503	.140
	Lingkungan Kerja	.072	.074	.162	.971	.337

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran r Tabel

F tabel

T tabel

جامعة الرانري
AR-RANIRY