

**SKRIPSI**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN NILAI-  
NILAI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT BANK ACEH SYARIAH CABANG ACEH TENGGARA**



**Disusun Oleh:**

**HAYATUN NADHIRAH  
NIM: 140603154**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2019 M / 1440 H**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN NILAI-  
NILAI ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT BANK ACEH SYARIAH CABANG ACEH TENGGARA**



**Disusun Oleh:**

**HAYATUN NADHIRAH  
NIM: 140603154**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2019 M / 1440 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Hayatun Nadhirah  
NIM : 140603154  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 05 Februari 2019

Yang Menyatakan



Hayatun Nadhirah

**LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam  
Terhadap Kinerja Karyawan  
PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara**

Disusun Oleh:

Hayatun Nadhirah  
NIM: 140603154

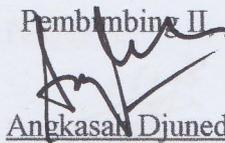
Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,



Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
NIP: 19720907 200003 1 001

Pembimbing II



Angkasan Djuned

Mengetahui

Ketua Program Perbankan Syariah, 



Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M. Ec., M Sc  
NIP: 19720907 200003 1 001

**LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL  
SKRIPSI**

Hayatun Nadhirah

NIM: 140603154

Dengan Judul:

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam Terhadap  
Kinerja Karyawan  
PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara**

Telah Diseminarkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan  
Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

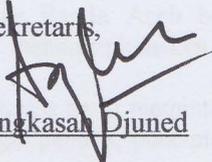
Pada Hari/Tanggal : Rabu, 16 Januari 2019M  
10 Jumadil Awal 1440H

Banda Aceh  
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

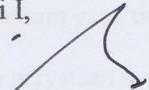
Ketua,

  
Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
NIP: 197209072000031001

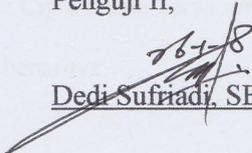
Sekretaris,

  
Angkasah Djuned

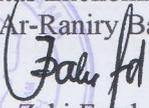
Penguji I,

  
Dr. Nilam Sari., M.Ag  
NIP: 19710312008012007

Penguji II,

  
Dedi Sufriadi, SE., M.Si

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

  
Dr. Zaki Fuad, M. Ag.  
NIP: 19640314 199203 1 003



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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp.0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web:[www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email:[library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Hayatun Nadhirah

NIM : 140603154

Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : hayatunnadhirah@gmail.com

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

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara**

berserta 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 : 05 Februari 2019

Penulis

Hayatun Nadhirah  
NIM:140603168

Mengetahui  
Pembimbing I

Dr. Israk Ahamdsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
NIP. 19720907 200003 1 001

Pembimbing II

Angkasah Djuned

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Selawat beserta salam tak lupa penulis sanjungkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati S.E., M,Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah, serta Mukhlis, S.HI, S.E. M.H.
3. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc, selaku pembimbing I yang telah memberikan kemudahan dan dukungan sehingga terselesainya skripsi ini dan Angkasah Djuned selaku pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Dr. Nilam Sari., M.Ag selaku penguji I dan Dedi Sufriadi, SE., M.Si selaku penguji II dalam sidang Munaqasyah skripsi.
5. Muhammad Arifin, Ph.D, selaku ketua LAB dan Akmal Riza, M.Si selaku Sekretaris LAB.
6. Dr. Muhammad Adnan S.E.,M.Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan, serta seluruh dosen dan staf pengajar jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Pimpinan dan karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan mau membantu memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda tercinta Awaludin dan Ibunda tersayang Nursiah yang selalu memberikan semangat, doa, dan motivasi yang tiada habisnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa pula abang tersayang Al-Hafidz Wahyudi dan adik tersayang Mutia Hafidz, kehadiran kalian telah membantu penulis baik secara material maupun non-material sehingga terselesaikannya skripsi ini, serta kepada Ari Ramadhan yang telah banyak membantu penulis dan selalu ada disaat penulis membutuhkan bantuan mengenai penulisan skripsi ini.
9. Sahabat tercinta, Rouzatul Jannah dan Cut Leni Narisyah yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis. Terimakasih untuk waktu, perasaan, dan tenaga yang dikorbankan selama ini, semoga kita selalu bersama, serta teman-teman seperjuanganku Program Studi Perbankan Syariah saya ucapkan terima kasih yang telah bersama-sama ketika suka dan duka selama kuliah. Sahabatku

Nurlena, Shara Sharvina, Zahara Fitriyani, Darmita Devi Djohan, Zauwil Hanika, Yulis Marlinda, Rahmad Muliadi, dan Adzan Alhidayat terima kasih atas bantuan dan motivasinya.

Bantuan itu semua dipulangkan kepada Allah SWT untuk memberikan ganjaran dan pahala yang setimpal. Dalam penyusunan skripsi ini penulis berupaya semaksimal mungkin agar skripsi ini menjadi sempurna. Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk menjadikan skripsi ini lebih baik.

Banda Aceh, 07 Januari 2019

Penulis

Hayatun Nadhirah

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

**1. Konsonan**

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

## 2. Vokal

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

### a. Vokal Tunggal

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

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

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

### 3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ / اِ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

### 4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

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

b. *Ta marbutah* (ة) mati

*Ta marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun,

transliterasinya adalah h.

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	: <i>al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah</i>
طَلْحَةُ	: <i>Ṭalḥah</i>

### **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 : Hayatun Nadhirah  
NIM : 140603154  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan  
Syariah  
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan  
Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang  
Aceh Tenggara  
Tanggal Sidang : 16 Januari 2019  
Tebal Skripsi : 122 lembar  
Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec.,M.Ec.,M.Sc  
Pembimbing II : Angkasah Djuned

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja (restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja, dan sistem imbalan) dan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 40 responden merupakan populasi dari objek penelitian, yaitu seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Aceh Tenggara. Metode analisis data menggunakan bantuan *software IBM SPSS* Versi 22. Hasil hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 65% sehingga terdapat 35% faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan masing-masing sebesar 63,2% dan 25,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel partisipasi kerja, sistem imbalan, dan nilai-nilai Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja (Restrukturisasi Kerja, Partisipasi, Lingkungan Kerja, dan Sistem Imbalan), Nilai-nilai Islam, Kinerja Karyawan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBARAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN TRANLITERASI.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Sistematika Pembahasan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
2.1 Kualitas Kehidupan Kerja .....	15
2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
2.1.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja .....	16
2.1.2.1 Restrukturisasi Kerja .....	16
2.1.2.2 Partisipasi .....	17
2.1.2.3 Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.4 Sistem Imbalan .....	20
2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Islam.....	21
2.2 Nilai-Nilai Islam .....	23
2.2.1 Macam-Macam Nilai Islam .....	27
2.3 Kinerja Karyawan .....	28
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
2.3.2 Tujuan Kinerja.....	30
2.3.3 Indikator Kinerja.....	30

2.3.4	Faktor Kinerja.....	32
2.3.5	Penilaian Kinerja .....	33
2.4	Temuan Penelitian Terdahulu .....	34
2.5	Kerangka Pemikiran.....	40
2.6	Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>42</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	42
3.2	Jenis Sumber Data .....	42
3.3	Populasi dan Sampel.....	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.5	Variabel Penelitian .....	44
3.6	Skala Pengukuran Variabel .....	47
3.7	Uji Coba Instrumen .....	48
3.7.1	Uji Validitas.....	48
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	49
3.8	Uji Asumsi Klasik .....	50
3.8.1	Uji Normalitas.....	50
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.8.3	Uji Multikolonieritas .....	51
3.9	Metode Analisis Data .....	52
3.10	Pengujian Hipotesis .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN</b>		
<b>PEMBAHASAN.....</b>		<b>56</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah Bank Aceh Syariah.....	56
4.1.2	Visi dan Misi Bank Aceh .....	61
4.2	Deskripsi Responden.....	62
4.3	Hasil Pengujian.....	67
4.3.1	Uji Validitas .....	67
4.3.2	Uji Realibilitas .....	69
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	70
4.4.1	Uji Normalitas .....	70
4.4.2	Uji Multikolonieritas .....	71
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.5	Metode Analisis Data .....	73
4.5.1	Statistik Deskriptif.....	73

4.5.2 Analisis Regresi Berganda .....	75
4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	77
4.6 Pengujian Hipotesis .....	78
4.6.1 Uji t .....	78
4.6.2 Uji F .....	81
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
4.7.1 Pengaruh Resrukturisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	82
4.7.2 Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
4.7.4 Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
4.7.5 Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	86
4.7.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan .....	88
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Peserta Pelatihan .....	5
Tabel 2.1 Temuan Penelitian Terkait .....	38
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	46
Tabel 3.2 Skala Likert .....	48
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan.....	66
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Status.....	67
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas .....	68
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	74
Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Koefisiensi Determinasi .....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji t .....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	100
Lampiran 2 Jawaban Responden .....	106
Lampiran 3 Uji Validitas .....	112
Lampiran 4 Uji Reliabilitas .....	117
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	119
Lampiran 6 Uji Heteroskedastisitas.....	119
Lampiran 7 Uji Multikolonieritas.....	120
Lampiran 8 Statistik Deskriptif .....	120
Lampiran 9 Analisis Regresi Berganda .....	121
Lampiran 10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Menurut Nawawi (2005) tantangan perusahaan tersebut ditandai oleh persaingan bisnis semakin tinggi dan serta mengarah pada bisnis global akibat adanya isu-isu bisnis international yang berpengaruh besar terhadap bisnis nasional. Hal ini terjadi karena negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan dan kondisi persaingan yang tengah dihadapi. Perhatian khusus lainnya untuk memenangkan persaingan adalah dalam hal manajemen SDM, seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika perusahaan ingin

mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Astuti, 2017).

Karyawan (SDM) merupakan aset yang paling berharga, karena karyawan sebagai pemasok internal yang sangat berpengaruh dalam memproduksi suatu barang dan jasa yang berkualitas. SDM selalu mempertimbangkan perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuan agar tidak menimbulkan konflik individu maupun kelompok. Untuk dapat melaksanakan tugas seorang karyawan dengan baik dan profesional, perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik mampu terlihat dalam kinerja seorang karyawan.

Setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja sumber daya yang dimilikinya agar dapat menghasilkan barang/jasa terbaik. Manajemen sumber daya manusia dikatakan salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Saputro, 2014).

Tingkat kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Untuk itu, manajemen harus mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan para karyawan untuk bekerja, sehingga tugas penting manajer adalah

memotivasi para karyawan agar bekerja untuk mewujudkan tujuannya sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasinya (Afrizal, Aziz, dan Yunus, 2012). Selain itu setiap perusahaan juga penting membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kualitas kehidupan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan nonfisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Widyaningsih, 2014).

Salah satu organisasi yang wajib mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan adalah lembaga keuangan syariah. Lembaga keuangan syariah terbagi menjadi dua, yaitu lembaga keuangan syariah bank dan lembaga keuangan syariah non bank. Lembaga keuangan bank terbagi menjadi tiga, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). PT Bank Aceh Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang berstatus BUS yang ada di Aceh. PT Bank Aceh Syariah memiliki 26

Cabang yang tersebar di provinsi Aceh. Salah satu Cabang PT Bank Aceh Syariah berada di Aceh Tenggara.

**Tabel 1.1**  
**Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jenjang Pendidikan			
		SLTA	Diploma	Sarjana	Pasca Sarjana
2013	53	7	22	21	3
2014	50	6	21	20	3
2015	48	4	21	20	3
2016	47	4	20	20	3
2017	40	1	7	29	3

Sumber: PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2013 PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara memiliki karyawan sebanyak 53 orang, kemudian pada tahun 2014 berjumlah 50 orang, selanjutnya tahun 2015 berjumlah 48 karyawan, pada tahun 2016 menjadi 47 karyawan dan pada tahun 2017 berjumlah 40 karyawan. Secara umum dari tahun 2013 sampai tahun 2017 jumlah karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara mengalami penurunan sebanyak 13 karyawan.

Beberapa pendapat karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara mengatakan bahwa ada beberapa dimensi utama dari kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, terkait pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan

kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara dapat disimpulkan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan yang belum merata oleh karyawan, karena terdapat beberapa karyawan yang sering ditunjuk untuk mengikuti pelatihan dan juga ada karyawan yang jarang sekali diikutkan dalam pelatihan. Hal ini menyebabkan penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya terus meningkat, dikarenakan perhatian perusahaan kepada karyawan tidak merata.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Peserta Pelatihan**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan
2013	53	46
2014	50	39
2015	48	37
2016	47	40
2017	40	29

Sumber: Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara (diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan pada tahun 2013 PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara memiliki 53 karyawan namun hanya 46 karyawan mendapat pelatihan, kemudian pada tahun 2014 hanya 39 karyawan dari total 50 karyawan dan pada tahun 2017 dengan total 40 karyawan namun hanya 29 karyawan yang

mengikuti pelatihan. Tabel 1.2 membuktikan adanya hubungan dengan kesimpulan yang didapat dari hasil wawancara sebelumnya yang menyatakan kurang meratanya perhatian perusahaan kepada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang mencakup kualitas yang dirasa (dalam hati karyawan) dari semua aspek keanggotaannya dari suatu perusahaan. Hal-hal yang dirasa oleh individu dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan sosial, sehingga mencakup kepuasan pribadi dan kepuasan psikologis. Kualitas kehidupan kerja yang baik wajib diterapkan oleh manajemen organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi (Tjahyanti, 2013). Hal ini perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja dan membimbing tenaga kerja agar bersedia memberikan ide secara optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Pruijt, 2003).

Kualitas Kehidupan kerja adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik”. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, antara lain yaitu restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem imbalan. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja

karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan (Nawawi 2005).

Restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Faktor partisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Partisipasi ini juga dikatakan bahwa suatu kesempatan untuk dapat terlibat secara aktif dalam memberikan masukan karena pada dasarnya setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

Faktor lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, hak yang memadai, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yaitu tersedianya suatu lingkungan kerja yang kondusif termasuk didalamnya penetapan, jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan faktor sistem imbalan mencakup gaji, tunjangan-tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lainnya sebagai jerih payah pekerja dalam bekerja. Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting

karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutupi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Selain faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, nilai-nilai Islam juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya bekerja itu dimulai dengan niat yang tidak hanya mencari kelimpahan harta didunia saja, akan tetapi juga mencari pahala dan ridha Allah SWT untuk diakhirat kelak. Nilai-nilai ajaran Islam memiliki makna bahwa jika seseorang mensyukuri atas segala nikmat yang diberikan oleh Allah maka kelak Allah akan menambah rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu dapat memberikan motivasi untuk selalu bekerja, selalu berusaha dan mensyukuri segala hasil yang didapatkan (Amaliah, Julia, Riani, 2013).

Nilai-nilai Islam pada dasarnya diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan nilai-nilai Islam dapat menjadikan suatu perusahaan memiliki keunikan yang kuat dalam karakteristiknya. Hal ini sejalan dengan keadaan PT Bank Aceh Syariah yang juga menerapkan prinsip Islam. Nilai-nilai Islam ini ada ketika suatu perusahaan menggunakan prinsip Islam atau syariat Islam sebagai kaidah berfikir dan amal (tolak ukur perbuatan) pada seluruh kegiatan dalam perusahaan (Dwinastisi, 2015).

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki hubungan yang sejalan dengan kinerja karyawan pada suatu organisasi dan perusahaan, sehingga dalam rangka mengemban visi dan misi PT Bank Aceh Syariah, setiap karyawan

dan manajemen harus dapat menganut, meyakini, mengamalkan dan melaksanakan budaya perusahaan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, sehingga nilai PT Bank Aceh Syariah setelah konversi diadopsi adalah nilai islami.

Permasalahan di atas menjadikan alasan bagi peneliti untuk meneliti, karena kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja dan sistem imbalan sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan. Permasalahan tersebut terkait kurang meratanya perusahaan dalam memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan merasa perhatian yang diberikan perusahaan tidak maksimal. Sedangkan pada nilai-nilai Islam, diteliti karena pada dasarnya daerah Aceh Tenggara merupakan daerah aceh yang memiliki penduduk non muslim yang tersebar, sehingga hal ini menjadi alasan bagi peneliti untuk melihat sejauh mana nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh perusahaan terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas memperkuat alasan perlunya diadakan penelitian ini, yaitu pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara. Sehubungan dengan hal tersebut, maka permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara ?
2. Seberapa besar pengaruh partisipasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara ?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara ?
4. Seberapa besar pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara ?
5. Seberapa besar pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara ?
6. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas maka terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

Dari hasil kajian, nantinya dapat diharapkan bisa menjadi sebagai bahan pertimbangan oleh pihak manajemen sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

### **2. Bagi Akademisi**

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya mengenai kualitas kehidupan kerja dan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya penelitian.

### **3. Bagi pembaca dan pihak lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang kualitas kehidupan kerja mapun sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu juga dapat memberikan wawasan kepada organisai atau perusahaan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mengambil suatu tindakan yang baik dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keadilan terhadap setiap karyawan.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab dan setiap bab dibagi lagi menjadi sub-bab, hal ini dimaksudkan agar lebih jelas dan mudah dipahami. Secara garis besar materi pembahasan dari masing-masing bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian awal dari penulisan skripsi ini yang menyajikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang melandasi penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisa terhadap permasalahan yang ada kemudian di lanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan analisis data.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL**

Dalam bab ini dibahas secara lebih mendalam tentang uraian penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil dan interpretasi yang diperoleh dari penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab lima berisi penutup yang berisi simpulan dari pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, keterbatasan penelitian, dan saran yang berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kualitas Kehidupan Kerja**

#### **2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Husnawati, 2006).

*Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kerja dalam organisasi sebagai satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan (Lambantoran, 2015).

Menurut Aljuhri (2012) terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam kerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua,

kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, dan kompensasi yang adil.

Selain itu, Nabila (2016) mengungkapkan bahwa “*Quality of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*”, dengan kata lain kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktifitas organisasi dapat meningkat.

Berdasarkan pengertian dari empat pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kepedulian manajemen terhadap kondisi kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan imbalan untuk mengkoordinasi kualitas kerja dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia.

## **2.1.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Husnawati (2006) ada beberapa indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja, diantaranya :

### **2.1.2.1 Restrukturisasi Kerja**

Restrukturisasi kerja yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan dalam menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan. Selain itu, menurut Iksan (2013) mengungkapkan bahwa restrukturisasi kerja dilakukan untuk

memperluas kesempatan pengembangan profesionalitas pekerja. Restrukturisasi ini meliputi *job design*, pengarahan kerja, pengaturan jadwal kerja alternatif serta intervensi partisipatif dengan *job enrichment* dan kelompok kerja yang memiliki hak dalam menentukan tindakannya sendiri.

Menurut Nawawi (2005) restrukturisasi kerja merupakan kejelasan dalam pengembangan karir atau jabatan yang diterapkan oleh setiap lingkungan perusahaan. Hal ini menjadi suatu kepentingan setiap karyawan dalam mendapatkan informasi mengenai pengembangan karir masing-masing. Perusahaan dapat melakukannya dengan memberikan kesempatan pelatihan pada setiap karyawan atau pendidikan di luar perusahaan untuk mengetahui kelebihan serta kekurangan dalam bekerja.

#### **2.1.2.2 Partisipasi**

Menurut Iksan (2013) partisipasi berasal dari kata *participation* yang memiliki makna mengikut sertakan pada pihak lain. Perusahaan akan berhasil ketika perusahaan tersebut melaksanakan segala aktivitasnya dengan meningkatkan partisipasi karyawan. Partisipasi merupakan suatu cara yang dapat meningkatkan serta memotivasi kinerja karyawan.

Menurut Siswosoemarto (2012:510) partisipasi adalah gerakan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan, pelaksanaan kegiatan, ikut menikmati hasil dari kegiatan tersebut dan ikut serta dalam mengevaluasinya. Selain itu

partisipasi juga suatu proses di mana pelaku (*stakeholder*) dapat mempengaruhi serta membagi wewenang dalam menentukan inisiatif-inisiatif pembangunan, keputusan. Menurut Allport (dalam Sastroportera 1998:12) partisipasi dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki terlibat langsung atas dirinya yang lebih dari keterlibatannya pada tugasnya juga keterlibatan pikirannya dan perasaannya yang tentunya memiliki dampak positif terhadap kinerjanya.

Sederhananya Partisipasi merupakan adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan membentuk suatu tim yang mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah serta menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk masa depan.

### **2.1.2.3 Lingkungan kerja**

Ada banyak hal yang menyangkut lingkungan kerja dalam suatu perusahaan baik di luar perusahaan maupun di dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan sesuatu yang dapat membahayakan fisik maupun keselamatan kerja, keamanan kerja dan kesehatan kerja. Pada dasarnya semua pekerja memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga perusahaan berkewajiban memberikan

perlindungan kerja atau jaminan lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Usman, 2009).

Menurut Zin (2004) lingkungan kerja merupakan ketersediaan suatu lingkungan kerja yang memberi peluang kepada karyawan untuk mendapat hasil yang didukung oleh pekerjaannya termasuk didalamnya penetapan waktu kerja, peraturan atau SOP yang dikeluarkan perusahaan serta lingkungan fisik. Secara garis besar menurut Iksan (2013) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi yang berbentuk fisik yang berada di tempat kerja sehingga dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ini mencakup peralatan kerja, kebisingan, luas ruang kerja maupun kesesakan dan kepadatan.

2. Lingkungan kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus diperhatikan oleh perusahaan dan tidak dapat dipisahkan begitu saja. Dengan kata lain kedua jenis tersebut memiliki keterkaitan yang harus dijalankan secara bersamaan. Setiap karyawan sangat memerlukan jaminan keamanan lingkungan kerjanya. Banyak cara yang harus

dikembangkan oleh perusahaan untuk menjamin lingkungan kerja karyawan, seperti dengan membentuk tim keamanan maupun pemeliharaan kesehatan yang dapat memberikan respon cepat kepada karyawan yang membutuhkan (Nawawi, 2001).

#### **2.1.2.4 Sistem Imbalan**

Nawawi (2001) mengatakan sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan merupakan sesuatu yang dapat memuaskan kebutuhan hidup mereka dari hasil yang mereka kerjakan, sehingga sistem imbalan ini juga dikatakan sebagai kompensasi. Tidak hanya memenuhi kebutuhan, sistem imbalan juga mencakup pemberian penghargaan atas keberhasilan atau kesuksesan yang dihasilkan karyawan dalam meningkatkan visi misi perusahaan.

Sistem imbalan merupakan upah yang diberikan pada karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya sesuai dengan jabatan karyawan tersebut dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku dipasaran kerja. Sistem imbalan diberikan dengan berbagai bentuk yang mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, bonus, serta berbagai jenis lainnya sebagai imbalan atas jerih payah dalam bekerja (Arifin, 2012).

Pada dasarnya perusahaan harus memberikan imbalan atau kompensasi kepada setiap karyawannya dengan adil atau wajar dan mencukupi. Untuk itu perusahaan dapat menyelenggarakan sistem maupun struktur dalam pemberian kompensasi yang adil dan dapat

mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya di perusahaan.

### **2.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja dalam Islam**

(Nafi'ah, 2016) Agama Islam merupakan agama yang sangat menghargai sesama sehingga Islam mengajarkan kita untuk saling menghargai seorang yang bekerja dengan kita. Bahkan Rasulullah SAW pernah mencontohkan kita tentang bagaimana kita seharusnya bersikap terhadap bawahan. Rasulullah bersabda: *“Janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang mereka tidak mampu. Jika kalian membebani sesuatu pada mereka, maka bantulah* (HR. Bukhari dan Muslim). Hadist di atas menunjukkan bahwa seorang atasan tidak semestinya memperlakukan pegawai atau bawahan di luar kemampuannya. Seharusnya atasan dapat turun langsung membantu meringankan pekerjaan pegawainya. Hadist di atas menggambarkan bagaimana suatu perusahaan yang seharusnya tidak memberikan pekerjaan di luar kemampuan karyawan agar tidak membebani.

Selain itu seorang pekerja muslim hendaknya mendapatkan hak sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kualitas kehidupan kerja ini dapat memberikan gambaran bagaimana semestinya menjadi atasan dalam memberikan balas jasa yang baik untuk setiap bawahannya. Allah berfirman dalam Q.S. At Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

“Dan katakanlah” bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaan mu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kami lakukan.”

Dalam ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan hambanya untuk bekerja dan Allah pasti membalas atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian pada ayat ini Allah menegaskan bahwa seorang muslim akan diberikan pahala atas apa yang diperbuatnya. Ayat ini juga menjelaskan seorang karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga memiliki keterlibatan yang tinggi seperti dalam kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja seorang muslim dalam menjalin kebersamaan dan hubungan kerjasama atas dasar perbaikan kualitas kehidupan manusia dapat di katakan seperti *fastabiqul khairat*. Hal itu terdapat ayat yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dalam Q.S. Al Maidah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ

اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

*“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”*

Ayat di atas berkaitan erat dengan kualitas kehidupan kerja seorang muslim dalam menjalin kerja sama dan kebersamaan atas dasar perbaikan kualitas hidup manusia. Dasarnya manusia ini adalah makhluk yang bersosial dimana tidak terlepas dari orang lain, sehingga sadar atau tidaknya seorang manusia pasti memerlukan orang-orang disekitarnya. Itu semua tidak lepas dari suatu pekerjaan atau profesi seseorang. Maka dalam hal ini kebersamaan dan kerjasama dalam profesi atau pekerjaan menjadi suatu keharusan (Nabila, 2016).

Berdasarkan beberapa uraian serta penjelasan di atas jelas bahwa Islam sangat menganjurkan bagi setiap perusahaan atau atasan untuk melaksanakan suatu program mengenai kerjasama dan meringankan beban pekerja agar dapat mensejahterakan karyawan dalam suatu organisasi. Mengingat tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja adalah mensejahterakan karyawan.

## **2.2 Nilai-Nilai Islam**

(Dwinastiti, 2015) Pada dasarnya nilai-nilai Islam berkaitan erat dengan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup. Nilai-nilai Islam merupakan sifat-sifat yang sudah ada dalam kitab suci Al-Qur'an yang digunakan sebagai pedoman hidup manusia untuk bekal di akhirat kelak. Nilai-nilai Islam juga merupakan suatu keyakinan

manusia yang dilakukan melalui ibadah sesuai dengan kebiasaan maupun budaya yang diterapkan. Keselarasan budaya ini juga dianggap oleh suatu perusahaan tergantung pada keinginan serta nilai dari individu pada dirinya masing-masing.

Menurut Hastono (2009) Nilai-nilai Islam bersumber pada Al-Qur'an dan Hadist. Nilai Islam yang berasal dari Al-Qur'an berkaitan dengan keadaan maupun permasalahan dalam hidup dan kebiasaan manusia. Seperti sebelumnya Al-Qur'an menjadi pedoman hidup manusia yang jika dipelajari dan dipahami dapat menjadi petunjuk kehidupan dan dapat menyelesaikan permasalahan hidup yang dapat menenangkan pribadi masing-masing.

Nilai-nilai Islam juga sangat berkaitan erat dengan aqidah, akhlak, dan ibadah. Menerapkan nilai-nilai Islam maka manusia akan menyadari kodratnya menjadi seorang muslim sehingga melakukan tugasnya didunia untuk mencapai kebahagiaan di akhirat (Hastono, 2009). Ketiga aspek di atas tidak mampu untuk berdiri sendiri tanpa keterkaitan dengan yang lainnya karena ketiganya saling mempengaruhi. Jika keimanan seorang manusia rusak tidak lain itu merupakan penyebab tidak kokohnya pondasi ibadah serta akidah akhlak. Karena itu ketiganya juga harus ditanamkan menjadi prinsip dalam diri masing-masing.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003) penghayatan terhadap nilai makna kehidupan atau agama yang membuahkan suatu *akhlakul karimah* pada nilai suatu sikap yaitu :

1. *Ash-Soleh* (baik dan bermanfaat)

*Soleh* berarti sesuatu yang baik, berguna dan bermanfaat, maka secara istilah *soleh* adalah segala perbuatan yang menggunakan daya yang dimiliki manusia, yang menghasilkan atau mendatangkan manfaat bagi pihak lain. Daya yang dimiliki tersebut berupa daya fisik yaitu tenaga dan upaya manusia, daya fikir yaitu pemikiran dalam segala tindakan, dan yang akhir adalah daya batin yaitu berkaitan dengan emosi, perasaan dan hawa nafsu.

2. *Al-Itqon* (kemantapan seseorang)

Mutu kerja yang *itqon* artinya sifat pekerjaan Tuhan, yang berarti rapi dan profesional. Sebuah pekerjaan disebut *itqon* apabila melakukan pekerjaan tanpa cacat, menaati aturan tuntutan pekerjaan, tidak menunda-nunda pekerjaan dan tepat waktu, serta berpikir untuk bisa mengembangkan pekerjaan agar ada peningkatan.

3. *Al-Ihsan* (melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi)

*Ihsan* memiliki makna yang terbaik dan lebih baik dari mutu pekerjaan sebelumnya. Juga dapat dikatakan balasan kebaikan yang telah dikerjakan orang lain terhadap kita sendiri.

4. *Al-Mujahada* (kerja keras dan optimal)

Makna *mujahadah* yakni apabila seorang mukmin terserat dalam kemalasan, santai dan cinta dunia, maka ia harus memaksa dirinya melawan hawa nafsu tersebut dan bekerja

lebih keras lagi dan optimal sebagaimana pekerjaan sebelumnya.

5. *Tanafus dan Taawun* (berkompetensi dan saling tolong menolong)

*Tanafus* yang berarti berkompetisi dan *ta'awun* yang berarti saling membantu. Ayat-ayat yang ada dalam Al-Qur'an menggambarkan persaingan dalam mutu amal saleh.

6. Mencermati nilai waktu

Berarti selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaan apapun. Waktu yang ada digunakan untuk terus berpretasi dan mengharap ridha Allah SWT semata.

7. Memiliki sifat Rasulullah (*Siddiq, Istiqomah, Fatonah, Amanah, Tabligh*)

Suatu sifat wajib bagi Rasul yang patut kita tauladani, yaitu : *Siddiq* berarti mempunyai kejujuran yang dilandasi dengan ucapan, keyakinan, serta perbuatan yang didasarkan pada ajaran Islam, *Istiqomah*, yaitu tetap dalam keimanan dan *values* yang sesuai walaupun berhadapan dengan banyak rintangan dari mana pun. *Fatonah* berarti sangat memahami secara mendalam segala sesuatu hal yang menjadi kewajiban sebagai manusia, *Amanah* yaitu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan. *Tabligh* yaitu mendorong dan memberikan contoh-contoh pada

orang lain dalam rangka mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dalam agama Islam.

### **2.2.1 Macam-Macam Nilai Islam**

Menurut Alkausar (2017) terdapat tiga aspek dalam nilai Islam yang tidak dapat dipisahkan antara satu dan lainnya, yaitu :

#### **a. Nilai Akidah**

Akidah adalah suatu urusan yang wajib diyakini kebenarannya oleh hati dan menjadi keyakinan yang tidak bercampur dengan keraguan. Karakteristik akidah adalah murni yang mana hanya Allah yang wajib diyakini dan disembah. Nantinya akan melahirkan bentuk pengabdian hanya kepada Allah berjiwa bebas, merdeka dan tidak tunduk pada manusia maupun pada makhluk Tuhan lainnya. Akidah menyadarkan manusia bahwa persoalan mati ditangan Tuhan yang mana setiap berjiwa atau bernyawa akan mengalami kematian. Akidah yang seperti ini akan menanamkan semangat jihad untuk menegakkan kebenaran dan menghapuskan kebathilan. Selain itu, akidah juga akan membebaskan manusia dari perbuatan berkeluh kesah, putus asa, dan bingung menghadapi persoalan hidup.

#### **b. Nilai Syariah**

Secara bahasa syariah memiliki arti jalan yang ditempuh atau garis yang harus dilalui. Menurut istilah syariah memiliki makna yaitu pokok-pokok aturan hukum yang

digariskan oleh Allah SWT untuk dipatuhi dan ditaati oleh seorang muslim dalam menjalani segala aktivitas hidupnya didunia. Syariah memiliki sifat yang komprehensif yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dengan Allah SWT. Selain itu syariah juga mengatur hubungan antara manusia dengan Allah SWT seperti shalat, puasa haji. Kemudian juga mengatur hubungan antar sesama manusia serta antara manusia dengan makhluk ciptaan Allah lainnya.

c. Nilai Akhlak

Akhlak juga sering disebut *ihsan* yang mana melalui *ihsan* seorang akan selalu merasa bahwa dirinya dilihat oleh Allah SWT yang mengetahui, melihat, dan mendengar sekecil apapun perbuatan yang dilakukan oleh seseorang walaupun dikerjakan ditempat yang tersembunyi. Bahkan Allah SWT mengetahui segala pikiran dan lintasan hati makhluknya. Sehingga dengan kesadaran ini seorang mukmin akan selalu tertolong untuk berperilaku baik dan menjauhi perilaku buruk.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang di proyeksikan,

dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Rivai dan Sagala,2009:604).

Selain itu, kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja dalam bahasa inggris *performance*, adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Definisi ini dibedakan antara pekerjaan dan profesi dua hal yang berbeda. Pekerjaan umumnya dilaksanakan oleh *blue collar worker* yaitu aktivitas untuk menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu hanya dengan mempergunakan tenaga, pikiran dan keterampilan. Sedangkan pada profesi adalah pekerjaan untuk melaksanakannya memerlukan teori dan aplikasi ilmu pengetahuan tertentu (Wirawan, 2013).

Sedangkan menurut Hoda (2016:56) kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau *performance* kerja seseorang yang dapat dilakukan dalam berbagai cara.

Dari beberapa pendapat, secara sederhana kinerja merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menghasikan suatu tindakan yang berkualitas serta melaksanakan tugasnya yang sesuai tanggung jawab yang diberikan.

### **2.3.2 Tujuan Kinerja**

Kinerja merupakan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang secara umum, sifatnya asli, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *aspirasi* (Wibowo, 2013).

Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan ditingkat yang lebih rendah. Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan di atasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja dibawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja**

Wahyuningsih (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas kerja, ini menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, ini menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja setiap harinya.
- d. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan atau perusahaan sehingga pekerjaan akan menjadi lebih baik.
- e. Inisiatif, adanya inisiatif ini dalam diri anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Menurut Wibowo (2013:86) indikator kerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat ke belakang).

### 2.3.4 Faktor-Faktor Kinerja

Wahyuningsih (2015) menyatakan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan inilah yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang memiliki banyak pengaruh. Faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Berikut beberapa uraian dari faktor tersebut :

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.3.5 Penilaian Kinerja**

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

Dalam prakteknya, istilah penilaian kinerja dan evaluasi kerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Selain itu penilaian kerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Penilaian kerja juga merupakan suatu proses formal dan sistematis dimana kinerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi sehingga organisasi akan memperoleh sesuatu yang telah direncanakan (Tampubolon, 2014:27).

Sedangkan menurut Susanto (2017) secara umum tujuan penilaian kinerja adalah mengendalikan perilaku pegawai dengan menggunakan sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman. Penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai karyawan secara individu yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektifitas manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja karyawan juga bertujuan untuk mengenali SDM yang perlu dilakukan pembinaan, menentukan kriteria tingkat pemberian kompensasi, memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan, memperoleh umpan balik atas hasil prestasi karyawan, membantu persiapan pegawai untuk memegang pekerjaan yang jenjangnya lebih tinggi, dengan peningkatan kualitas kerja dan perilaku. Bahkan penilaian kinerja karyawan dapat bertujuan untuk pengembangan yang mencakup pemberian pedoman kepada karyawan untuk kinerja karyawan dimasa depan.

#### **2.4 Temuan Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengenai kualitas kehidupan kerja, nilai-nilai Islam dan kinerja karyawan pada beberapa perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Nantinya penelitian terkait dapat menjadi referensi dalam penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu beserta metode serta hasil penelitian:

Menurut kajian Siti Imamatun Nafi'ah (2016) dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen

Karyawan BTN Syariah Cabang Malang”. Penelitian tersebut berlokasi di Malang dengan sampel karyawan Bank BTN Syariah sebanyak 60 responden sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Aceh Tenggara dan sampel Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara sebanyak 40 responden. Jenis penelitian tersebut adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan pada penelitian ini juga menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif namun menggunakan regresi linier berganda. Variabel independen penelitian sebelumnya adalah pada kualitas kehidupan kerja dan variabel dependen adalah komitmen kerja, sedangkan penelitian memiliki dua variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam dengan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Hasil pengujian dari penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan.

Penelitian Muh. Ryan Rizaldhy Iksan (2013) dengan judul “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) KCU Makassar”. Penelitian tersebut berlokasi di Makassar dengan jumlah responden sebanyak 68 orang sedangkan penelitian ini berlokasi di Aceh Tenggara dan jumlah sampel responden sebanyak 40 orang. Penelitian sebelumnya menggunakan dua metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif dengan regresi linier berganda sedangkan penelitian ini hanya

menggunakan metode kualitatif deskriptif juga dengan regresi linier berganda. Variabel independen yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu kualitas kehidupan kerja dengan mengukur empat faktor dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sedangkan penelitian ini variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja namun menambah satu variabel yaitu nilai-nilai Islam dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil hipotesis dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa empat faktor kualitas kehidupan kerja bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Frida Agasti Indaswari (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PD BPR BKK Kendal)” penelitian tersebut berlokasi di Kendal dengan responden sebanyak 128 orang sedangkan penelitian ini berlokasi di Aceh Tenggara dengan jumlah sampel hanya 40 responden. Penelitian sebelumnya dan penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif dan regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian sebelumnya adalah kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berbeda dengan penelitian ini menggunakan variabel independen kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam dan variabel dependen yang digunakan sama-sama kinerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dapat diketahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap karyawan.

Penelitian Gigez Dirta Negara (2015) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember” penelitian tersebut berlokasi di Jember dengan sampel sebanyak 43 orang sedangkan penelitian ini berlokasi di Aceh Tenggara dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Metode yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya adalah metode kuantitatif dengan analisis jalur yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, sama halnya dengan penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja, sedangkan variabel dependen yang digunakan oleh penelitian sebelumnya yaitu kepuasan kerja berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi. Variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam jurnal Ima Amaliah, Aan Juliana, Westi Riani (2013) dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja” penelitian tersebut berlokasi di Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 350 karyawan sedangkan penelitian ini berlokasi di Aceh Tenggara dengan sampel hanya berjumlah 40 orang. Penelitian tersebut menggunakan jenis metode deduktif kuantitatif sedangkan

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan regresi linier berganda. Variabel sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen yaitu nilai-nilai Islam sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa nilai agama Islam secara statistik tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tetapi nilai agama Islam berpengaruh positif terhadap kinerja usaha kecil di Bandung melalui implementasi etika kerja Islam.

**Tabel 2.1**  
**Temuan Penelitian Terkait**

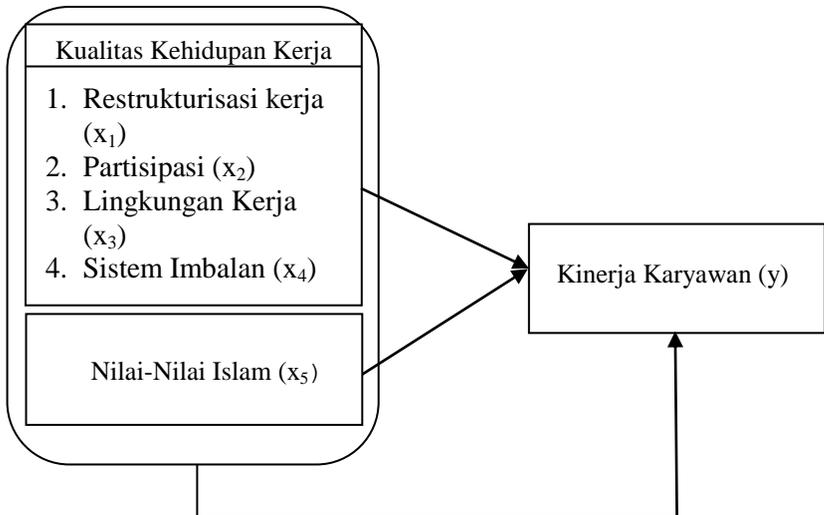
No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siti imamatus nafi'ah (2016)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang	Kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian dari uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen karyawan.
2.	Muh. Ryan Rizaldhy Iksan (2013)	Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja ( <i>Quality Of Work Life</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kcu Makassar	Kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 95,3% faktor atau variabel lain mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, sistem imbalan yang inovatif merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 –Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Frida Agasti Indaswari (2014)	Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PD BPR BKK Kendal)	Kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap karyawan.
4.	Gigeh Dirta Negara (2015)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember	Kuantitatif yang dengan menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi. Variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5.	Ima Amaliah, Aan Juliana, Westi Riani (2013)	Pengaruh Nilai Islam Terhadap Kinerja Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian dengan menggunakan SEM menunjukkan nilai agama Islam secara statistik tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Indaswari (2014) mengungkapkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR BKK Kendal. Hasil penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah aspek-aspek yang membentuk kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek yang membentuk kinerja karyawan, serta mengetahui aspek kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam manakah yang memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara. Berdasarkan landasan teori maka dapat di gambarkan karangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> :Terdapat pengaruh signifikan antara restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> :Terdapat pengaruh signifikan antara partisipasi terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> :Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub> :Terdapat pengaruh signifikan antara sistem imbalan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>5</sub> :Terdapat pengaruh signifikan antara nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan
- H<sub>6</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif (*quantitative methods*) yaitu dengan menganalisa secara matematis untuk melihat sejauh mana kualitas kehidupan kerja yang telah diterapkan oleh PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara dengan lima tolak ukur (restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan dan nilai-nilai Islam) terhadap kinerja karyawan. Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara menyebarkan berbagai pertanyaan yang berbentuk kuesioner kepada responden. Selanjutnya tujuan dan arah dalam penelitian yang digunakan bersifat deskriptif untuk menggambarkan bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.2 Jenis Sumber Data**

Data penelitian dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, sedangkan data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau data yang tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder dapat berbentuk dokumentasi atau

data laporan yang telah tersedia, sehingga mempunyai efisiensi yang tinggi (Azwar, 2007). Data primer dalam penelitian ini adalah data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara mengenai data jumlah karyawan, pendidikan terakhir karyawan dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Sugiyono (2012) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang berjumlah 40 orang pada tahun 2017.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat juga diartikan sebagian obyek yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Menurut pendapat Arikunto (2010) jika penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasinya. Dalam penelitian ini populasinya terdapat 40 orang karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara. Jadi penulis menggunakan metode teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

### **3.4 Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yang akan dilakukan dengan langsung terjun lapangan terhadap objek penelitian dalam hal untuk memperoleh dan mengumpulkan data. Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner merupakan *instrument* untuk mengumpulkan data dengan menyerahkan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Jawaban yang diberikan oleh responden bersifat tertutup karena tidak adanya alternatif dalam memberikan jawaban oleh para responden dan hanya terbatas pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari lebih mendalam sehingga diperoleh informasi tentang penelitian tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **3.5.1 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau mempengaruhi variable dependen. Variabel *independen* dapat juga disebut sebagai variabel bebas. Variable *independen* dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja yang diukur dengan empat indikator yaitu restrukturisasi kerja (X1), partisipasi (X2), lingkungan (X3) sistem imbalan (X4), dan nilai-nilai Islam (X5).

### **3.5.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variable *independen*. Variable dependen dapat disebut juga variable terikat. Variable dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Dimensi	Indikator	Kode	Referensi
1	Restrukturisasi kerja ( $x_1$ )	1. Pengaturan jadwal kerja	( $x_{1.1}$ )	Usman (2009)
		2. Kesempatan menerapkan keterampilan	( $x_{1.2}$ )	
		3. Kesempatan meningkatkan keterampilan	( $x_{1.3}$ )	
		4. Ketersediaan SOP Pengarahan dan bimbingan kerja	( $x_{1.4}$ )	
		5. Kesempatan unjuk kerja	( $x_{1.5}$ )	
2	Partisipasi ( $x_2$ )	1. Pentingnya peran aktif karyawan	( $x_{2.1}$ )	Apriyanto (2007)
		2. Penerimaan ide/gagasan	( $x_{2.2}$ )	Iksan (2013)
		3. Pengambilan keputusan didasari kesepakatan bersama	( $x_{2.3}$ )	
		4. Memberikan kontribusi inisiatif dan kreatifitasnya untuk mencapai tujuan organisasi	( $x_{2.4}$ )	
		5. Menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok	( $x_{2.5}$ )	
3	Lingkungan kerja ( $x_3$ )	1. Keamanan kerja	( $x_{3.1}$ )	Usman (2009)
		2. Jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja	( $x_{3.2}$ )	
		3. Kondisi umum kenyamanan lingkungan kerja	( $x_{3.3}$ )	
		4. Dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja	( $x_{3.4}$ )	Iksan (2013)
		5. Komunikasi yang lancer	( $x_{3.5}$ )	
		6. Hubungan sesama rekan kerja	( $x_{3.6}$ )	

Tabel 3.1 –Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Kode	Referensi
4	Sistem Imbalan ( $x_4$ )	1. Kebutuhan hidup	( $x_{4,1}$ )	Usman (2009)
		2. Jaminan kelangsungan penghasilan	( $x_{4,2}$ )	
		3. Kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab	( $x_{4,3}$ )	
		4. Peranan penghasilan bagi ekonomi keluarga	( $x_{4,5}$ )	
5	Nilai-nilai islam ( $x_5$ )	1. Baik dan bermanfaat ( <i>ash-soleh</i> )	( $x_{5,1}$ )	Dwinastiti (2015)
		2. Kemantapan ( <i>Al-Itqon</i> )	( $x_{5,2}$ )	
		3. Melakukan yang terbaik atau yang lebih baik lagi ( <i>Al-Ihsan</i> )	( $x_{5,3}$ )	
		4. Berkompetensi dan tolong menolong ( <i>Tanafus dan Taawun</i> )	( $x_{5,4}$ )	
		5. Mencermati nilai waktu	( $x_{5,5}$ )	
		6. Memiliki sifat <i>sidiq, istiqomah, fatonah, amanah, dan tabligh</i>	( $x_{5,6}$ )	
6	Kinerja (Y)	1. Kualitas	( $Y_{1,1}$ )	Reza (2010)
		2. Kuantitas	( $Y_{1,2}$ )	
		3. Efektifitas	( $Y_{1,3}$ )	
		4. Kemandirian	( $Y_{1,4}$ )	
		5. Kerjasama	( $Y_{1,5}$ )	
		6. Tanggung jawab/keteguhan	( $Y_{1,6}$ )	

### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan skala likert yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh, serta pengaruh dan persepsi tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Skala likert digunakan untuk mengukur jawaban dari responden terhadap kuesioner yang disebarakan dengan memberikan

alternatif jawaban dari 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Skor Jawaban</b>	<b>Makna Jawaban</b>
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat setuju

Sumber: (Sugiyono, 2009)

Uji coba dalam suatu penelitian dilakukan guna untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan juga keandalan (reliabilitas). Angket/kuesioner yang sebelumnya telah dibentuk kemudian dilakukan uji validitas guna untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid. Selain itu juga dilakukan uji reliabilitas guna untuk memastikan bahwa instrumen yang dibentuk dapat diandalkan untuk melanjutkan penelitian yang akan dilakukan.

### **3.7 Uji Coba Instrumen**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Menurut Singarimbun (1995) validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Validitas ini pada dasarnya digunakan untuk melihat kesamaan antara yang terkumpul dengan

data yang sebenarnya terjadi dalam objek penelitian, sehingga data yang diperoleh benar-benar valid. Menurut Ghozali (2012) uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. 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.

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian guna untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relative konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali (Singarimbun, 1995). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap. Dalam mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )(Ghozali, 2012). Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

- b. Jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik, analisis grafik merupakan salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.

Jika terdapat keraguan pada uji normalitas melalui grafik maka dapat dilakukan dengan teknik *Kolmogrov-Smirnov* yang menggunakan taraf signifikansi  $> 5\%$  (Nurgiyanto, 2012). Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS 22 *for windows*.

#### **3.8.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 134).

### **3.8.3 Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005 :91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2011) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, Jika nilai Toleransi  $<0,10$  atau VIF  $>10$

maka terdapat multikolinieritas, sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika *tolerance* >0,10 dan *VIF* >10 maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### **3.9 Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka yang dalam perhitungannya menggunakan metode statistik bantuan dengan program pengolah data statistik *IBM SPSS versi 22*.

#### **3.9.1 Statistik Deskriptif**

Secara umum Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan besar kecilnya pengaruh tingkat variabel-variabel *dependen* dan *independen* dalam penelitian. Pada dasarnya yang dimaksud dengan analisis deskriptif adalah untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2013). Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menganalisis dan mendeskripsikan hasil data dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden dalam penelitian ini.

### 3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda dengan lima variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Analisis data regresi linier berganda digunakan karena dalam penelitian ini terdiri lebih dari lima variabel bebas dan hanya ada satu variabel terikat. Berikut Persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_5$	= Koefisien regresi variabel independen
$X_1$	= Restrukturisasi kerja
$X_2$	= Partisipasi
$X_3$	= Lingkungan kerja
$X_4$	= Sistem Imbalan
$X_5$	= Nilai-nilai Islam
e	= <i>error term</i>

### 3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati 1),

maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga untuk mengetahui variabel independen paling berpengaruh terhadap variabel dependen jika dilihat dari koefisien korelasi. Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic versi 22*.

### **3.10 Pengujian Hipotesis**

#### **3.10.1 Uji t**

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Janie, 2012). Pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Membandingkan nilai signifikan probabilitas 0,05

Apabila nilai  $sig < 0,05$  artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila nilai  $sig > 0,05$  artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 3.10.2 Uji F

Tujuan dari uji signifikan simultan atau uji statistik F ini adalah menunjukkan variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependent secara signifikan. Pengujian ini menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel (Janie, 2012). Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

##### **1.1.1. Sejarah Bank Aceh Syariah**

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua

Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor: 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999

tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas (PT) ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp150.000.000.000.

Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp500.000.000.000. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Hal ini dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Setelah

melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisioner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisioner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009. Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan September 2018 Bank Aceh memiliki 170 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 88 Kantor Cabang Pembantu, 25 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan , 18 Payment Point, 12 Mobil Kas Keliling, serta 279 Gerai ATM Bank Aceh.

PT Bank Aceh Syariah juga memiliki Kantor Cabang di Aceh Tenggara yang berdiri pada tahun 1983 di Jalan Pajak Impres. Kemudian sejak tahun 1996 PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara berpindah ke Jl. Ahmad Yani No. 1 Kutacane dan terus beroperasi hingga saat ini.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Aceh Syariah**

##### **Visi**

Visi PT Bank Aceh Syariah adalah “Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.”

##### **Misi**

Misi PT Bank Aceh Syariah adalah “Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pembangunan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha

dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan.”

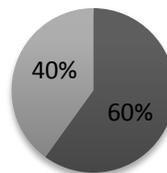
## 4.2 Deskripsi Responden

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara. Jumlah populasinya adalah 40 karyawan dengan menggunakan metode teknik *total sampling*. Kuesioner dibagikan langsung kepada seluruh karyawan di PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara pada saat jam kerja. Berikut gambaran karakteristik responden :

### 4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, adalah :

■ laki-laki ■ perempuan



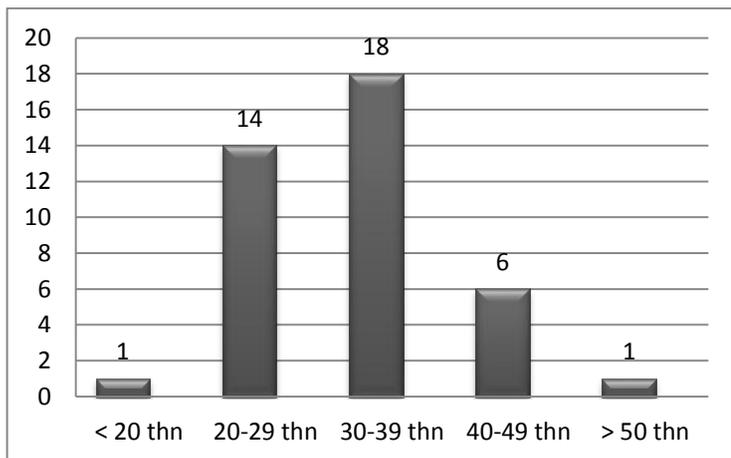
Sumber : Data Primer 2018 (diolah kembali)

**Gambar 4.1**  
**Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, jenis kelamin karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (60%). Sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 16 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara didominasi oleh karyawan laki-laki.

#### 4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, adalah :



Sumber : Data Primer 2018 (diolah kembali)

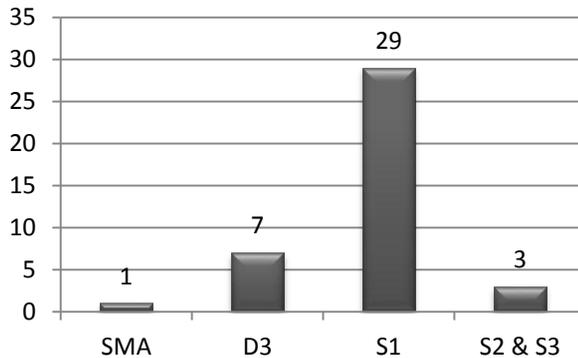
**Gambar 4.2**  
**Grafik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas usia karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang diambil sebagai responden, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 18 orang (45%). Kemudian yang berusia di bawah 20 tahun berjumlah 1 orang (2,5%), berusia 20-29 tahun berjumlah 14 orang (35%), berusia 40-49 tahun berjumlah 6 (15%), dan yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 1 orang (2,5%). Dilihat dari Gambar 4.2 menunjukkan bahwa usia 20-29 tahun dan 30-39 tahun memiliki persentase paling dominan sebesar 80%. Hal ini disebabkan karena PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara lebih mengutamakan karyawan yang masih produktif dan usia yang masih muda, sehingga usia tersebut menjadi yang paling dominan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.

### **4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

#### **Terakhir**

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan PT Bank Aceh Syariah cabang Aceh Tenggara, adalah :



Sumber : Data Primer 2018 (diolah kembali)

**Gambar 4.3**  
**Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan Grafik 4.3 di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara adalah mayoritas memiliki jenjang pendidikan Strata 1 (S1) dengan presentase sebesar 72,5% yang berjumlah 29 orang. Sedangkan sisanya adalah SMA sebesar 2,5% berjumlah 1 orang, Diploma 3 (D3) sebesar 17,5% dengan jumlah 7 orang serta Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3) sebesar 7,5% dengan jumlah 3 orang. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara mengutamakan pendidikan Strata 1 (S1), karena pendidikan S1 menjadi salah satu persyaratan dalam *recruitment* karyawan pada PT Bank Aceh Syariah ([www.lowongankerja15.com](http://www.lowongankerja15.com)).

#### 4.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Adapun data mengenai pendapatan perbulan karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, adalah :

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan**

No	Pendapatan perbulan	Frequency	Percent
1.	< Rp 1juta	0	0,0
2.	Rp 1 juta- Rp 2,5 juta	3	7,5
3.	Rp 2,5 juta- 5 juta	20	50,0
4.	> Rp 5 juta	17	42,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer 2018 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas pendapatan perbulan karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang menjadi responden menunjukkan bahwa mayoritas pada Rp 2,5 juta- Rp 5 juta berjumlah 20 orang (50%). Sedangkan sisanya adalah Rp 1 juta – Rp 2,5 juta berjumlah 3 orang (7,5%), dan di atas Rp 5 juta berjumlah 17 orang (42,5%).

#### 4.2.5 Identitas Responden Berdasarkan Status

Adapun data mengenai status karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, adalah :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Status**

No	Status	Frequency	Percent
1.	Belum Menikah	21	52,5
2.	Menikah	19	47,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer 2018 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas status karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang menjadi responden menunjukkan bahwa mayoritas memiliki status belum menikah yang berjumlah 21 orang (52,5), sedangkan sisanya yang berstatus menikah berjumlah 19 orang (47,5%).

### **4.3 Hasil Pengujian**

#### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas instrumen dimaksud untuk mendapatkan alat ukur yang sah dan terpercaya. Berikut pengujian validitas pada variabel bebas yaitu Restrukturisasi Kierja ( $X_1$ ), Partisipasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Sistem Imbalan ( $X_4$ ), Nilai-Nilai Islam ( $X_5$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir pernyataan	Item Total Correlation (r-hitung)	r-Tabel	Keterangan
Restrukturisasi kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,586	0,263	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,669	0,263	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,740	0,263	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,754	0,263	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,433	0,263	Valid
Partisipasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,774	0,263	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,698	0,263	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,785	0,263	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,776	0,263	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,393	0,263	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,675	0,263	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,791	0,263	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,793	0,263	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,839	0,263	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,804	0,263	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,544	0,263	Valid
Sistem Imbalan (X <sub>4</sub> )	X <sub>4,1</sub>	0,814	0,263	Valid
	X <sub>4,2</sub>	0,809	0,263	Valid
	X <sub>4,3</sub>	0,795	0,263	Valid
	X <sub>4,4</sub>	0,472	0,263	Valid
Nilai-Nilai Islam (X <sub>5</sub> )	X <sub>5,1</sub>	0,680	0,263	Valid
	X <sub>5,2</sub>	0,601	0,263	Valid
	X <sub>5,3</sub>	0,614	0,263	Valid
	X <sub>5,4</sub>	0,691	0,263	Valid
	X <sub>5,5</sub>	0,515	0,263	Valid
	X <sub>5,6</sub>	0,530	0,263	Valid
Kinerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,568	0,263	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,618	0,263	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,881	0,263	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,814	0,263	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,808	0,263	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,748	0,263	Valid

Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel untuk tingkat kesalahan 10% (0,1), dapat dicari dengan menggunakan jumlah responden ( $n$ ). Karena  $n=40$ , maka derajat kebebasannya adalah  $40-2=38$ . Nilai  $r$  tabel adalah sebesar 0,263 dari  $df=38$  dan tingkat kesalahan=0,1. Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner variabel bebas yaitu Restrukturisasi Kierja ( $X_1$ ), Partisipasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Sistem Imbalan ( $X_4$ ), Nilai-Nilai Islam ( $X_5$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) dapat dinyatakan valid serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **4.4.2 Uji Reliabilitas**

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

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Restrukturisasi Kerja ( $X_1$ )	5	0,638	Reliabel
Partisipasi ( $X_2$ )	5	0,721	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	6	0,836	Reliabel
Sistem Imbalan ( $X_4$ )	4	0,697	Reliabel
Nilai-Nilai Islam ( $X_5$ )	6	0,659	Reliabel
Kinerja (Y)	6	0,835	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi secara normal.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dikatakan tidak berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67307671
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.086
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 <sup>c</sup>

Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,157 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terbukti berdistribusi secara normal.

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. 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 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Restrukturisasi kerja ( $X_1$ )	.350	2.860
Partisipasi ( $X_2$ )	.662	1.510
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	.595	1.680
Sistem Imbalan ( $X_4$ )	.454	2.204
Nilai-nilai Islam ( $X_5$ )	.936	1.068

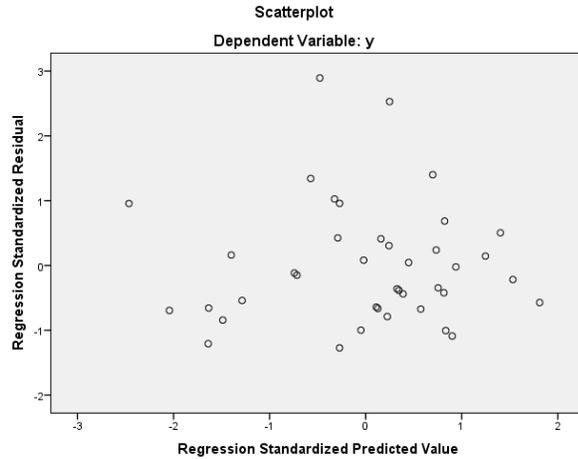
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel *independen* memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance value* yang lebih besar dari 0,10. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel *independen*.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi.



**Gambar 4.4**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa data-data perolehan dari responden menyebar ke segala arah baik di atas sumbu Y maupun di bawah sumbu Y. Hal ini membuktikan data tersebut tidak terjadi homoskedastisitas.

## 4.5 Metode Analisis Data

### 4.5.1 Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menjelaskan gambaran-gambaran mengenai variabel penelitian, yaitu variabel independen yang meliputi restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja, sistem imbalan, serta nilai-nilai Islam dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Restrukturisasi Kerja	40	14.00	23.00	745.00	3.724	2.22673
Partisipasi Lingkungan Kerja	40	14.00	23.00	676.00	3.380	2.09762
Sistem Imbalan	40	10.00	19.00	608.00	3.800	1.92420
Nilai-Nilai Islam	40	21.00	30.00	976.00	4.006	2.08536
Kinerja	40	18.00	29.00	956.00	3.983	2.82661
Valid N (listwise)	40					

Sumber : Data primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.7 variabel pertama yaitu restrukturisasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,724 yang berarti tanggapan para responden mengarah pada setuju bahwa seorang karyawan dianggap kinerjanya akan meningkat apabila restrukturisasi kerja perusahaan baik. Selanjutnya variabel kedua yaitu partisipasi menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,38 dimana nilai rata-rata tersebut dianggap kurang baik oleh responden terhadap variabel partisipasi yang ada di perusahaan.. Sedangkan variabel ketiga yaitu lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,653 yang berarti tanggapan para responden mengarah pada setuju bahwa seorang dianggap kinerjanya akan meningkat apabila perusahaan menerapkan lingkungan kerja yang baik.

Variabel keempat yaitu sistem imbalan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,8 yang berarti tanggapan responden mengarah pada setuju bahwa seorang karyawan dianggap kinerjanya meningkat apabila sistem imbalan yang diterapkan perusahaan baik. Kemudian variabel kelima yaitu nilai-nilai Islam menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,006, hal ini berarti tanggapan responden setuju bahwa seorang karyawan dianggap kinerjanya meningkat apabila nilai-nilai Islam perusahaan baik. Sedangkan variabel kinerja sebesar 3,983 yang berarti tanggapan responden mengarah pada setuju bahwa seorang karyawan dianggap kinerja meningkat apabila perusahaan menerapkan kinerja yang baik dan berkualitas.

#### **4.5.2 Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 22* secara parsial pengaruh dari lima variabel *independen* yang meliputi restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja, sistem imbalan dan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel 4.8, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.847	4.482		1.305	.201
Restrukturisasi Kerja	.632	.218	.498	2.900	.006
Partisipasi	.164	.168	.121	.973	.337
Lingkungan Kerja	.255	.122	.276	2.099	.043
Sistem Imbalan	.108	.221	.073	.487	.630
Nilai-Nilai Islam	-.152	.142	-.112	-1.071	.292

a. Dependent Variable: y  
Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,847 + 0,632 X_1 + 0,164 X_2 + 0,255 X_3 + 0,108 X_4 - 0,152 X_5 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan persamaan di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 5,847. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel *independen* diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel *dependen* akan meningkat sebesar 5,847.
- b. Restrukturisasi kerja bernilai 0,632 yang berarti jika restrukturisasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,632.

- c. Partisipasi bernilai 0,164 yang berarti jika partisipasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,164.
- d. Lingkungan kerja bernilai 0,255 yang berarti jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,255.
- e. Sistem imbalan bernilai 0,108 yang berarti jika sistem imbalan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,108.
- f. Nilai-nilai Islam bernilai -0,152 yang berarti jika nilai-nilai Islam mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun sebesar 0,152.

### 4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan prediksi besarnya kontribusi pengaruh dari kelima variabel *independen* terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Perhitungan Koefisiensi Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.598	1.79188

a. Predictors: (Constant), Nilai-nilai Islam, Restrukturisasi kerja, Partisipasi, Lingkungan kerja, Sistem Imbalan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,650 yang berarti 65% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam (variabel *independen*). Sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

## 4.6 Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Uji-t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.847	4.482		1.305	.201
Restrukturisasi Kerja	.632	.218	.498	2.900	.006
Partisipasi	.164	.168	.121	.973	.337
Lingkungan Kerja	.255	.122	.276	2.099	.043
Sistem Imbalan	.108	.221	.073	.487	.630
Nilai-Nilai Islam	-.152	.142	-.112	-1.071	.292

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan hasil uji t hitung pada Tabel 4.10, menjelaskan bahwa hanya dua variabel *independen* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu restrukturisasi kerja

dan lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel. Sedangkan tiga variabel *independen* lainnya (partisipasi, sistem imbalan, dan nilai-nilai Islam) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis dari nilai uji  $t$ , yaitu :

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji- $t$  yang diperoleh, yaitu nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,900 > 2,034$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,06. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara partisipasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji- $t$  yang diperoleh, yaitu nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel ( $0,973 < 2,034$ ) dengan taraf signifikansi 0,337. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak.

c. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan

dari hasil uji-t yang diperoleh, yaitu nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,099 > 2,034$ ) dengan taraf signifikansi 0,043. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

d. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara sistem imbalan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji-t yang diperoleh, yaitu  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $0,487 < 2,034$ ) dengan taraf signifikansi 0,630. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak.

e. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan dari hasil uji-t yang diperoleh, yaitu  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $-1,071 < 2,034$ ) dengan taraf signifikansi 0,292. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak.

f. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan. Hasil pengaruh tersebut dibuktikan dari uji-F pada Tabel 4.13, yaitu  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $12,609 > 2,49$ ) dengan taraf signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan hipotesis keenam diterima.

#### 4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat variabel *independen* yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel *dependen*. Berikut merupakan hasil perhitungan Uji F :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	202.432	5	40.486	12.609	.000 <sup>b</sup>
Residual	109.168	34	3.211		
Total	311.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Nilai-Nilai Islam, Restruktirisasi Kerja, Partisipasi, Lingkungan Kerja, Sistem Imbalan

Sumber : Data Primer (diolah kembali)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 12,609 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai F hitung (12,609) lebih besar dari nilai F tabel (2,49), maka dapat disimpulkan bahwa variabel restrukturisasi kerja, partisipasi, lingkungan kerja, sistem imbalan, dan nilai-nilai Islam memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.7.1 Pengaruh Restrukturisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,900 > 2,034$ ). Nilai tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara menanggapi variabel ini, dimana perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membuka peluang dalam mengembangkan kemampuan dan potensi diri yang dapat membina karir di masa depan.

Perusahaan yang peduli akan memberikan kesempatan untuk karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang sepenuhnya dibiayai oleh perusahaan, baik pelatihan dibidang ekstern maupun di bidang intern. Adanya kepedulian perusahaan diharapkan setiap karyawan dapat melakukan pengembangan potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya restrukturisasi kerja merupakan suatu kejelasan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja karyawan (Nawawi,2001)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Astuti (2017) yang menyatakan bahwa

restrukturisasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Palembang.

#### **4.7.2 Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara partisipasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $0,973 < 2,034$ ). Nilai tersebut menjelaskan bahwa karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara masih belum sepenuhnya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan. Karena pada dasarnya perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam segala hal, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Partisipasi merupakan adanya kesempatan maupun keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung pengaruh pada kinerja. Melaksanakan kegiatan dalam perusahaan akan lebih baik dan berhasil apabila perusahaan tersebut dapat meningkatkan partisipasi pada setiap karyawannya. Melibatkan seluruh karyawan dalam hal pemecahan masalah dan pengambilan keputusan akan menciptakan rasa lebih dihargai karena mereka tidak hanya dipandang sebagai pekerja biasa akan tetapi juga sebagai mitra kerja. Dengan demikian akan berdampak positif pada kinerja karyawan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Ryan Rizaldhy Iksan (2013) yang menyakatan bahwa partisipasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar.

#### **4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,099 > 2,034$ ). Nilai tersebut menjelaskan bahwa PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara telah memberikan fasilitas yang memadai. Hal ini tampak pada kondisi kerja yang ada pada perusahaan cukup nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar aktivitas karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis antara sesama karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uut Arrosyd, Sasongko, dan Rudy Eko Pramono (2016) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.4 Pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara sistem imbalan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel ( $0,487 < 2,034$ ). Hasil nilai tersebut menjelaskan bahwa PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara belum memaksimalkan pemberian kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini disarankan agar manajemen tidak melewati setiap penyusunan pada sistem imbalan. Karena pemberian sistem imbalan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apabila sewaktu-waktu perusahaan lain menawarkan dengan sistem imbalan yang lebih baik maka ini akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Sistem imbalan ini mencakup berbagai jenis baik dari gaji, bonus-bonus, penghargaan, tunjangan serta fasilitas lain yang menjadi imbalan untuk hasil jerih payah. Pada dasarnya sistem imbalan yang diberikan oleh PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara sudah memadai, namun kurangnya imbalan yang didapatkan juga dipengaruhi dari faktor *intern* karyawan seperti terjadi peningkatan kebutuhan pribadi, sehingga permasalahan sistem imbalan dalam perusahaan harus ditinjau dari berbagai bentuk yang dilakukan secara bertahap agar imbalan yang diberikan sesuai dengan kinerja dan kebutuhan karyawan. Dengan meningkatnya sistem imbalan pada perusahaan maka kebutuhan

karyawan akan terpenuhi. Hal ini akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Akan tetapi, kinerja karyawan akan menurun jika sistem imbalan terhadap karyawan masih kurang. Sistem imbalan yang kurang berdampak pada pendapatan karyawan yang kurang terhadap kebutuhannya. Semakin tinggi pendapatan seseorang maka semakin meningkat kebutuhan seseorang dan semakin rendah pendapatan seseorang maka semakin tidak tercukupi kebutuhan seseorang. Hal ini sesuai dengan ungkapan Soekarwati (2002: 132) bahwa konsumsi/kebutuhan seseorang tergantung dengan kecukupan dari penerimaan yang diperolehnya.

#### **4.7.5 Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis kelima terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel ( $-1,071 < 2,034$ ). Hasil nilai tersebut menjelaskan bahwa pemahaman nilai-nilai Islam tidak berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan PT Bank Aceh Syariah kurang mengapresiasi dan memberikan pemahaman mengenai nilai-nilai Islam kepada karyawan, Sehingga karyawan hanya ingin menunaikan kewajiban seorang muslim dan tidak termotivasi untuk menghasilkan kinerja terbaiknya dari nilai-nilai Islam. Selain itu nilai  $t$ -hitung dari nilai-nilai Islam menunjukkan kearah negatif. Ini dikarenakan nilai-nilai

Islam pada dasarnya menyangkut kepribadian seseorang, sehingga perusahaan berupaya untuk tidak mengatur kepribadian karyawannya.

Nilai-nilai Islam merupakan sifat-sifat yang sudah ada dalam kitab suci Al-Qur'an yang digunakan sebagai pedoman hidup manusia untuk bekal di akhirat kelak. Nilai-nilai Islam juga memiliki kaitan erat pada kesyariahan perusahaan termasuk PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara yang merupakan salah satu dari perbankan syariah, sehingga pihak manajemen perbankan syariah harus mengutamakan kepentingan penerapan nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apalagi jika perusahaan memberikan apresiasi atau bonus untuk karyawan yang melakukan pekerjaan beiringin dengan nilai-nilai Islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ima Amaliah, Aan Julia, dan Westi Riani (2014) menyatakan tidak terbukti secara signifikan bahwa nilai-nilai agama berpengaruh positif pada kinerja pegawai usaha kecil di Bandung. Penelitian tersebut menyatakan bahwa perusahaan tidak sepenuhnya mengimplemetasikan nilai-nilai Islam kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, hanya saja perusahaan mengutamakan keuntungan dari hasil kinerja karyawan.

#### **4.7.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam terdapat pengaruh secara simultan antara kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji-F yaitu  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $12,609 > 2,49$ ). Nilai ini menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara sudah cukup baik dan memiliki pengaruh yang cukup tinggi untuk menjelaskan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel *independen* dengan variabel lainnya cukup tinggi. Karena secara simultan variabel *independen* mampu menjelaskan variabel *dependen* sebesar 65% dan variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam. Sedangkan sisanya 35% dijelaskan oleh variabel lain diluar kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam.

Jika kedua variabel *independen* dijalankan oleh PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Hal ini juga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dan karyawan akan lebih termotivasi bekerja lebih keras, untuk menunjukkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil penelitian ini juga menjelaskan

bahwa karyawan telah merasakan dampak perusahaan dalam menerapkan kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam. Hal ini juga dibuktikan mengenai kinerja dari kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam yang diterapkan berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebar. Jawaban mereka menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam sangat didominasi dengan kriteria setuju dan sangat setuju. Oleh karena itu, sejalan dengan nilai yang cukup tinggi dari kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara dengan sampel seluruh karyawan bank tersebut, namun hanya tiga hipotesis yang dapat diterima, sedangkan empat hipotesis lainnya gagal diterima. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap restrukturisasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,900 > 2,034$ ). PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membuka peluang dalam mengembangkan kemampuan dan potensi diri yang dapat membina karir di masa depan. Perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang sepenuhnya dibiayai oleh perusahaan, baik pelatihan dibidang *ekstern* maupun di bidang *intern*, sehingga karyawan ingin menetap bekerja pada perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Menggunakan uji yang sama menunjukkan bahwa partisipasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $0,973 < 2,034$ ). karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara masih belum sepenuhnya berpartisipasi dalam pemecahan masalah serta kurangnya perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan. Karena pada dasarnya perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam segala hal, akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

3. Sedangkan lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,099 > 2,034$ ). PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara telah memberikan fasilitas yang memadai. Hal ini tampak pada kondisi kerja yang ada pada perusahaan cukup nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Sistem imbalan menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana perusahaan belum memaksimalkan sistem imbalan kepada karyawan dengan nilai  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  ( $0,487 < 2,034$ ). Hal ini disarankan agar manajemen tidak melewati setiap penyusunan pada sistem imbalan. Karena pemberian sistem imbalan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan sistem imbalan dalam perusahaan harus ditinjau dari berbagai bentuk yang dilakukan secara

bertahap agar imbalan yang diberikan sesuai dengan kinerja dan kebutuhan karyawan.

5. Berdasarkan pengujian juga menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel ( $-1,071 < 2,034$ ). Pemahaman nilai-nilai Islam tidak berpengaruh langsung kepada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan PT Bank Aceh Syariah kurang mengapresiasi dan memberikan pemahaman mengenai nilai-nilai Islam kepada karyawan, sehingga karyawan hanya ingin menunaikan kewajiban seorang muslim dan tidak termotivasi untuk menghasilkan kinerja terbaiknya dari nilai-nilai Islam.
6. Namun, berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai dari uji- $F$  yaitu  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel ( $12,609 > 2,49$ ). Kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh BPT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara sudah cukup baik dan memiliki pengaruh yang cukup tinggi untuk menjelaskan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan meliputi :

1. PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara sebaiknya lebih memperhatikan nilai-nilai Islam terhadap karyawannya. Karena PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara harus memberikan pemahaman nilai-nilai Islam kepada karyawan agar kinerja yang dilakukan sesuai syariah. Perusahaan juga dapat memberikan apresiasi kepada karyawan yang melakukan kegiatan sesuai dengan keislaman sehingga mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan syariah. Hal ini juga sesuai dengan citra perusahaan yang menggunakan prinsip syariah.
2. Selain itu PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, perlunya dilakukan peningkatan dalam sistem imbalan yang memiliki pengaruh lebih kecil dari pada yang lainnya. Peningkatan sistem imbalan ini dilakukan dengan meninjau secara bertahap sesuai dengan kinerja serta kebutuhan oleh karyawan sendiri.
3. Peningkatan pada partisipasi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan karena memiliki pengaruh lebih kecil setelah sistem imbalan. Partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan juga merupakan suatu hal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena dengan melibatkan

karyawan dapat menciptakan rasa dihargai dan tidak hanya dipandang sebagai pekerja biasa.

4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya sebatas pada objek penelitian tertentu yaitu karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara, sehingga dapat dilakukan dengan menggunakan objek lainnya.
5. Selanjutnya penelitian ini dapat dilakukan dengan bersifat campuran (*mix method*) serta dapat menambah komponen pada kualitas kehidupan kerja dan nilai-nilai Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al Ikhlas Di Yogyakarta. *Skripsi* Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Afrizal, N. A., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), dan Kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja karyawan PT Bank Aceh Cabang Bener Meriah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, ISSN, 2302-0199.
- Aljuhri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 146-158.
- Alkausar, A. (2017). Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. *Disertasi* IAIN Raden Intan Lampung.
- Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh nilai Islam terhadap kinerja kerja. *Jurnal Fakultas Ilmu Ekonomi Bisnis*, 29, No. 2, 165-174
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Arrosyd, U., & Eko Pramono, R. (2016) Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban. *Jurnal*

### Administrasi Niaga.

- Astuti, W. (2017) Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Dwinastiti, S. E. (2015). Pengaruh Nilai-Nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta. *Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, edisi ke lima Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003) *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Cetakan I. Jakarta:Gema Insani Press.
- Hastono, A. (2009). Nilai-Nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat. *Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hoda, H. (2016). *Ekspresi Seorang Akademisi*. Yogyakarta:Deepublish.
- Husnawati, A. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Disertasi* Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Iksan, M. R. R. (2013). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar.  
*Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Hasanuddin Makassar

- Janie, D. N. A. (2012). *Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang:Semarang University Press.
- Lumbantoruan, E. R. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan Prilaku Kewargaan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1-10.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215-228.
- Nabila, S. N. (2016) Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi* Fakultas ekonomi dan bisnis islam.
- Nafi'ah, S. I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. *Disertasi* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nawawi.(2005). *Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan. 1. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.

- Pruijt, H. (2003). Is The Institutionalization Of Urban Movements Inevitable A Comparison Of The Opportunities For Sustained Squatting In New York City And Amsterdam. *International Journal Of Urban And Regional Research*, 27(1), 133-157.
- Reza, R. A., & Dirgantara, I. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Disertasi Universitas Diponegoro*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Saputro, W. (2014). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.
- Sastropoetro, R. A. S. (1988). *Partisipasi, Komunilasi, Persuasi, dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung:Alumni.
- Siswosoemarto, R. (2012). *Intelijen Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta:Deepublish.
- Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh Qualit y of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Media Bisnis*, 5(1), 9-20.

- Usman, H. J. (2008). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi Produksi Rantau. *Disertasi Universitas Terbuka*.
- Wahyuningsih, S. (2015). Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Zin, Razali Mat. 2004. *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. *Gajah Mada International Journal of Business* Vol. 6. No. 3 p. 323-334.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



**KUESIONER PENELITIAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

---

---

#### IDENTITAS PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Uin Ar-Raniry Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah yang sedang melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara**”. Saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner.

Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hayatun Nadhirah

140603154

**IDENTITAS RESPONDEN****PROFIL KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KCP ACEH  
TENGARA**

Saya membutuhkan informasi tentang anda untuk memudahkan dalam melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (SKRIPSI). Oleh karena itu, isilah data yang ada di bawah ini dengan benar adanya dengan cara cek list (✓) pada kolom yang tersedia:

1. Jenis Kelamin:  Laki-laki  Wanita
2. Umur :  Kurang dari 20 tahun  20-29 tahun  
 30-39 tahun  40-49 tahun  
 50 tahun ke atas
3. Pendidikan :  SMA  S1  
 D3  S2 dan S3
4. Pendapatan :  < Rp 1 juta  Rp 1jt- Rp 2,5jt  
 Rp 2,5jt – Rp 5jt  > Rp 5 juta
5. Status :  Menikah  Belum Menikah

## KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

### KANTOR BANK ACEH SYARIAH KCP ACEH TENGGARA

Jawablah pertanyaan-pertanyaan yang ada di bawah ini mengenai persepsi anda masing-masing terhadap kualitas kehidupan kerja yang diterapkan oleh Bank Aceh Syariah Cabang Aceh Tenggara dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

- 1 : Sangat tidak setuju (STS)
- 2 : Tidak setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat setuju (SS)

## KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
	<b>Restrukturisasi Kerja</b>					
1	Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat membuat saya bekerja dengan baik					
2	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang saya miliki					
3	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang saya miliki					
4	Pekerjaan saya lakukan selalu diiringi dengan aturan yang jelas					
5	Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang saya miliki					

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		<b>Partisipasi</b>				
6	Hal yang terpenting dalam pekerjaan adalah aktif dalam kelompok kerja					
7	Keputusan kelompok kerja yang telah dibuat memperhatikan hasil masukan dari setiap anggota					
8	Kebijakan-kebijakan perusahaan diwakilkan oleh manajemen melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan					
9	Perusahaan sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan inisiatif sendiri					
10	Ada dampak positif dari partisipasi saya pada organisasi kerja					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
11	Lingkungan kerja yang ada memberikan rasa aman dalam bekerja					
12	Kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja terjamin					
13	Kondisi kenyamanan diperusahaan secara umum memuaskan					
14	Kondisi lingkungan kerja mendukung kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Desain ruang kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja saya					

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
16	Hubungan saya dengan sesama karyawan membuat saya nyaman dalam bekerja.					
	<b>Sistem Imbalan</b>					
17	Imbalan yang saya terima dari perusahaan memenuhi kebutuhan hidup					
18	Kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja di perusahaan ini					
19	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini memberikan imbalan yang cukup baik					
20	Pekerjaan ini sangat berarti dalam mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya					

#### NILAI-NILAI ISLAM

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
21	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik					
22	Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan					
23	Saya selalu berusaha melakukan yang terbaik dari sebelumnya					
24	Saya menolong karyawan lain apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
25	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan selalu tepat waktu dalam bekerja					
26	Ditempat saya bekerja dalam ucapan, perbuatan, dan pakaian sesuai dengan ajaran agama islam					

**KINERJA KARYAWAN**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karya lain					
2	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
3	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan					
4	Saya berusaha lebih keras daripada yang lain					
5	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
6	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan					

## Lampiran 2 : Jawaban Responden

No	Restrukturisasi Kerja ( $X_1$ )					Partisipasi ( $X_2$ )				
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$
1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4
7	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4
8	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4
9	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
10	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5
11	5	3	4	3	4	3	3	3	3	5
12	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4
13	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4
18	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4
19	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5
20	5	4	5	4	4	3	3	3	3	5
21	4	5	5	4	4	4	3	3	3	5
22	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4
23	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
24	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4
25	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5
26	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5
27	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3
28	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4

No	Restrukturisasi Kerja ( $X_1$ )					Partisipasi ( $X_2$ )				
	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$
29	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4
30	5	3	2	3	4	2	3	3	3	4
31	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	2	4	4	3	4	3	3	5
33	4	4	3	4	4	2	3	3	2	5
34	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
35	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4
36	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4
37	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
39	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4
40	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4

No	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )						Sistem Imbalan ( $X_4$ )			
	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	$X_{4.1}$	$X_{4.2}$	$X_{4.3}$	$X_{4.4}$
1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
8	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
9	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4
10	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
13	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3
14	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4
15	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
22	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
23	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
24	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
25	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
26	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
27	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3
29	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
30	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4

No	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )						Sistem Imbalan ( $X_4$ )			
	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	$X_{4.1}$	$X_{4.2}$	$X_{4.3}$	$X_{4.4}$
32	5	4	4	4	3	4	3	5	4	2
33	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3
34	5	2	3	3	3	4	5	5	5	5
35	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4
36	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3
37	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5
38	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
39	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3
40	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3

N o	Nilai-Nilai Islam (X <sub>5</sub> )						Kinerja Karyawan (Y)					
	X <sub>5.1</sub>	X <sub>5.2</sub>	X <sub>5.3</sub>	X <sub>5.4</sub>	X <sub>5.5</sub>	X <sub>5.6</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>
1	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
6	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
7	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
16	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	4
23	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3
26	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
27	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3
28	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
29	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3
30	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4

No	Nilai-Nilai Islam ( $X_5$ )						Kinerja Karyawan ( $Y$ )					
	$X_{5.1}$	$X_{5.2}$	$X_{5.3}$	$X_{5.4}$	$X_{5.5}$	$X_{5.6}$	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y_5$	$Y_6$
31	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4
32	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
33	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
34	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
35	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5
36	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
37	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
38	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4
39	4	5	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4
40	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3

### Lampiran 3 : Uji Validitas

#### 1. Uji Validitas Variabel Restrukturisasi Kerja ( $X_1$ )

		Correlations					
		$X_{1,2}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	$X_1$
$X_{1,1}$	Pearson Correlation	1	.220	.153	.116	.406**	.586**
	Sig. (2-tailed)		.173	.345	.477	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40
$X_{1,2}$	Pearson Correlation	.220	1	.368	.515**	.028	.669**
	Sig. (2-tailed)	.173		.019	.001	.864	.000
	N	40	40	40	40	40	40
$X_{1,3}$	Pearson Correlation	.153	.368	1	.643**	.032	.740**
	Sig. (2-tailed)	.345	.019		.000	.843	.000
	N	40	40	40	40	40	40
$X_{1,4}$	Pearson Correlation	.116	.515**	.643**	1	.121	.754**
	Sig. (2-tailed)	.477	.001	.000		.457	.000
	N	40	40	40	40	40	40
$X_{1,5}$	Pearson Correlation	.406**	.028	.032	.121	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.009	.864	.843	.457		.005
	N	40	40	40	40	40	40
$X_1$	Pearson Correlation	.586**	.669**	.740**	.754**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	
	N	40	40	40	40	40	40

#### 2. Uji Validitas Variabel Partisipasi ( $X_2$ )

		Correlations					
		$X_{2,1}$	$X_{2,2}$	$X_{2,3}$	$X_{2,4}$	$X_{2,5}$	$X_2$
$X_{2,1}$	Pearson Correlation	1	.417**	.511**	.668**	-.023	.774**
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.000	.890	.000
	N	40	40	40	40	40	40
$X_{2,2}$	Pearson Correlation	.417**	1	.509**	.340*	.221	.698*
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.032	.170	.000
	N	40	40	40	40	40	40
$X_{2,3}$	Pearson Correlation	.511**	.509**	1	.687**	.111	.785*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.493	.000
	N	40	40	40	40	40	40

		X <sub>2,1</sub>	X <sub>2,2</sub>	X <sub>2,3</sub>	X <sub>2,4</sub>	X <sub>2,5</sub>	X <sub>2</sub>
X <sub>2,4</sub>	Pearson Correlation	.668**	.340*	.687**	1	-.038	.776*
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000		.817	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>2,5</sub>	Pearson Correlation	-.023	.221	.111	-.038	1	.393*
	Sig. (2-tailed)	.890	.170	.493	.817		.012
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.774**	.698**	.785**	.776**	.393*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.012	
	N	40	40	40	40	40	40

### 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

		Correlations					
		X <sub>3,1</sub>	X <sub>3,2</sub>	X <sub>3,3</sub>	X <sub>3,4</sub>	X <sub>3,5</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>3,1</sub>	Pearson Correlation	1	.570**	.497**	.468**	.385*	.075
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.014	.648
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>3,2</sub>	Pearson Correlation	.570*	1	.736**	.543**	.562**	.199
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.219
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>3,3</sub>	Pearson Correlation	.497*	.736**	1	.523**	.549**	.283
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000	.077
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>3,4</sub>	Pearson Correlation	.468*	.543**	.523**	1	.702**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001		.000	.005
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>3,5</sub>	Pearson Correlation	.385*	.562**	.549**	.702**	1	.375*
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000		.017
	N	40	40	40	40	40	40
X <sub>3,6</sub>	Pearson Correlation	.075	.199	.283	.434**	.375*	1
	Sig. (2-tailed)	.648	.219	.077	.005	.017	
	N	40	40	40	40	40	40

	X <sub>3,1</sub>	X <sub>3,2</sub>	X <sub>3,3</sub>	X <sub>3,4</sub>	X <sub>3,5</sub>	X <sub>3,6</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>3</sub> Pearson Correlation	.675*	.791**	.793**	.839**	.804**	.544**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40

#### 4. Uji Validitas Variabel Sistem Imbalan (X<sub>4</sub>)

		Correlations				
		X <sub>4,1</sub>	X <sub>4,2</sub>	X <sub>4,3</sub>	X <sub>4,4</sub>	X <sub>4</sub>
X <sub>4,1</sub> Pearson Correlation		1	.664	.538	.106	.814
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.516	.000	
N		40	40	40	40	40
X <sub>4,2</sub> Pearson Correlation		.664	1	.588	.076	.809
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.643	.000	
N		40	40	40	40	40
X <sub>4,3</sub> Pearson Correlation		.538	.588	1	.219	.795
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.174	.000	
N		40	40	40	40	40
X <sub>4,4</sub> Pearson Correlation		.106	.076	.219	1	.475
Sig. (2-tailed)		.516	.643	.174	.002	
N		40	40	40	40	40
X <sub>4</sub> Pearson Correlation		.814	.809	.795	.475	1
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	
N		40	40	40	40	40

#### 5. Uji Validitas Variabel Nilai-Nilai Islam

		Correlations					
		X <sub>5,1</sub>	X <sub>5,2</sub>	X <sub>5,3</sub>	X <sub>5,4</sub>	X <sub>5,5</sub>	X <sub>5</sub>
X <sub>5,1</sub> Pearson Correlation		1	.475**	.376*	.367*	.303	.680**
Sig. (2-tailed)		.002	.017	.020	.057	.449	.000
N		40	40	40	40	40	40
X <sub>5,2</sub> Pearson Correlation		.475**	1	.098	.358*	.016	.601**
Sig. (2-tailed)		.002	.549	.023	.922	.411	.000
N		40	40	40	40	40	40
X <sub>5,3</sub> Pearson Correlation		.376*	.098	1	.193	.274	.614**
Sig. (2-tailed)		.017	.549	.234	.087	.017	.000
N		40	40	40	40	40	40

		X <sub>5.1</sub>	X <sub>5.2</sub>	X <sub>5.3</sub>	X <sub>5.4</sub>	X <sub>5.5</sub>	X <sub>5.6</sub>	X <sub>5</sub>
X <sub>5.4</sub>	Pearson Correlation	.367*	.358*	.193	1	.454*	.191	.691**
	Sig. (2-tailed)	.020	.023	.234		.003	.237	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>5.5</sub>	Pearson Correlation	.303	.016	.274	.454**	1	-.079	.515**
	Sig. (2-tailed)	.057	.922	.087	.003		.629	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>5.6</sub>	Pearson Correlation	.123	.134	.375*	.191	-.079	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.449	.411	.017	.237	.629		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>5</sub>	Pearson Correlation	.680**	.601**	.614**	.691**	.515*	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

## 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y
Y <sub>1</sub>	Pearson Correlation	1	.408*	.375*	.287	.285	.211	.568**
	Sig. (2-tailed)		.009	.017	.072	.074	.192	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y <sub>2</sub>	Pearson Correlation	.408*	1	.467**	.264	.366*	.377*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.009		.002	.100	.020	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y <sub>3</sub>	Pearson Correlation	.375*	.467*	1	.749**	.778**	.536**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.017	.002		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y <sub>4</sub>	Pearson Correlation	.287	.264	.749**	1	.640**	.603**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.072	.100	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y <sub>5</sub>	Pearson Correlation	.285	.366*	.778**	.640**	1	.522**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.074	.020	.000	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

		Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y
Y <sub>6</sub>	Pearson Correlation	.211	.377*	.536**	.603**	.522**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.192	.017	.000	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.568*	.618*	.881**	.814**	.808**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

## Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

### 1. Uji Reliabilitas Variabel Restrukturisasi Kerja

#### Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.638	5

### 2. Uji Reliabilitas Variabel Partisipasi

#### Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.691	5

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.831	6

#### 4. Uji Reliabilitas Variabel Sistem Imbalan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.697	4

#### 5. Uji Reliabilitas Variabel Nilai-Nilai Islam

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.618	.659	6

#### 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

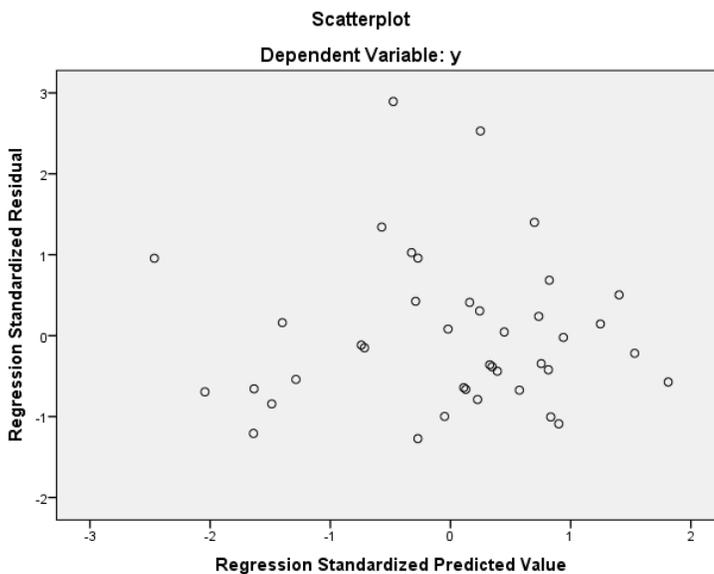
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.835	6

### Lampiran 5 : Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67307671
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.086
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 <sup>c</sup>

### Lampiran 6 : Uji Heteroskedastisitas



### Lampiran 7 : Uji Multikolonieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Restrukturisasi kerja (X <sub>1</sub> )	.350	2.860
Partisipasi (X <sub>2</sub> )	.662	1.510
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	.595	1.680
Sistem Imbalan (X <sub>4</sub> )	.454	2.204
Nilai-nilai Islam (X <sub>5</sub> )	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 8 : Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Restrukturisasi Kerja (X <sub>1</sub> )	40	14.00	23.00	745.00	18.6250	2.22673
Partisipasi (X <sub>2</sub> )	40	14.00	23.00	676.00	16.9000	2.09762
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	40	14.00	29.00	877.00	21.9250	3.05830
Ssitem Imbalan (X <sub>4</sub> )	40	10.00	19.00	608.00	15.2000	1.92420
Nilai-Nilai Islam (X <sub>5</sub> )	40	21.00	30.00	976.00	24.4000	2.08536
Kinerja Karyawan (Y)	40	18.00	29.00	956.00	23.9000	2.82661
Valid N (listwise)	40					

### Lampiran 9 : Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.847	4.482		1.305	.201
Restrukturisasi Kerja (X <sub>1</sub> )	.632	.218	.498	2.900	.006
Partisipasi (X <sub>2</sub> )	.164	.168	.121	.973	.337
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	.255	.122	.276	2.099	.043
Ssitem Imbalan (X <sub>4</sub> )	.108	.221	.073	.487	.630
Nilai-Nilai Islam (X <sub>5</sub> )	-.152	.142	-.112	-1.071	.292

a. Dependent Variable: y

### Lampiran 10 : Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.598	1.79188

a. Predictors: (Constant), Nilai-nilai Islam, Restrukturisasi kerja, Partisipasi, Lingkungan kerja, Sistem Imbalan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

