

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM,
KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh)**



Disusun oleh:

**NUR AINI
NIM. 160603172**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1443H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Nur Aini
NIM : 160603172
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 mempertanggung jawabkan.*
- 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 dipertanggung jawabkan 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, 3 Mei 2021
Yang Menyatakan,



Nur Aini

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRISI

Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bni Syariah Cabang Banda Aceh)

Disusun Oleh:

Nur Aini
NIM: 160603172

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

Pembimbing I

T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., Ak., M.Acc
NIDN. 2022118501

Pembimbing II

Ana Fitria, SE., M.Sc
NIP. 199009052019032019

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah

Dr. Nevi Hasnifa, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam, Kemampuan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bni Syariah Cabang Banda Aceh)

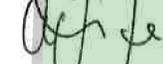
Nur Aini
NIM. 160603172

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

Pada Hari/Tanggal: Senin, 3 Mei 2021 M
21 Ramadhan 1442 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,



T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., Ak., M.Acc
NIDN. 2022118501

Sekretaris,



Ana Fitria, SE., M.Sc
NIP. 199009052019032019

Penguji I,



Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E.
NIDN. 2006019002

Penguji II,



Eyy Iskandar, SE., M.Si., Ak., CA., CPA
NIDN. 2024026901

Mengetahui

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



Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Aini
NIM : 160603172
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : Nurainiyuwanis@gmail.com

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

Tugas Akhir KKKU Skripsi

yang berjudul:

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM, KEMAMPUAN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh)**

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

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 03 Mei 2021

Mengetahui:

Penulis

Nur Aini

NIM. 160603172

Pembimbing I

T. Syifa Fadriha Nanda, S.E., Ak., M.Acc

NIDN. 2022118501

Pembimbing II

Ana Fitria, SE., M.Sc

NIP. 199009052019032019

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah subhanaAllah ta'ala yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, umat muslimin dan muslimat. Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan BNI Syariah Banda Aceh)**". Penulis melakukan penelitian ini dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada berbagai pihak, diantaranya.

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ayumiati, S.E., M.Si., selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium beserta seluruh Staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry Banda Aceh.
4. T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E. Ak., M.Acc., selaku Dosen Pembimbing I dan Ana Fitria S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersusah payah meluangkan waktunya serta memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dengan sabar kepada peneliti dari awal penelitian hingga selesainya skripsi ini.
5. Hafiizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E.Selaku Penguji I dan Evy Iskandar, SE.,M.Si.,Ak., CA.,CPA Selaku Penguji II yang telah memberi masukan atas kesempurnaan skripsi ini.
6. Ayumiati, S.E., M.Si., selaku Dosen Wali/Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan serta motivasi selama menempuh perkuliahan hingga saat ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan, serta seluruh Staf dan Karyawan diFak.Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan fasilitas dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Pimpinan Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang telah memberikan izin serta membantu peneliti melakukan penelitian, beserta seluruh karyawan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan data yang peneliti butuhkan.

9. Teristimewa kepada Ayahanda M. Yusuf (Alm), Ibunda Anisah S.Pd, Putri Dahliana S.Pd., M.Pd., Khairul Maulina S.Pd.i., selaku saudara perempuan peneliti dan Isnar Yusliadi S.Pd., Amar Juanda A.Md., serta Muhammad Zikrul selaku saudara laki-laki peneliti yang selama ini telah memotivasi, mendidik, dan membiayai peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan menyelesaikan studi.
10. Seluruh sahabat: Hasbaini. A.Md, Ulva Jazilla S.E, Lia Safitri, Nebrina Riski, Zaira Fadhillah dan seluruh sahabat lainnya khususnya teman seperjuangan pada Prodi Perbankan Syariah Leting 2016 yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang selalu memberikan semangat, masukan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Akhirnya, tak ada harapan lain dari peneliti, selain berdoa kehadiran Allah Swt, semoga jasa-jasa baik yang diberikan secara ikhlas oleh semua pihak dapat dibalas oleh Allah dengan Rahmat-Nya yang berlipat ganda. *Amin Ya Rabbal'alamin.*

Banda Aceh, 03 Mei 2021

Peneliti,

Nur Aini

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

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

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

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

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

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

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوْلٌ

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
أِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
يِي	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
ئِي	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ
rama: رَمَى
qila: قِيلَ
yaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutoh 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 atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

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

Contoh:

raudah al-atfal/raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-madinah al-munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-madinatul munawwarah
talhah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad 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 : Nur Aini
NIM : 160603172
Fakultas/program Studi : FEBI/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam,
Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BNI
Syariah Cabang Banda Aceh)
Pembimbing I : T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E. Ak., M.Acc
Pembimbing II : Ana Fitria S.E., M.Sc

Nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi perlu diterapkan bagi karyawan khususnya karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh dengan harapan dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif yang berupa data angka terukur. Respondennya adalah karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang berjumlah 46 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai-nilai Islam (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) masing-masing mempunyai hubungan positif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam, Kemampuan kerja dan motivasi mempunyai hubungan yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdapat beberapa saran diantaranya meningkatkan penerapan syariat Islam bagi karyawan khususnya di BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Kata kunci: Nilai-nilai Islam, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	x
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Konsep Bank Syariah	14
2.1.1 Pengertian Bank Syariah	14
2.1.2 Perbankan Syariah di Indonesia	15
2.1.3 Fungsi Bank Syariah.....	17
2.1.4 Produk Bank Syariah.....	18
2.1.5 Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional ...	21
2.2 Sumber Daya Manusia	24
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	24
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.2.3 Prinsip Sumber Daya Manusia	30
2.2.4 Klasifikasi Sumber Daya Manusia	30
2.2.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konsep Islam.....	31
2.3 Penerapan Nilai-nilai Islam	33
2.3.1 Definisi Nilai Islam.....	33

2.3.2 Nilai Islam sebagai Sifat dari Ajaran Islam	34
2.3.3 Nilai Islam sebagai Akhlakul Karimah	36
2.3.4 Nilai Islam Dalam Bekerja.....	39
2.3.5 Nilai Islam sebagai Etos Kerja.....	41
2.4 Kemampuan Kerja.....	42
2.4.1 Definisi Kemampuan Kerja	42
2.4.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja.....	45
2.4.3 Kemampuan Kerja menurut Paradigma Islam	46
2.4.4 Kemampuan Kerja sebagai Urgensi Bekerja.....	47
2.4.5 Indikator Kemampuan Kerja	48
2.5 Motivasi Kerja.....	50
2.5.1 Definisi Motivasi Kerja	50
2.5.2 Konsep Motivasi Kerja.....	52
2.5.3 Konsep Motivasi Kerja.....	53
2.5.4 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	54
2.5.5 Motivasi Kerja dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup	55
2.6 Kinerja Karyawan.....	56
2.6.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	56
2.6.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja	60
2.6.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	61
2.6.4 Jenis-jenis Kinerja	62
2.6.5 Penilaian Kinerja	63
2.7 Hubungan antar variabel.....	66
2.7.1 Hubungan antara Nilai-nilai Islam dengan Kinerja Karyawan.....	66
2.7.2 Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	67
2.7.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	68
2.8 Penelitian Terdahulu	70
2.9 Kerangka Berpikir.....	76
2.10 Hipotesis.....	78
BAB III METODE PENELITIAN	80
3.1 Jenis Penelitian.....	80
3.2 Lokasi Penelitian.....	80
3.3 Populasi dan Sampel	81

3.4	Skala Pengukuran.....	82
3.5	Jenis Data	83
	3.5.1 Data Primer	83
	3.5.2 Data Sekunder	83
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	83
3.7	Variabel Penelitian	84
	3.7.1 Variabel Independen/Bebas (X).....	84
	3.7.2 Variabel Dependen/Terikat (Y).....	89
3.8	Uji Validitas dan reliabilitas.....	92
	3.8.1 Uji Validitas	92
	3.8.2 Uji Reliabilitas	93
3.9	Uji Asumsi Klasik	93
	3.9.1 Uji Normalitas.....	93
	3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	94
	3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	95
3.10	Teknik Analisis Data	95
	3.10.1 Uji Hipotesis.....	96
	3.10.2 Uji t (parsial)	97
	3.10.3 Uji F (simultan).....	97
	3.10.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	98
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ...		99
4.1	Gambaran Umum PT. BNI Syariah Banda Aceh.....	99
	4.1.1 Sejarah Singkat PT BNI Syariah Banda Aceh.....	99
	4.1.2 Visi, Misi dan Budaya Kerja BNI Syariah Cabang Banda Aceh	101
	4.1.3 Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Banda Aceh.....	102
	4.1.4 Kegiatan Usaha BNI Syariah Cabang Banda Aceh	105
4.2	Hasil Penelitian	112
	4.2.1 Deskripsi Responden	112
	4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	112
	4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan ...	112
	4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	113
	4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan	114
	4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	114

4.2.1.6	Hasil Uji Instrument	115
4.2.1.7	Hasil Uji Validitas	115
4.2.1.8	Hasil Uji Reliabilitas	117
4.2.2	Deskripsi Variabel	118
4.2.3.1	Variabel Nilai-nilai Islam (X1)	119
4.2.3.2	Variabel Kemampuan Kerja (X2)	126
4.2.3.3	Variabel Motivasi Kerja (X3).....	128
4.2.3.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	132
4.3	Hasil Analisis Data.....	139
4.3.1	Hasil Uji Asumsi Klasik	139
4.3.1.1	Hasil Uji Normalitas.....	139
4.3.1.2	Hasil Uji Multikolinieritas	143
4.3.1.3	Hasil Uji Autokorelasi	144
4.3.1.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	145
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda	148
4.3.3	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	150
4.3.4	Hasil Uji t (Parsial)	152
4.3.5	Hasil Uji F (Simultan)	155
4.3.6	Koefesien Determinasi (R^2).....	157
4.4	Pembahasan dan Rangkuman Hasil Penelitian	158
4.4.1	Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap kinerja Karyawan.....	158
4.4.2	Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	160
4.4.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	161
4.4.4	Pengaruh Nilai-nilai Islam, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	163
BAB V PENUTUP		165
5.1	Kesimpulan	165
5.2	Saran.....	166
DAFTAR PUSTAKA		168

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbandingan Bank Syariah dan Bank Konvensional.....	23
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	70
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Data	82
Tabel 3.2	Definisi Variabel Independen (X).....	85
Tabel 3.3	Definisi Variabel Dependen (Y).....	90
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	112
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	113
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	113
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	114
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	115
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Uji Validitas.....	116
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	118
Tabel 4.8	Saya Selalu Mengerjakan Suatu Pekerjaan dengan Baik.....	119
Tabel 4.9	Saya Selalu Menaati Aturan yang Telah Ditetapkan Untuk Bisa Mengembangkan Suatu Pekerjaan Agar ada Peningkatan.....	120
Tabel 4.10	Saya Membantu Orang Lain Tanpa Mengharapkan Imbalan dan Hanya Ingin Mendapat Berkah dari Allah SWT	120
Tabel 4.11	Saya Bekerja Sungguh-Sungguh dengan Niat Ibadah	121
Tabel 4.12	Dalam Bekerja Saya Selalu Membantu Rekan Kerja yang Sedang Mengalami Kesulitan.....	122
Tabel 4.13	Dalam Bekerja Saya Selalu Memanfaatkan Waktu Dengan Sebaik mungkin.....	122
Tabel 4.14	Saya Melakukan Pekerjaan yang Diterapkan Sesuai Ajaran Islam.....	123
Tabel 4.15	Saya Selalu Melayani Nasabah dengan Konsisten.....	124

Tabel 4.16	Seluruh Tugas dan Pekerjaan yang Ditugaskan Saya Kerjakan dengan Baik	124
Tabel 4.17	Saya Memiliki Tanggung Jawab dengan Pekerjaan	125
Tabel 4.18	Saya Selalu Memberikan Pelayanan yang Baik Kepada Nasabah	125
Tabel 4.19	Apapun Pekerjaan yang Diberikan Dapat Saya Selesaikan dengan Tepat	126
Tabel 4.20	Dalam Bekerja Saya Selalu Meningkatkan Pengetahuan yang Menyangkut dengan Suatu Pekerjaan	127
Tabel 4.21	Selama Bekerja Saya Akan Selalu Memberikan Pelayanan yang Terbaik DanSebaik Mungkin.....	128
Tabel 4.22	Saya Selalu Berusaha Untuk Mencapai Keunggulan Dalam Bekerja	129
Tabel 4.23	Saya Memiliki Loyalitas yang Tinggi dalam Bekerja	129
Tabel 4.24	Saya Bekerja dengan Sungguh-Sungguh Tanpa Mengenal Lelah atau Berhenti dari Pekerjaan Sebelum Tercapai Target.....	130
Tabel 4.25	Saya Mempunyai Komitmen yang Tinggi dalam Bekerja.....	131
Tabel 4.26	Saya Menunjukkan Kemauan Untuk Memberikan Pelayanan yang Cepat dan Tepat Kepada Nasabah	131
Tabel 4.27	Saya Selalu Berusaha Untuk Mencapai Keunggulan Dalam Bekerja	132
Tabel 4.28	Seluruh Kualitas Pekerjaan yang Saya Lakukan Tujuaannya Untuk Mendapatkan Hasil yang Sempurna	133
Tabel 4.29	Memiliki Target Lebih dalam Bekerja	133
Tabel 4.30	Seluruh Pekerjaan yang Saya Lakukan Sesuai dengan Aturan yang Telah Ditetapkan	134
Tabel 4.31	Seluruh Pekerjaan yang Diberikan Selama Ini Dapat Saya Selesaikan Lebih Cepat Dari Waktu yang Telah Ditetapkan Oleh Organisasi/Perusahaan	135

Tabel 4.32	Pemakaian Fasilitas yang Digunakan Secara Efektif dan Efisien	135
Tabel 4.33	Saya Selalu Bekerja Profesional dan Menetapkan Porsi Pekerjaan Sesuai dengan Amanah Baik Ketika Ada Atasan Maupun Tidak Ada Atasan.....	136
Tabel 4.34	Saya Dapat Menjalankan Pekerjaan Dengan Baik Tanpa Diawasi Oleh Atasan	137
Tabel 4.35	Saya Dapat Menjalin Silaturahmi yang Baik dan Bekerja Sama Dengan Atasan dan Bawahan Dalam Mewujudkan Suatu Tujuan Tanpa Menjatuhkan Satu Sama Lain.....	137
Tabel 4.36	Saya Mempunyai Komitmen Kerja yang Baik Dengan Sesama Karyawan.....	138
Tabel 4.37	Hasil Uji NormalitasKolmogorov-Smirnov	142
Tabel 4.38	Uji Multikolinieritas	143
Tabel 4.39	Hasil Uji Autokorelasi.....	144
Tabel 4.40	Hasil Uji HeteroskedastisitasMetode Uji Glejser	147
Tabel 4.41	AnalisisRegresi Linier Berganda.....	148
Tabel 4.42	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	151
Tabel 4.43	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	153
Tabel 4.44	Hasil Uji F	156
Tabel 4.45	Uji KoefisienDeterminasi (R^2)	157



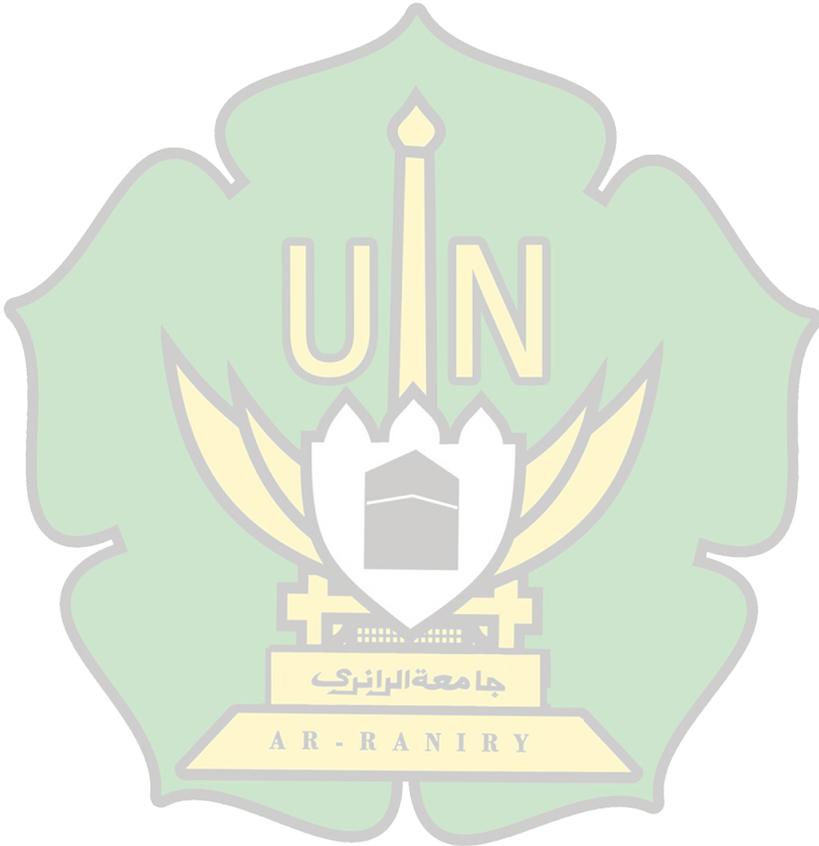
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	77
Gambar 4.1 Grafik Histogram Normalitas	140
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot.....	141
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	146



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner	175
Lampiran 2: Output SPSS.....	182
Lampiran 3: Biodata	198



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menegakkan aturan-aturan ekonomi supaya sesuai dengan prinsip Islam. Perbankan syariah menerima tiga fungsi yang utama yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan juga menerima jasa pengiriman uang. Dalam sejarah perekonomian kaum muslim, pembiayaan yang dilaksanakan dengan akad kontrak yang sesuai dengan syariah telah menjadi bagian dari tradisi umat-umat Islam (Rahmadana, dkk 2019).

Perbedaan perbankan syariah dan perbankan konvensional adalah perbankan syariah harus lebih mampu menerapkan nilai-nilai islami di dalam prosedur dan mekanisme kerjanya. Maka diperlukan peranan dari karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan menghendaki para karyawan harus memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya yang bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan cepat, jadi sudah selayaknya setiap perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan semangat kinerja kepada karyawannya, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi (Simamora, 2009).

Pertumbuhan keuangan di bank syariah ini sangat pesat, akan tetapi tantangan yang dihadapi oleh perbankan syariah adalah dari segi kualitas sumber daya manusianya, hal ini perlu

ditingkatkan kualitas sumber daya manusianya agar memiliki daya saing. Menteri keuangan Sri Mulyani mengungkapkan bahwa pertumbuhan bank yang mengesankan tersebut belum diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni, setiap tahun terdapat 40.000 lulusan dari pendidikan Ekonomi dan Keuangan Syariah, jumlah tersebut sangat besar, akan tetapi kuantitas tersebut juga menimbulkan masalah penyebab ketidaksamaan antara kebutuhan pasar dengan sumber daya manusia yang dihasilkan (idxchannel.com, 2021).

Faktor sumber daya manusia (SDM) menjadi modal yang penting untuk mengembangkan dan memajukan suatu organisasi termasuk perusahaan. Oleh karena itu, maka pengaturan sumber daya manusia yang baik pada organisasi bermanfaat untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Hal tersebut mendorong perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan sumber daya manusia dari aspek kesejahteraan ataupun kinerja masing-masing karyawan. Untuk mengembangkan Sumber daya manusia yang bermutu maka diperlukan strategi yang tepat dalam mengatur dan sekaligus mengelola sumber daya manusia dalam tubuh suatu perusahaan termasuk pengelolaan sumber daya manusia pada perbankan konvensional maupun perbankan syariah dalam rangka menjawab tantangan-tantangan perubahan zaman yang semakin membutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas.

Seperti Bank BNI Syariah yang merupakan perluasan jasa perbankan dari Bank BNI milik pemerintah (BUMN) yang pada awalnya menganut sistem konvensional, dan sudah lebih lama berkembang di Indonesia. Masyarakat Indonesia lebih dulu mengenal dan menggunakan Bank BNI dengan sistem konvensional. Kemudian seiring berkembangnya jasa perbankan dengan menganut sistem syariah di Indonesia pada awal periode 1990-an, Bank BNI juga memperluas sistemnya dengan menggunakan sistem syariah sebagaimana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah muslim. Jasa dan produk yang di tawarkan dalam BNI Syariah didasarkan pada prinsip-prinsip hukum atau syariah Islam dengan mengacu pada Al-Quran dan Hadist.

Bank BNI Syariah cabang Banda Aceh adalah salah satu bank yang bergerak di bidang keuangan yang menganut pada prinsip-prinsip syariah dan bank BNI Syariah ini juga perlu diketatkannya penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan juga motivasi pada keseharian kerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan organisasi. Kemampuan dan motivasi kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Visi utama dari bank syariah ini adalah menjadi bank syariah pilihan yang unggul dalam layanan kualitas kerja, maka dari itu bank syariah akan selalu meningkatkan

kemampuan dan motivasi kerja kepada para karyawan karena motivasi itu sendiri yang dapat mempengaruhi seseorang untuk meningkatkan suatu kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengukuran kinerja penting dilakukan untuk menilai kinerja manajemen bank dan membuat perencanaan peningkatan kinerja di masa yang akan datang. Kinerja bank dapat diukur melalui berbagai metode. Beberapa metode yang sering dijumpai adalah penilaian kinerja keuangan dan non-keuangan seperti profitabilitas, rentabilitas, dan tanggung jawab sosial. Untuk pengukuran kinerja bank syariah, para ahli mulai mengembangkan sistem yang lebih menggambarkan nilai Islam pada praktik bank syariah itu sendiri. Beberapa sistem sudah dirumuskan seperti oleh Hameed, dkk (2004), salah satu sistem tersebut menggunakan pengukuran kinerja yang didasarkan pada tujuan utama bank itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja karyawan menggambarkan buah hasil yang dimiliki dengan fungsi serta tenaga kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja secara tertulis ataupun tidak tertulis yang telah diraih oleh setiap karyawan dalam melakukan kewajiban sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Karyawan juga memiliki peran di dalam suatu perusahaan atau lembaga tempat seseorang bekerja yang terlibat dalam sebuah perancangan, struktur, metode, dan target yang menjadi prioritas dari suatu lembaga tersebut.

Menurut Fahrullah (2018) Kinerja islami karyawan dapat diketahui dari persepsi karyawan mengenai kinerja karyawan

lainnya di dalam satu tempat kerja yang sama berdasarkan perilaku tertentu. Kinerja secara islami bisa dilihat pada Q.S Al-Ahqaf ayat 19 yang artinya: *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”*.(Q.S. AL-Ahqaf [46]: 19).

Maksud dari kaitan ayat di atas dengan kaitan yang ingin di kaji adalah ketika seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan apapun dan semata-mata dia niat mengerjakan pekerjaan tersebut karena Allah, maka Allah akan membalas perbuatan seseorang tersebut berdasarkan dengan apa yang telah ia lakukan. ketika seseorang berbuat baik maka Allah akan membalasnya dengan kebaikan, begitu pula seseorang melakukan perbuatan yang kurang baik maka Allah juga akan membalasnya sesuai dengan apa yang telah seseorang itu kerjakan.

Nilai-nilai Islam juga sangat perlu diterapkan dalam aktivitas kinerja karyawan di antaranya adalah: Ketika bekerja, niat utamanya adalah karena Allah SWT, bahwa hanya bekerjalah kita dapat menunaikan kewajiban-kewajiban Islam yang lainnya. Seorang karyawan juga harus sadar bahwa kehadiran harus tepat pada waktunya, harus menyelesaikan apa yang telah menjadi kewajibannya, dan tidak boleh mengabaikan pekerjaannya karena itu adalah bagian yang tidak terpisahkan dari komponen kerja itu

sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT (Maulana, 2007).

Menurut Musrin (2004) Nilai-nilai Islam ialah sekumpulan keyakinan diri, ilmu-ilmu tentang seperti apa manusia sebaiknya dalam menjalani aktivitas di dunia ini. Di antara nilai-nilai Islam yang perlu diterapkan dalam kegiatan perbankan syariah berdasarkan hukum perjanjian Islam antara lain, *al-ḥurriyah* (bebas), *al-musawah* (persamaan atau kesetaraan), *al-'adalah* (keadilan), *al-ṣidq* (kebenaran dan kejujuran), *al-riḍa* (kerelaan), dan *al-kitabah* (tertulis), *Al-hurriyah* (kebebasan) ialah prinsip utama pada akad Islam di mana setiap orang dapat membuat kontrak. *Al-Musawah* (persamaan atau kesetaraan) merupakan asas yang mengatur bahwa akad seseorang memiliki posisi serupa dari suatu perjanjian.

Hasil penelitian yang dilakukan Husna (2018) menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2018) menunjukkan bahwa Penerapan nilai-nilai Islami secara parsial maupun bersama-sama mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2009) kemampuan kerja adalah kualitas dari satu individu tertentu dalam melakukan banyak aktivitas di dalam berbagai pekerjaan di sebuah perusahaan. Kemampuan adalah suatu kesanggupan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan. Kemampuan kerja secara

islami dapat dilihat pada Q.S Al-Baqarah ayat 286 yang artinya: *“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”.*(Q.S. AL-Baqarah [2]: 286).

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah telah memberikan manusia kemampuan dasar dalam melakukan pekerjaan dalam rangka tugasnya sebagai khalifah atau pemimpin di muka bumi.

Selain kemampuan kerja, kinerja juga tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang ada dalam karyawan itu sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi adalah salah satu yang menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, maka tidak heran jika karyawan yang memiliki semangat motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, motivasi kerja pada karyawan

perlu dibangkitkan supaya karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2012) motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang menjadi pendorong pribadi pegawai yang terencana atau teratur demi mendapatkan capaian struktur dari perusahaan. Dalam Islam motivasi juga tertulis dalam Q.S. At-Taubah ayat 40 yang artinya: *Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah beserta kita". Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir itulah yang rendah. Dan kalimat Allah itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.* (Q.S. AL-Taubah [9]: 40).

Maksud dari kaitan ayat di atas adalah, ketika melakukan suatu pekerjaan dan mengalami sebuah hambatan kita harus senantiasa ingat kepada Allah SWT, karena semua hambatan yang kita alami atas izin Allah. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan yaitu ketika pegawai sedang mengalami suatu kesulitan hendaknya dia selalu senantiasa untuk selalu berusaha dalam keadaan apapun karena setiap ada hambatan pasti selalu ada Allah yang menolong kita dalam keadaan senang atau susah. Di dalam motivasi terdapat

sikap yang merupakan suatu respon yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam melaksanakan sesuatu (Azwar, 2009).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja mereka akan semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faizah & Aji (2019) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Farlen (2011) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yasin, Findi & Hosen (2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat 95%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam, Kemampuan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh)”**.

Tujuan peneliti mengambil penelitian di Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh dikarenakan Bank BNI Syariah ini adalah salah satu Bank syariah dengan perkembangan yang sangat pesat, serta untuk meneliti lebih mendalam lagi bagaimana Penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja yang diterapkan di BNI Syariah Banda Aceh, apakah sudah sesuai dengan prinsip syariah atau belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip syariah.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah:

1. Apakah nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.
4. Apakah nilai-nilai Islam, kemampuan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai Islam, kemampuan kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Praktisi

Manfaat praktisi dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan prinsip Penerapan Nilai-nilai Islam, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh) yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembelajaran yang dapat menambah pengetahuan tentang Penerapan Nilai-nilai Islam, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan BNI Syariah Banda Aceh).

1.5 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan, bab ini merupakan langkah awal dari penyusunan skripsi ini yang meliputi: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian. Teori sebagai dasar penyusunan dalam hipotesis. Selain itu, bab ini juga menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian. Adanya teori dan penelitian terdahulu memudahkan dalam penyusunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode penelitian, jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan

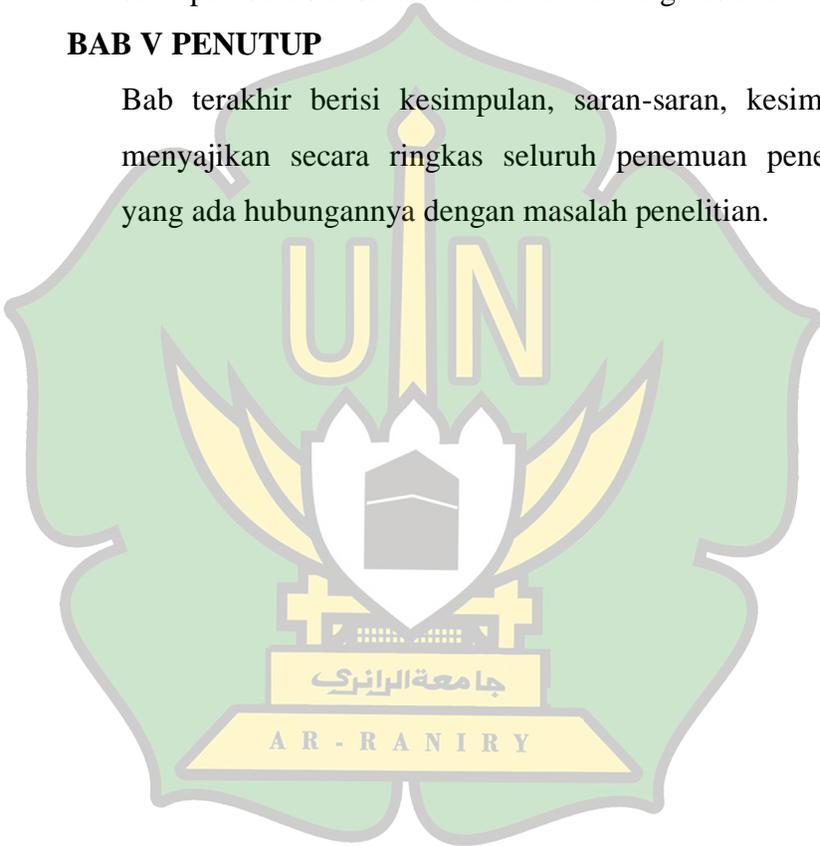
data, definisi dan pengukuran variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat deskripsi obyek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran, kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Bank Syariah

2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Di negara maju, bank menjadi lembaga yang sangat strategis dan memiliki peran penting dalam perkembangan perekonomian negara. Di negara berkembang, kebutuhan masyarakat terhadap bank tidak hanya terbatas pada penyimpanan dan penyaluran dana, akan tetapi juga terhadap pelayanan jasa yang ditawarkan oleh bank. Kata bank berasal dari bahasa Latin *banco* yang artinya bangku atau meja. Pada abad ke-12 kata *banco* merujuk pada meja, counter atau tempat penukaran uang (*money changer*). Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dengan demikian, dalam sebuah bank terdapat minimal dua fungsi pokok (*financial intermediary*) yaitu, penghimpunan dana dari masyarakat yang mempunyai kelebihan dana (*surplus unit*) dan penyaluran dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana (*defisit unit*) (Judisseno, 2005).

Definisi mengenai bank syariah juga dikemukakan oleh Sumitro (1997), “Bank Islam adalah bank yang tata cara beroperasinya berdasarkan pada tata cara bermuamalah secara Islam, yakni dengan mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-

Quran dan al-Hadist”. Sedangkan menurut Sudarsono (2004), mendefinisikan bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah. Kemudian H. Veithzal & Permata (2008) memberikan pengertian *Islamic banking* adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dalam ajaran Islam, berfungsi sebagai badan usaha yang menyalurkan dana dari dan kepada masyarakat atau sebagai lembaga perantara keuangan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas menunjukkan, bahwa bank syariah dalam menjalankan operasionalnya mau tidak mau harus menggunakan prinsip-prinsip syariah Islam atau hukum syariah. Sedangkan prinsip-prinsip syariah tersebut dapat dilakukan apabila sumber daya manusia di dalam perbankan tersebut juga memiliki pemahaman tentang prinsip-prinsip tersebut, dan mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas yang di emban sebagai bagian sumber daya manusia di perbankan syariah.

2.1.2 Perbankan Syariah di Indonesia

Perkembangan keuangan syariah telah membuahkan berbagai prestasi, dari makin banyak nya produk dan layanan, hingga berkembangnya infrastruktur yang mendukung keuangan syariah. Bahkan di pasar global, Indonesia termasuk dalam sepuluh besar Negara yang memiliki indeks keuangan syariah terbesar di dunia (Badri, 2017).

Bank Syariah di Indonesia berula dari prakarsa ajelis Ulama Indonesia pada Lokakarya Bunga Bank dan Perbankan yang dilakukan pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Hasil Lokakarya ini didukung oleh eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim. Sebagai tindak lanjut, pada tahun 1991 ditandatangani Akta Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia sebagai Bank Umum Syariah pertama di Indonesia (Azis, 1992).

Pada tahun 1998 Indonesia mengalami krisis ekonomi yang belum pernah di alami sebelumnya. Namun, hanya Bank Muamalat yang mampu bertahan dalam kondisi tersebut, sedangkan Bank Konvensional lainnya tak berdaya dalam menghadapi krisis tersebut. Karena ketahanan Bank Muamalat dalam menghadapi krisis, maka setelah krisis tersebut, didirikanlah Bank Syariah kedua yaitu Bank Syariah Mandiri.

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat bagi terwujudnya sistem perbankan yang sesuai syariah, pemerintah telah memuatnya dalam Undang-Undang yang baru yaitu UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan. Secara implicit telah membuka peluang kegiatan usaha perbankan yang memiliki dasar operasional bagi hasil yang secara rinci dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 1992 tentang Bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Ketentuan perundang-undangan tersebut telah dijadikan sebagai dasar hukum beroperasinya Bank Syariah di Indonesia yang menandai

dimulainya era sistem perbankan ganda (*Dual Banking System*) di Indonesia.

Dalam periode 1992 samapi dengan 1998, terdapat hanya satu Bank Umum Syariah (BUS) dan 78 Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (BPRS) yang telah beroperasi. Pada tahun 1998, dikeluarkan UU No. 10 Tahun 1998 sebagai amandemen dari UU No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan yang memberikan landasan hukum yang lebih kuat lagi bagi keberadaan sistem perbankan syariah. Pada tahun 1999 dikeluarkan UU No. 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia yang memberikan kewenangan kepada Bank Indonesia untuk dapat pula menjalankan tugas nya berdasarkan prinsip syariah. Industri perbankan syariah berkembang lebih cepat setelah kedua perangkat perundang-undangan tersebut dilakukan.

2.1.3 Fungsi Bank Syariah

Menurut (Sulhan & Siswanto, 2008: 130) Bank syariah memiliki perbedaan prinsip dengan bank konvensional dari sisi fungsi, bank syariah dalam sistem syariah disamping sebagai badan usaha yang memiliki tujuan memperoleh laba atau keuntungan (*tanwil*), juga memiliki fungsi dan peran sebagai badan sosial yang harus memperhatikan kondisi perekonomian masyarakat. Sebagai badan usaha (*tanwil*), bank syariah memiliki fungsi sebagai berikut:

1. *Manajer investasi*, bank syariah juga dapat mengelola investasi nasabah dalam skema *mudharabah*, *musyarakah*, maupun *salam*.
2. *Investor*, bank syariah dapat menginvestasikan dananya maupun dana nasabah yang dipercayakan.
3. Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran seperti transfer, kliring, inkaso, *leter of credit* dan sebagainya.

Sedangkan sebagai badan sosial (*maal*), bank syariah dapat berfungsi sebagai *amil* atas zakat, *infaq* maupun *shadaqah* dari masyarakat.

2.1.4 Produk Bank Syariah

Menurut (Sulhan & Siswanto, 2008: 131) batasan-batasan bank syariah yang harus menjalankan kegiatannya berdasarkan pada syariat islam, menyebabkan bank syariah harus menerapkan prinsip-prinsip yang sejalan dan tidak bertentangan dengan syariat islam. Prinsip-prinsip dasar produk dan jasa perbankan syariah disusun sebagai berdasarkan pada landasan operasional bank syariah. Prinsip-prinsip dasar dari produk dan jasa perbankan syariah diantaranya:

1. Prinsip titipan (*al-wadi'ah*)
2. Prinsip bagi hasil (*profit sharing*)
3. Prinsip jual beli (*al-tijarah*)
4. Prinsip sewa (*al-ijarah*)
5. Prinsip jasa (*fee based service*)

Menurut Susyanti (2016: 49) produk yang terdapat dalam bank syariah yaitu:

1. Menghimpun dana dalam bentuk
 - a. Simpanan berupa giro, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan akad *wadiah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
 - b. Investasi berupa deposito, tabungan, atau bentuk lainnya berdaarkan akad yang *mudharabah* atau aka lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
2. Menyalurkan pembiayaan
 - a. Pembiayaan berdasarkan akad bagi hasil berdasarkan akad *mudharabah*, akad *musyarakah*, atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
 - b. Pembiayaan berdasarkan akad *mudharabah*, akad *salam*, akad *istishna'*, atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
 - c. Pembiayaan berdasarkan akad *qardh* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
 - d. Pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah berdasarkan akad *ijarah* atau sewa beli dalam bentuk *ijarah muntahiya bittamlik* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

- e. Melakukan pegambil alihan hutang berdasarkan akad *hawalah* atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.
- f. Melakukan usaha kartu debit atau kartu pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.
- g. Membeli, menjual, atau menjamin atas resiko sendiri surat berharga pihak ketiga yang diterbitkan atas dasar transaksi nyata berdasarkan prinsip syariah, antara lain, seperti akad *ijarah*, *musyarakah*, *mudharabah*, *murabahah*, *kafalah* atau *hawalah*.
- h. Membeli surat berharga berdasarkan prinsip syariah yang diterbitkan oleh pemerintah atau Bank Indonesia.
- i. Menerima pembayaran dari tagihan atas surat berharga dan melakukan perhitungan dengan pihak ketiga atau antar pihak ketiga berdasarkan prinsip syariah.
- j. Melakukan penitipan atau kepentingan pihak lain, menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga, memindahkan uang, melakukan fungsi sebagai wali amanat berdasarkan akad wakalah, memberikan fasilitas *leter of credit*, dan melakukan kegiatan lain yang lazim dilakukan dibidang perbankan dan bidang sosial sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

2.1.5 Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

Bank konvensional dan bank syariah dalam beberapa hal memiliki persamaan, terutama dalam sisi teknis penerimaan uang, mekanisme transfer, teknologi komputer yang digunakan, persyaratan umum pembiayaan, dan lain sebagainya. Perbedaan antara bank konvensional dan bank syariah menyangkut aspek legal, struktur organisasi, usaha yang dibiayai, dan lingkungan kerja.

1. Akad dan Aspek Legalitas

Akad yang dilakukan dalam bank syariah memiliki konsekuensi duniawi dan ukhrawi karena akad yang dilakukan berdasarkan hukum Islam. Nasabah seringkali berani melanggar kesepakatan/perjanjian yang telah dilakukan bila hukum itu hanya berdasarkan hukum positif belaka, tapi tidak demikian bila perjanjian tersebut memiliki pertanggungjawaban hingga *yaumul qiyamah* nanti.

2. Lembaga Penyelesai Sengketa

Penyelesaian perbedaan atau perselisihan antara bank dan nasabah pada perbankan syariah berbeda dengan perbankan konvensional. Kedua belah pihak pada perbankan syariah tidak menyelesaikannya di pengadilan negeri, tetapi menyelesaikannya sesuai tata cara dan hukum materi syariah. Lembaga yang mengatur hukum materi atau berdasarkan prinsip syariah di Indonesia dikenal dengan nama Badan Arbitrase Muamalah Indonesia atau BAMUI yang didirikan

secara bersama oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia dan Majelis Ulama Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Bank Syariah dapat memiliki struktur yang sama dengan bank konvensional, misalnya dalam hal komisaris dan direksi, tetapi unsur yang amat membedakan antara bank syariah dan bank konvensional adalah keharusan adanya Dewan Pengawas Syariah yang berfungsi mengawasi operasional bank dan produk-produknya agar sesuai dengan garis-garis syariah.

Dewan Pengawas Syariah biasanya diletakkan pada posisi setingkat Dewan Komisaris pada setiap bank. Hal ini untuk menjamin efektivitas dari setiap opini yang diberikan oleh Dewan Pengawas Syariah. Karena itu biasanya penetapan anggota Dewan Pengawas syariah dilakukan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, setelah para anggota Dewan Pengawas Syariah itu mendapat rekomendasi dari Dewan Syariah Nasional.

4. Bisnis dan Usaha yang Dibiayai

Bisnis usaha yang dilaksanakan bank syariah tidak terlepas dari kriteria syariah. Hal tersebut menyebabkan bank syariah tidak akan mungkin membiayai usaha yang mengandung unsur-unsur yang diharamkan. Terdapat sejumlah batasan dalam hal pembiayaan. Tidak semua proyek atau objek

pembiayaan dapat dapat didanai melalui dana bank syariah, namun harus sesuai dengan kaidah-kaidah syariah.

5. Lingkungan dan Budaya kerja

Sebuah bank syariah selayaknya memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan syariah. Dalam hal etika, misalnya sifat *amanah* dan *shiddiq*, harus melandasi setiap karyawan sehingga tercermin integritas eksekutif uslim yang baik, selain itu karyawan bank syariah harus profesional (*fathanah*), dan mampu melakukan secara team-work dimana informasi errata di seluruh fungsional organisasi (*tabligh*). Dalam hal *reward* dan *punishment*, diperlukan prinsip keadilan yang sesuai syariah.

Secara garis besar perbandingan bank syariah dan bank konvensional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

Perbandingan Bank Syariah dengan Bank Konvensional

Bank Syariah	Bank Konvensional
1. Melakukan investasi yang halal saja.	1. Investasi yang halal dan haram.
2. Berdasarkan prinsip bagi hasil, jual beli atau sewa.	2. Memakai perangkat bunga.
3. Berorientasi pada keuntungan (profit oriented) dan kemakmuran dan kebahagiaan dunia akhirat.	3. Profit Oriented.
4. Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kemitraan.	4. Hubungan dengan nasabah dalam bentuk hubungan kreditur-debitur.
5. Penghimpunan dan penyaluran dana harus sesuai dengan fatwa Dewan Pengawas Syariah.	5. Tidak terdapat dewan sejenis.

2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelola organisasi aka mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut (Yusuf, 2015).

Sumber daya manusia adalah perpaduan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap manusia, lingkungan dan akan menentukan sifat dan perilaku manusia, sedangkan prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Peranan manusia semakin bernilai keberadaannya dalam suatu perusahaan. Hal ini agar tujuan suatu perusahaan dapat terealisasi maka manusia berperan aktif dalam mengoperasikan perusahaan. Meskipun kemajuan teknologi yang sangat pesat akan tetapi peran manusia dalam perusahaan tetap bermakna. Kemajuan teknologi tidak dapat menyingkirkan peran sumber daya manusia dalam perusahaan karena masih ada perihal yang tidak dapat dilakukan oleh teknologi (Sari & Amri, 2018).

Sumber daya organisasi secara umum dapat dibedakan kedalam dua hal, yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia meliputi seluruh individu yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material (bahan baku), dan lain-lain (Sunyoto, 2012).

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya (6M), yaitu *man* (manusia), *money* (finansial), *Material* (fisik), *Machine* (teknologi), *Method* (metode), dan *market* (pasar). Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Yusuf, 2015).

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Faktor terpenting dalam proses manajemen organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor internal organisasi yang harus dikelola dengan baik dengan pemberdayaan yang sesuai, disamping adanya faktor eksternal organisasi yang susah untuk diprediksi. Bagi organisasi, hal yang diharapkan dalam praktek manajemen sumber daya manusia yang ada bisa mendukung sikap kerja yang sesuai dan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi. Bagaimana mengatur jumlah dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang berbeda guna mencapai tujuan organisasi. Diharapkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat berkontribusi bersama demi kemajuan organisasinya.

Kontribusi dari SDM tidak hanya dilihat dari kemampuan, pengetahuan, *skill*, ataupun pengalaman yang mereka bawa saat bergabung dengan organisasi, tetapi bagaimana organisasi secara internal mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan *skill* yang dimiliki oleh setiap SDM untuk mengembangkan kapabilitas karyawan. Karena suatu pekerjaan akan berpengaruh dengan kapabilitas seseorang, bukan hanya sebagai pemenuhan kewajiban terhadap organisasi. Daft (2006) menyatakan dalam pandangan sumber daya manusia, pekerjaan harus dirancang sehingga tugas tidak lagi dianggap sebagai upaya untuk tidak menghargai atau mengurangi makna sebagai manusia, tetapi sebaliknya

memperbolehkan para pekerja untuk menggunakan potensi mereka secara penuh.

Disinilah peran penting praktek-praktek MSDM di organisasi dalam menentukan calon karyawan, posisi karyawan, tugas karyawan, dan pengembangan karyawan guna pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam organisasi. Praktek-praktek MSDM yang dijalankan dengan tepat akan mendukung dan meningkatkan “nilai” yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi. Praktek-praktek MSDM itu meliputi (Mondy, 2008):

1. Rekrutmen, Merupakan suatu proses menarik individu tertentu dalam jumlah yang ditentukan sesuai kebutuhan dan dengan adanya kualifikasi yang memadai yang disesuaikan dengan organisasi. Organisasi bisa memilih dari sekian pelamar yang paling mendekati kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan. Dari proses perekrutan ini, organisasi berharap mendapatkan dan mempekerjakan orang yang tepat dan sesuai dengan posisi mereka bekerja. Organisasi mengharapkan orang-orang yang terbaik yang bekerja, karena adanya persaingan di lingkungan eksternal organisasi yaitu kondisi pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Dengan demikian proses rekrutmen harus dirancang sedemikian rupa guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diinginkan.

2. Seleksi, Proses memilih dari semua pelamar untuk ditempatkan pada suatu posisi tertentu dalam organisasi. Keberhasilan proses perekrutan akan mempengaruhi kualitas keputusan seleksi. Proses seleksi berperan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Untuk itu dalam proses seleksi, organisasi harus berupaya untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan sikap, budaya perusahaan, berkemampuan yang tinggi untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Pelatihan dan Pengembangan (*training and development*), Adalah kegiatan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan guna menunjang kinerja dalam organisasi. Dalam pelatihan, kegiatan yang dilakukan yaitu pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk kinerja saat ini. Lain halnya dengan pengembangan, kegiatan ini lebih memiliki fokus jangka panjang bagi pengetahuan dan keterampilan karyawan di organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka (Mondy, 2008).
4. Penilaian Kinerja, Merupakan aktivitas perusahaan yang dirancang guna mengevaluasi kegiatan atau kinerja dari individu atau organisasi secara keseluruhan pada periode tertentu. Fokus penilaian tetap pada individu karyawan

untuk menilai seberapa jauh pencapaian kinerja pada organisasi, apakah pemanfaatan *skill and knowledge* sudah sesuai dan maksimal terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi. Mondy (2008) menjelaskan sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran. Tujuan dari penilaian yaitu untuk mendorong adanya perbaikan kinerja, mengembangkan kinerja yang terhambat, membantu manajer dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan, semuanya guna pencapaian efektivitas kegiatan pada organisasi.

5. Kompensasi, Adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai haknya dimana merupakan timbal balik atas jasa dan usaha mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang terencana matang dalam organisasi akan memberikan imbalan-imbalan yang adil kepada karyawan sesuai dengan besarnya kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan pun terdiri dari 2 macam yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah, ataupun bonus yang didapatkan rutin oleh karyawan, dan kompensasi tidak langsung yaitu imbalan nonfinansial yang diterima oleh karyawan seperti tunjangan, asuransi, cuti, libur kerja, dan sebagainya.

Dengan penentuan praktik-praktik SDM yang baik dalam organisasi diharapkan dapat menunjang jalannya efektivitas

organisasi karena bekerja dengan orang-orang yang tepat, posisi yang tepat, *skill and knowledge* yang maksimal, kerjasama yang baik, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan semua kontribusi dari peran karyawan didalamnya.

2.2.3 Prinsip Sumber Daya Manusia

Sjafri Mangkuprawira (2002) mmenyebutkan ada beberapa prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, yaitu:

1. Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik, maka akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar.
2. Kebijakan, program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan.
3. Lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin. Program dan pelaksanaan sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

2.2.4. Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Subekhi & Jauhar (2012) menyebutkan bahwa ada tiga macam klasifikasi sumber daya manusia yaitu:

1. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan, mengendalikan, dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
2. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan atau memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer.
3. Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat-syarat tertentu, diangkat secara langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegangnya.

2.2.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konsep Islam

Agama merupakan pondasi awal dalam suatu masyarakat. Dalam agama mengatur segala perkara di dunia agar berjalan dengan baik dan sesuai, dan mencapai akhirat yang baik pula. Itulah tujuan agama mengatur segala aspek kehidupan karena manusia hidup di dunia hanyalah sementara, kehidupan yang kekal ialah di akhirat kelak. Agama mengatur aspek sosial, bagaimana kita bersosialisasi dengan sesama manusia, aspek budaya, bagaimana manusia memiliki budaya dengan etika yang baik, hingga aspek ekonomi sekalipun, bagaimana praktek-praktek ekonomi atau perdagangan yang halal sesuai dengan Al-Quran dan Sunnah. Dalam aspek ekonomi, Islam tidak hanya mengatur dalam hal perdagangan, melainkan segala sesuatu dengan baik, teratur, teratur atau disebut dengan manajemen. Hafidhuddin & Tanjung (2003) menjelaskan manajemen dalam arti mengatur sesuatu agar

dilakukan dengan baik, tepat, dan terarah merupakan sesuatu yang disyariatkan ajaran Islam. Dalam Al-Quran surah ash-Shaff yang artinya: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh.”* (QS ash-Shaff: 4)

Proses manajemen sendiri pada dasarnya adalah mengatur segala kegiatan dengan rapi dan terarah agar memiliki manfaat dan tujuan serta menghindarkan dari keraguan, karena sesungguhnya sesuatu pekerjaan yang tidak ada manfaatnya merupakan kegiatan yang tidak pernah terencana dengan baik. Dalam hadits riwayat Imam Tirmidzi dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda: *“Diantara baiknya, indahnya keislaman seseorang adalah yang selalu meninggalkan perbuatan yang tidak ada manfaatnya.”*

Organisasi apapun akan membutuhkan manajemen dalam mengatur segala kegiatannya. Pengelolaan yang baik dan rapi secara organisasional terhadap segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi akan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan pengelolaan dengan individual. Bagaimana bekerja dengan orang-orang, dengan pengelolaan sumber daya alam, agar bisa berkontribusi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi. Ali bin Abi Thalib r.a. menggambarkan:

“Kebenaran yang tidak terorganisasi dengan rapi, dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisasi dengan baik.”

Ali bin Abi Thalib r.a. ingin mengajak kaum muslim untuk melaksanakan segala sesuatu dengan rapi dan tertib agar segala yang dilakukan bermanfaat dan tidak merupakan suatu kegiatan yang sia-sia.

2.3 Penerapan nilai-nilai Islam

2.3.1. Definisi Nilai Islam

Menurut Kamus Besar Ilmu Pengetahuan (Nusantara, 2000) bahwa nilai memiliki arti berguna, berdaya dan berlaku yang berasal dari bahasa latin, *valere*. Nilai merupakan sesuatu yang berharga yang dapat merubah sikap dan perilaku seseorang. Menurut Musrin(2004) nilai-nilai Islam ialah sekumpulan prinsip hidup, ajaran mengenai seperti apa manusia sebaiknya melaksanakan kehidupannya di dunia ini.Sedangkan menurut Padmawati (2007) nilai-nilai Islam ialah sifat yang ada di dalam Al-Qur'an yang merupakan penentu sikap manusia yang bermanfaat bagi kemanusiaan yang digunakan sebagai bekal hidup di dunia dan di akhirat.

Nilai merupakan sesuatu yang berharga yang dapat merubah dan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Nilai adalah suatu pola normatif yang menentukan tingkah laku yang ingin dilakukan bagi suatu system yang ada kaitannya dengan lingkungan sekitar tanpa membedakan bagian-bagian fungsi sekitar. Nilai adalah suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup sistem kepercayaan. Dimana seseorang harus bertindak atau menghindari suatu tindakan, atau mengenal suatu yang tidak pantas atau yang pantas dikerjakan, dimiliki dan

dipercayai jika nilai diterapkan dalam proses belajar mengajar dapat diartikan sebagai pendidikan, yang mana nilai dijadikan sebagai tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai dalam hal ini disebut dengan pendidikan nilai. Sedangkan definisi Islam adalah berasal dari kata bahasa arab yang di ambil dari kata *salim* yang berarti selamat, damai, tunduk, pasrah dan berserah diri. Objek penyerahan diri ini adalah pencipta seluruh alam semesta, yakni Allah SWT, dan dengan demikian Islam berarti penyerahan diri kepada Allah SWT. Dengan demikian dapat didefinisikan bahwa nilai-nilai Islam pada hakikatnya adalah kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran tentang bagaimana seharusnya manusia menjalankan kehidupannya di dunia ini yang satu prinsip dengan prinsip yang lainnya saling terkait membentuk satu kesatuan yang utuh dan tidak dapat dipisah-pisahkan. Nilai keislaman dapat didefinisikan sebagai konsep dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh manusia mengenai beberapa masalah pokok yang berhubungan dengan Islam untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku, baik nilai bersumber dari Allah maupun hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat (Suherman, 2018).

2.3.2 Nilai Islam Sebagai Sifat dari Ajaran Islam

Nilai-nilai Islam merupakan sifat-sifat dari ajaran Islam yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Nilai-nilai tersebut bukan hanya mengelola hubungan manusia dengan Allah akan tetapi hubungan antara manusia serta hubungan antara manusia dengan

alam. Sumber nilai dalam Islam berbeda-beda. Jika kita maksudkan nilai-nilai Islam, maka sumbernya adalah Al-Qur'an dan Nabi Muhammad SAW, dan ini berarti nilai-nilai harus mutlak dan stabil dan setiap muslim wajib mengikutinya.

Manajemen yang memiliki nilai-nilai Islam, tentunya akan melaksanakannya dalam aktivitas operasi dan strategis perusahaan. Nilai-nilai agama akan mempengaruhi seseorang dalam membuat keputusan, termasuk keputusan manajerial. Apabila nilai-nilai agama Islam dijalankan dengan baik, dapat diharapkan keputusan manajerial yang dibuat juga akan baik, sehingga dapat meningkatkan efektivitas. Ditinjau dari sisi Islam, perusahaan juga memiliki tujuan sosial (Rice, 1999).

Salma (2017) mengungkapkan bahwa Nilai-nilai Islam yang terdapat pada perusahaan yang berbasis syariah haruslah sesuai dengan hukum-hukum Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai pedoman dunia dan akhirat. Sehingga segala sesuatu yang kita kerjakan memiliki arah dan tujuan yang pasti. Hukum Islam adalah hukum yang diyakini memiliki keterkaitan dengan sumber dan ajaran Islam, yakni hukum *amal* berupa interaksi sesama manusia, selain *jinayat* (pidana Islam).

Is'haq (2012) mengemukakan bahwa keputusan manajerial sering dibuat berdasarkan kepentingan sendiri. Adanya nilai-nilai Islam dalam pembuatan keputusan akan mendorong harmonisasi dan rambu-rambu. Keputusan manajerial yang terarah, terjaga, dan dilandasi etika Islam yang baik, maka akan melahirkan keputusan

yang baik juga. Keputusan yang baik bukan hanya dalam artian keputusan yang dapat memaksimalkan kinerja keuangan. Dengan keputusan yang memperhatikan segala aspek, akan meningkatkan kinerja perusahaan secara lengkap, finansial maupun nonfinansial.

Salem & Agil (2012) juga menunjukkan bahwa, ada beberapa nilai pribadi yang harus dipatuhi sebagai umat Islam saat kita melakukan pekerjaan. Hal ini berdasarkan tingkah laku utusan Allah sebagai teladan yang baik. Nilai-nilai ini berfungsi untuk memperbaiki lingkungan interaksi antarmanusia. Salah satu nilai penting adalah kesalehan. Dalam hal ini, Nabi SAW menjelaskan bahwa “yang paling layak masuk surga adalah orang yang shaleh dan memiliki perilaku yang baik. Kepercayaan bisa dianggap sebagai kunci keimanan kepada Allah. Sebenarnya, tidak ada kepercayaan kepada mereka yang tidak memiliki kepercayaan. Adapun kejujuran, individu harus jujur dengan Tuhan dan dengan orang lain. Dalam hal ini, Nabi saw menjelaskan, “manusia masih jujur bahkan Allah menganggapnya kejujuran”.

2.3.3 Nilai Islam sebagai Akhlakul Karimah

Hafidhuddin & Tanjung (2013) mendefinisikan bahwa nilai yang sudah ada harus membuahahkan akhlakul karimah pada suatu nilai. Nilai-nilai tersebut adalah:

- a) *Al-salah* (Baik dan bermanfaat)

Al-salah adalah segala perbuatan yang menggunakan daya yang dimiliki manusia, yang 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.

b) *Al-itqan* (Kemantapan)

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

c) *Al-Ihsan* (mengerjakan yang terbaik)

Al-Ihsan memiliki arti “yang terbaik” dikerjakan. Kedua, *ihsan* memiliki arti “lebih baik” dari mutu pekerjaan sebelumnya. Atau bisa juga berupa balasan kebaikan yang sudah dikerjakan orang lain terhadap kita sendiri.

d) *Al-Mujahadah* (kerja keras dan optimal)

Makna *Al-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.

e) *Tanafus dan Ta'awun* (berkompetisi dan tolong menolong)

Tanafus yang berarti berkompetisi dan *ta'awun* yang berarti saling membantu. Al-Qur'an dalam ayat-ayatnya menggambarkan persaingan dalam mutu amal saleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "*amar*" atau perintah. Ada perintah "*fastabiqul khairat*" (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebaikan).

f) Mencermati Nilai Waktu

Mencermati nilai waktu yaitu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan pekerjaan apa pun. Waktu yang ada digunakan untuk terus berprestasi dan semata mengharap ridha Allah swt.

g) SIFAT (*Ṣidiq, Istiqamah, Faṭānah, Amanah, Tabligh*)

Suatu sifat wajib bagi Rasul yang patut kita teladani, yaitu:

- a) *Ṣidiq*, berarti mempunyai kejujuran yang dilandasi dengan ucapan, keyakinan, serta perbuatan yang didasarkan pada ajaran Islam.
- b) *Istiqamah*, memiliki arti tetap dalam keimanan yang sesuai walaupun berhadapan dengan banyak rintangan dari mana pun.
- c) *Faṭānah*, memiliki arti sangat memahami secara mendalam segala sesuatu hal yang menjadi kewajiban sebagai manusia.

- d) *Amanah*, yaitu bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan.
- e) *Tabligh*, artinya mendorong dan memberikan contoh yang terbaik pada orang lain dalam rangka mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketetapan dalam agama Islam.

2.3.4 Nilai-nilai Islam dalam Bekerja

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk di akhirat. Ketika niat kita bekerja adalah ibadah maka didalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani atau kebutuhan materil dan nonmateril. Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga dalam kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, output dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seseorang sudah bekerja engan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan penuh rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allah yang menentukan hasilnya. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa kalau seseorang

bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah maka akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang Muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas).

Firman Allah dalam Al-Qur'an:

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah: 105).

Menurut Antonio (2012), sedikitnya ada lima landasan Al-Qur'an yang dapat menjadi sumber nilai bagi seseorang dalam bekerja:

4. Allah menyediakan rizki bagi setiap hamba-Nya (Q.S. Hud: 6).
5. Mencari rizki atau berusaha adalah perintah Allah yang harus dikerjakan (Q.S. Al-Jumuah: 10).
6. Memaksimalkan potensi dan kemampuan diri demi meraih hasil yang lebih baik (Q.S. An-Najm: 39).
7. Semangat dalam berusaha, optimis dan pantang menyerah (Q.S. Ali-Imran: 139, Q.S. Fussilat: 30, Q.S. Yunus: 62).
8. Bertawakal kepada Allah dalam mencari penghasilan (Q.S. Ali-Imran: 173-174, Q.S. Fathir: 2, Q.S. At-Thalaq: 3).

2.3.5 Nilai Islam sebagai Etos Kerja

Kata etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etos adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Nilai Islam sebagai Etos kerja menurut Asifudin (2004) merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Menurut Tasmara (2002), Islam sebagai etos kerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairulummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya. Etos kerja Islami adalah akhlak dalam bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam sehingga dalam melaksanakannya tidak perlulagi di pikir-pikir karena jiwanya sudah meyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar. Etos kerja islami itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan bahwa dengan bekerja keras yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik

dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Definisi Kemampuan Kerja

Di dalam kitab suci Al-Qur'an, Allah SWT menggunakan beberapa istilah yang pada dasarnya menjelaskan konsep manusia, bahkan istilah-istilah itu disebutkan lebih dari satu kali. Salah satunya adalah konsep-konsep *Al-insan*. *Al-insan* memiliki arti melihat, mengetahui, dan minta izin. Istilah ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kemampuan menalar dan berpikir dibandingkan makhluk lainnya. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan mengetahui yang salah, serta meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya (Thahir, 2014).

Untuk itulah berdasarkan istilah *Al-insan*, manusia merupakan makhluk yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Sehingga potensi yang ada dalam diri manusia menurut konsep *Al-insan* dapat diarahkan pada upaya mendorong manusia untuk berkreasi dan berinovasi. Berdasarkan konsep dasar manusia, maka hal ini dapat dijadikan acuan setiap perusahaan yang mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga agar para karyawannya dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan untuk mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia didalamnya. Baik karyawan dilapisan bawah,

menengah maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak. Dalam Kamus Bahasa Indonesia pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Kamus bahasa, 2007).

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian suatu pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat Sesutu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan para karyawan harus sangat dikembangkan oleh perusahaan supaya mampu menjadi tulang punggung keberhasilan

suatu perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti pelatihan maupun meneruskan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Robbins (1998) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja dari karyawan itu sendiri. Kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan dalam pengembangan kemampuan kerja. Karena, kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, kemampuan kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kemampuan seseorang dalam bekerja berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Kemampuan kerja juga menunjukkan usaha dari setiap orang dalam melaksanakan kewajiban yang ditugaskan kepadanya dari setiap perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja seseorang akan tercermin pada pengetahuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup dengan pengetahuan saja, tetapi harus disertai dengan kemampuan.

2.4.2 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman, untuk meningkatkan kemampuan seseorang juga dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, dengan adanya suatu pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa jadi lebih cepat dan tanggap. Dengan adanya pelatihan, maka bisa memungkinkan karyawan untuk mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada beberapa poin, yaitu :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.

3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat

Kesimpulan dari poin di atas yaitu untuk meningkatkan kemampuan kerja, maka diharapkan supaya karyawan bisa bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tersebut untuk mencapai suatu hasil yang positif.

2.4.3 Kemampuan Kerja menurut Paradigma Islam

Allah SWT., telah menganugerahkan seseorang dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing. Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting untuk menncapai suatu keberhasilan. Untuk mencapai itu semua harus diperhatikan kualitas sumber daya manusia seperti: bakat, tenaga, kreatifitas dan usaha. Islam mendorong umatnya untuk memilih seseorang berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Menurut Suci Amelia Batubara (2016) Paradigma Islam dalam membangun kemampuan kerja yang paling utama adalah membangun komitmen tauhid. Tanpa tauhid tidak ada iman, tidak ada aqidah dan tidak adanya Islam dalam arti yang sebenarnya. Tauhid berarti komitmen manusia kepada Allah SWT., sebagai fokus dari seluruh rasa hormat, rasa syukur dan sebagai satu-satunya sumber nilai.

Paradigma Islam merupakan kemampuan dan pengetahuan yang mempunyai karakter tersendiri dalam membangun

kemampuan kerja. Demikian juga dengan keimanan sebagai implementasi ibadah dan potensi sebagai implementasi manusia. Kesemuanya menjadi suatu kesatuan dalam membangun kemampuan kerja sesuai paradigma Islam.

2.4.4 Kemampuan Kerja Sebagai Urgensi Bekerja

Islam memandang kemuliaan seseorang dari ketaqwaannya kepada Allah bukan dari pekerjaan, penghasilan, dan kekayaannya. Ketaqwaan hanya dapat dihasilkan manakala seseorang beriman dan beramal sholeh. Sehingga Islam dikenal dengan *dinun 'amaliyyun* yang berarti agama yang kaya amal berupa pengamalan-pengamalan ajarannya baik *mahdhah* maupun *ghairumahdhah*.

Ajaran-ajaran Islam pada dasarnya meliputi tiga aspek perbuatan, yaitu perbuatan hati, perbuatan lisan, dan perbuatan anggota badan. Dimana setiap muslim dalam mengamalkan ajaran-ajaran Islam dituntut untuk memperhatikan tiga aspek perbuatan tersebut. Islam menekankan perlunya niat dalam bekerja. Karena niat merupakan pembeda suatu perbuatan dipandang sebagai ibadah atau hanya suatu kegiatan biasa yang hampa nilai spritual. Kerja juga memerlukan tindakan atau aktivitas, baik yang dilakukan oleh lisan, anggota badan, maupun akal.

Menurut Muhammad Alaydrus (2009), bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri untuk memenuhi

kebutuhan hidupnya. Ketika seseorang merasa kelelahan setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri secara halal dan baik guna membiayai kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan orang yang menjadi tanggungannya. Dalam Islam orang seperti ini dikategorikan *jihadfi sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah. Bahwa Islam senantiasa mengajarkan kepada umatnya agar berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak dibenarkan seorang muslim berpangku tangan saja atau berdoa mengharap rezeki datang dari langit tanpa mengiringinya dengan usaha. Namun demikian, tidak dibenarkan pula terlalu mengandalkan kemampuan diri sehingga melupakan pertolongan Allah SWT. Karena akan menimbulkan rasa sombong, angkuh dan bangga atas dirinya.

2.4.5 Indikator Kemampuan Kerja

Supaya kita mengetahui bahwa karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka terlebih dahulu kita harus melihat indikatornya (Robbins, 1998) yaitu:

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja adalah dimana seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan target yang telah diberikan, dan

siap mengambil apapun resiko yang terjadi terhadap tugas yang telah diberikan oleh suatu perusahaan.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan bagian terpenting dalam bekerja karena sistem pendidikan saat ini terlalu menekankan teori bukan praktek, pendidikan juga sangat berperan penting dalam suatu pekerjaan supaya bisa meningkatkan pengetahuan serta penguasaan teori yang menyangkut suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja. Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan didalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Definisi Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003).

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah hal yang dapat meningkatkan dan menjadikan sebab seseorang melakukan sebuah tindakan perubahan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar dan nyata. motivasi juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk seorang manajer dalam memengaruhi pegawai pada suatu perusahaan. motivasi seseorang dalam bekerja merupakan dorongan yang membuat semangat seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. motivasi juga merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang untuk mencari dan memikirkan Allah SWT dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Motivasi dalam bekerja juga telah ditulis di dalam Al-Qur'an yang terdapat dalam Q.S. At-Taubah ayat 40:

لَا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا أَتَيْنِ
إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا ۗ

فَأَنْزَلْنَا لِلَّهِ سُكُنَاتَهُ عَلَيْهِمْ وَأَيَّدَهُمْ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلْنَا كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا
السُّفْلَى ۗ وَكَلِمَةَ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ {40}

Artinya: “Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) maka sesungguhnya Allah telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu dia berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah beserta kita". Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir itulah yang rendah. Dan kalimat Allah itulah yang tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana. (Q.S. AL-Taubah [9]: 40).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. karena di dalam motivasi ada tujuan tertentu dari setiap karyawan. ketika bekerja disuatu lembaga finansial, baik itu lembaga finansial selain bank ataupun lembaga finansial yang berbentuk bank. Setiap karyawan mempunyai pemikiran positif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh lembaga keuangan dan hal tersebut yang membuat kinerja karyawan meningkat.

2.5.2 Konsep Motivasi Kerja

Konsep motivasi menyatakan bahwa bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau yang tidak seimbang, artinya dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Tetapi sebaliknya bilamana apa yang menjadi dorongan itu sudah diperoleh, berada di tangannya dan mendapat kepuasan dari padanya, maka dapat dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan seimbang, ia sudah berada dalam *a state of equilibrium*.

Motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya. Akan sangat sukar untuk menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi. Motivasi sebagai *inner state* semacam perasaan atau kehendak yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak, dalam menentukan gerakan atau tingkah laku individu kepada tujuan (*goals*). Jadi motivasi merupakan proses yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Ditinjau dari segi lingkungan (faktor), terdapat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dalam diri seseorang berupa sikap, harapan, cita-cita dan disposisi kebutuhan yang berkembang. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah desakan dari luar yang menyebabkan seseorang termotivasi.

2.5.3 Motivasi dalam Islam

Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi untuk beribadah.

Menurut Mursi (1997) menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:

1. Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

2. Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya.

Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat *Thaha ayat 117-121* ada tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

2.5.4 Motivasi Kerja dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup

Setiap perbuatan yang dilakukan manusia tentu mempunyai dorongan atau motivasi. Diantara motivasi bekerja dalam Islam adalah untuk menutupi kebutuhan hidup manusia baik untuk dirinya, keluarga maupun orang-orang yang menjadi tanggungannya. Menurut Saefullah (2016), Dalam memenuhi kebutuhan hidup terdapat skala prioritas yang harus menjadi perhatian, yaitu: *dharuriyah* (primer), *hajjiyah* (sekunder) dan *tahsiniyyah* (tertier). Dengan skala prioritas tersebut seseorang akan mengerahkan segenap kemampuan kerjanya untuk keperluan dharuriyah. Sistem ekonomi Islam menghendaki segenap faktor produksi, yaitu: sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan manajemen diarahkan untuk terlebih dahulu memenuhi segenap kebutuhan dharuriyah. Hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi kelangkaan kebutuhan pokok dan terwujudnya stabilitas pasar serta terciptanya harga yang adil. Ketika segenap faktor produksi

lebih diarahkan untuk kebutuhan *tahsiniyyah* maka dalam pandangan ekonomi Islam kemungkinan besar terjadi inflasi.

2.5.5 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang rumit karena biasanya motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor organisasi. Faktor yang bersifat individu adalah kebutuhan, sikap, kemampuan, dan tujuan. Sedangkan faktor organisasi meliputi pembayaran gaji, keamanan pekerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator (Martoyo, 2007) yaitu:

1. Senang bekerja, artinya keinginan seseorang mengerjakan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan senang dan ikhlas.
2. Kerja keras, memiliki arti bahwa pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti dari pekerjaan sebelum tercapai target.
3. Merasa berharga, artinya memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawan dan tunjukkan bahwa karyawan yang berprestasi akan bisa naik ke jenjang karir yang berikutnya. Dengan cara ini karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih giat.

Setiap orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhannya serta keinginan yang ingin di capai dari hasil pekerjaannya. Peterson dan Plowman (dalam Martoyo, 2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan itu adalah:

- a) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan mengacu pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang punya keinginan dan kebutuhan tertentu dan melaksanakan pekerjaan untuk mewujudkan keinginan hingga pada akhirnya bisa mengharapkan kepuasan dari hasil kerja tersebut.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Definisi 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 semacamnya (Rivai dan Sagala, 2009).

Menurut Marihat Tua E.H. (2002:35) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang

ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Karena penurunan kinerja baik suatu individu maupun dalam kelompok pada suatu perusahaan dapat memberi dampak yang tidak baik. Sehingga dalam hal ini tugas yang dimiliki seorang manajer cukup berat di mana dia harus selalu berusaha meningkatkan semangat kerja bawahan, memberi motivasi dan menerapkan nilai-nilai islami pada karyawannya.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan

hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitasnya (Triyono Nugroho, 2009:28).

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2009) Kinerja karyawan adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara kompetensi, dorongan dan kesempatan untuk menunjukkan kinerja suatu organisasi. Menurut Bernardin & Russel (2010) Kinerja karyawan dapat di ukur dengan beberapa indikator di antaranya adalah:

1. Kualitas, yaitu kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, sejauhmana hasil pelaksanaan aktivitas mendekati tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau mengerjakan aktivitas melalui cara yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Sedangkan kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja. Kualitas kerja juga dapat di ukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus yang diselesaikan, dimana tingkatan proses pekerjaan atau hasil yang diperoleh dari segala aktivitas atau kegiatan yang telah dikerjakan mendekati sempurna. Sedangkan

kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan oleh organisasi serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Keefektifan biaya, yaitu sejauhmana pemakaian sumber organisasi yang meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material yang dimaksimalkan untuk memperoleh sasaran sesuai dengan yang telah ditetapkan.
5. Kebutuhan untuk pengawasan, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas. Maksud nya adalah adalah sejauhmana pegawai mampu mengerjakan suatu pekerjaan tanpa diawasi dengan ketat yang ditujukan untuk mencegah segala tindakan atau perilaku yang tidak diharapkan.
6. Dampak hubungan pribadi, merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor, yaitu sejauhmana pegawai dapat bekerjasama dengan rekan

kerja dan bawahan yang menunjukkan pula perasaan harga diri dan nama baik.

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

2.6.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

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

Tujuan yang biasanya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah manajemen sistem kinerja adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai, dan meneliti serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu yang telah ditetapkan (Alam, 2016).

2.6.3 Faktor-Faktor Kinerja

Wahyuningsih (2015) menyatakan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal adalah factor-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 inilah yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja merupakan suatu kontruksi multidimensi yang memiliki banyak pengaruh. Factor tersebut terdiri dari factor intrinsic 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.

2.6.4 Jenis-jenis Kinerja

Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain:

- a. **Kinerja Strategik**

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

- b. **Kinerja Administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

- c. **Kinerja Operasional**

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. (Prawirosentono, 2008).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang member tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak *financial* bagi perusahaan (Rivai, 2003).

2.6.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian

kinerja disebut juga sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Armstrong (1998) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan.
3. Ukuran obyektif dan *observable*.
4. Data harus dapat diukur.
5. Ukuran dapat digunakan di manapun.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, pengajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Upaya menilai kinerja pegawai membutuhkan suatu sistem penilaian kerja yang baik. Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni:

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan criteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh: anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku

sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistimatis (Mathis dan Jackson, 2002). Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu di mana pihak atasan merasa perlu. Hubungan sehari-hari antara manager dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian sistimatis digunakan ketika kontak antara manager dan karyawan bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian integral dari proses penilaian yang meliputi: penerapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat perubahan, terbatas waktu, adanya pengarahan dan dukungan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran dan standar kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan perseorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2007: 106), menyatakan “faktor-faktor penilaian kerja terdiri atas 4 (empat) aspek, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun ke atasan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, kemitraan dan keahlian.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan karyawan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa omset penjualannya selama satu tahun.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan penilaian kerja sangat penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standart kerja.

2.7 Hubungan antar Variabel

2.7.1 Hubungan antara Nilai-nilai Islam dengan Kinerja Karyawan

Nilai-nilai Islam yang terdapat pada perusahaan yang berbasis syariah haruslah sesuai dengan hukum-hukum Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai pedoman dunia dan akhirat. Sehingga segala sesuatu yang kita kerjakan

memiliki arah dan tujuan yang pasti. Hukum Islam adalah hukum yang diyakini memiliki keterkaitan dengan sumber dan ajaran Islam. Penerapan nilai Islam bukan hanya perlu diterapkan di dalam perusahaan saja, tetapi nilai Islam juga sangat perlu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari karena nilai Islam tersebut akan membentuk kepribadian seseorang.

Nilai-nilai Islam tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya penerapan nilai Islam dengan baik dan benar, maka orang-orang di sekeliling juga harus memberikan dampak yang positif untuk orang disekitarnya. Sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Wahab (2012) bahwa nilai Islam memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, maka nilai Islam memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

2.7.2 Hubungan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan sangatlah berbeda-beda dan hal tersebut juga dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan dari masing-masing karyawan tersebut. Pengetahuan dari setiap karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, hal tersebut bisa menjadi pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan karena pengetahuan adalah suatu kunci dari seberapa mengertikah seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apakah sesuai dengan keahlian yang dimilikinya atau

bahkan berbeda dengan keahlian yang dimilikinya. Serta, ketika keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda dengan bidang pekerjaan yang dimilikinya, maka pegawai juga harus dituntut untuk bisa melakukan keterampilannya sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang dilakukannya pada saat bekerja. Ketika bidang keahlian yang dimilikinya berbeda dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut dituntut untuk memahami keilmuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang di tempatnya pada saat itu.

Kemampuan kerja tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaannya dengan baik dan teratur sehingga hasil kinerja juga akan meningkat serta akan berdampak pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

2.7.3 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) Motivasi adalah hal yang dapat meningkatkan dan menjadikan sebab seseorang melakukan sebuah tindakan perubahan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar dan nyata. Motivasi juga memiliki tugas dan tanggungjawab untuk seorang manajer dalam memengaruhi pegawai pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Nawawi (2003) suasana batin atau psikologis seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat,

organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksematan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi.

Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari karyawan maka akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga kualitas dari karyawan tersebut. Selain itu, dengan mengetahui motivasi kerja yang baik dari karyawan maka nilai kinerja dari karyawan akan dapat diketahui

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena di dalam motivasi kerja setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dari setiap hal yang dilakukan ketika bekerja di suatu lembaga keuangan, baik itu lembaga keuangan non-bank ataupun lembaga keuangan bank. Apabila karyawan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut sangatlah terganggu.

2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan ini, penulis mencoba menambahkan temuan penelitian terkait dalam penelitian, ini dimaksudkan agar menemukan aspek-aspek yang telah diteliti oleh peneliti terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, agar terhindar dari terjadinya duplikasi penelitian.

Berikut adalah Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Faizah & Aji (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kasus pada BMT di Wilayah sepanjang Sidoarjo	Kuantitatif Asosiatif	Regresi linier berganda	Secara parsial variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Hal ini bisa terjadi karena kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
2	Yasin, Findi & Hosen (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.	<i>Structural equation modeling</i> (SEM)	Analisis regresi dan korelasi	Kemampuan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif.
3	Husna (2018) Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam Pada Bank BNI Syariah Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Kuantitatif	Statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Secara signifikan penerapan nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
4	Suherman (2018) Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat	<i>Descriptif dan explanatory survey</i>	<i>Path Analysis</i>	Secara parsial maupun bersama-sama, penerapan nilai-nilai Islami dan Komitmen organisasional mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat.
5	Harahap (2016) Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi kerja terhadap	Kuantitatif	Regresi linier berganda	Secara signifikan kepemimpinan Islam dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
	kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan			karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Sukaramai Medan dan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.
6	Farlen (2011) Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Regresi linier berganda, analisis statistik deskriptif dan statistik induktif	Secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Sumber: Hasil Telaah/Kajian Kepustakaan (2020).

1. Faizah & Aji (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Faizah & Aji (2019). Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu kemampuan kerja dan motivasi. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Metode dalam penelitian ini bersifat asosiatif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi yang digunakan penelitian ini berjumlah 30 responden yang berasal dari seluruh pegawai

pada BMT di wilayah Sepanjang, Kabupaten Sidoarjo dan menggunakan teknik sampling jenuh.

2. Yasin, Findi & Hosen (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Yasin, Findi & Hosen (2019). Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas, yaitu Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Etika Kerja Islam. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online dengan responden pegawai bank BJB Syariah cabang Bekasi. Penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) untuk mengukur hubungan antar tiga variabel yang laten yaitu, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja Islam serta hubungan antar variabel laten tersebut dengan variabel indikatornya. Model SEM pada penelitian ini menggunakan software PLS.

3. Husna (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Husna (2018). Dalam penelitian ini ada satu variabel bebas, yaitu Nilai-nilai Islam. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, analisis data statistik deskriptif memakai teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini juga menggunakan populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan

Bank BNI Syariah yang berjumlah 33 orang karyawan. Dari hasil di atas menunjukkan bahwa Penerapan Nilai-nilai Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4. Suherman (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2018). Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu Nilai-nilai islami dan Komitmen Organisasional. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan bagian pemasaran Bank Syariah di Jawa Barat dengan mengambil sampel 100 orang karyawan pemasaran, teknik sampel *accidental sampling* dan analisis data menggunakan *path analysis*. Selanjutnya, nilai determinan diperoleh senilai 0.892, hal ini memberikan makna bahwa nilai-nilai islami dan komitmen organisasional mampu menjelaskan kinerja karyawan pemasaran senilai 89,2%. Sementara itu, senilai 10,8% disebabkan oleh faktor lainnya.

5. Harahap (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016). Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Islam dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Pengumpulan data dari 21 responden, petugas PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk

Kantor Cabang Sukaramai Medan dengan kuesioner teknik. Data dianalisis dengan regresi linier berganda.

6. Farlen (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Farlen (2011). Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. United Tractor Samarinda yang berjumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan, menggunakan rumus slovin dengan teknik sampling yang digunakan *Probability Sampling* yaitu teknik sapling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan metode yang digunakan adalah *Simple random sampling*.

7. Sedangkan pada penelitian ini yang berjudul Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam, Kemampuan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, analisis data statistik deskriptif memakai teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Objek penelitiannya pada Bank BNI

Syariah Banda Aceh yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menggunakan populasi dan sampel yaitu karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh yang berjumlah 46 orang karyawan

2.9 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan antara dua variabel atau lebih. Pertautan antar variabel tersebut nantinya akan dirumuskan ke dalam sebuah bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigm penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2010).

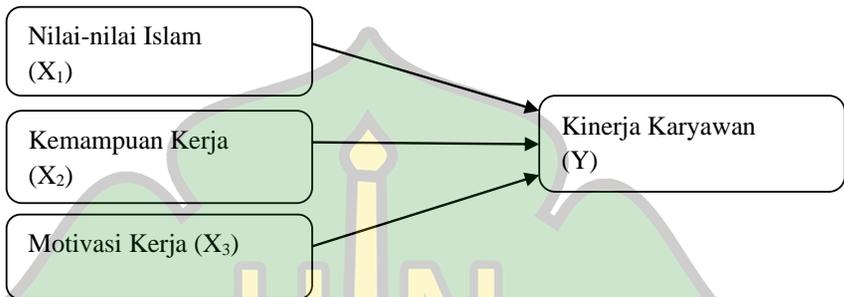
Dengan demikian, penelitian ini menuliskan tentang pengaruh penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Secara teoritis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti akan dijelaskan dalam kerangka

pemikiran nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi dibawah ini.

Berikut adalah Gambar 2.1 kerangka berpikir:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel eksperimen (besaran) yang nilainya tergantung pada variabel bebas. Variabel ini diukur pada setiap perubahan yang dilakukan pada variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang selanjutnya dalam penelitian disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel eksperimen (besaran) yang nilainya harus di ubah-ubah. Perubahan nilai variabel (besaran) ini, bertujuan untuk diketahui pengaruhnya terhadap perubahan besaran variabel yang lain, yaitu variabel terikat. Variabel bebas dalam hal

ini adalah Nilai-nilai Islam (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3).

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014).

Dari judul penelitian ini terlihat bahwa ada empat variabel yaitu Nilai-nilai Islam (X_1), kemampuan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Adapun yang menjadi rumusan dalam hipotesis ini adalah:

H_{01} : Nilai-nilai Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{02} : Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

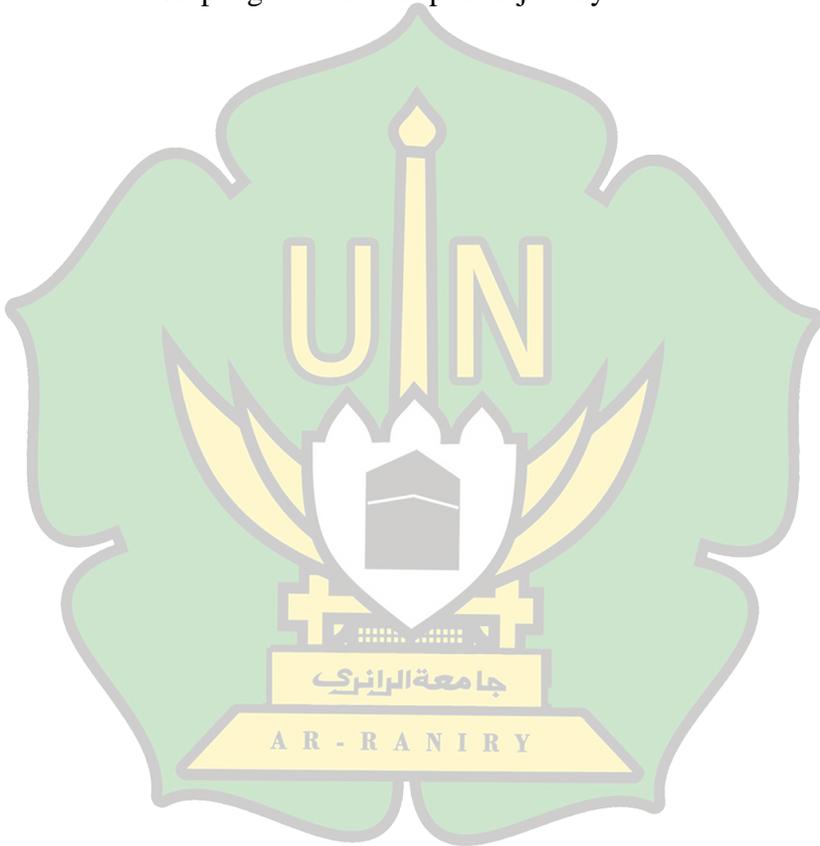
H_{a2} : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{03} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: Motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ho₄: Nilai-nilai Islam, Kemampuan kerja, dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha₄: Nilai-nilai Islam, Kemampuan kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan gambaran jenis atau bentuk penelitian yang mendasari suatu penelitian (Juliandi, dkk., 2014). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Arikunto (2010), penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan jawaban dengan menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, menafsirkan kata, serta menampilkan data.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data tentang Pengaruh penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh) dengan menggunakan data berupa angka-angka yang terukur, mulai dari proses pengumpulan data, menafsirkan data hingga menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian bertempat pada BNI Syariah Cabang Banda Aceh. Jl. Tengku HM Daud Bereueh No.33C, Kampung Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, 24415.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek-objek. Sedangkan sampel adalah objek-objek penelitian yang merupakan kelompok dari suatu populasi (Teguh, 2005). Untuk Populasinya sendiri yaitu karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh. Sedangkan sampelnya adalah seluruh karyawan pada Bank BNI Syariah Banda Aceh. Sampel yang di ambil dari sebuah populasi haruslah benar-benar mewakili agar hasil penelitian dapat di generalisasikan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini di ambil berdasarkan data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan (representatif). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 86) bahwa, “Jumlah anggota sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah populasi itu sendiri. Dalam penelitian ini populasinya terdapat 46 orang karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sumber data. Jadi penulis menggunakan metode teknik total sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama

dengan populasi (Sugiyono, 2007). Teknik pengambilan sampel ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.

3.4 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian yang merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala, untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara butir-butir pertanyaan *kuesioner* dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor. Dalam hal ini ada lima klarifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skort sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Data

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu-ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Berdasarkan Kajian Kepustakaan (2020).

3.5 Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian berupa hasil kuesioner. Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Data ini dapat diperoleh langsung dari sumber asli yaitu responden karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Untuk memperoleh data ini, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2014).

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti pada subjek penelitiannya dan biasanya berwujud data dokumentasi atau suatu atas laporan yang telah tersedia, (Teguh, 2001). Data sekunder yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya, buku-buku, jurnal-jurnal, web resmi, artikel, data-data atau berkas-berkas yang terkait dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Untuk pengumpulan data yang dimaksud, teknik yang

digunakan adalah teknik lapangan (*field research*). Teknik tersebut dilakukan dengan kuesioner.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data menggunakan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang harus diisi oleh responden sesuai dengan panduan pengisian yang telah ditetapkan peneliti. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu apa yang bisa diharapkan dari responden dan tahu dengan pasti variabel yang akan diukur (Sugiyono, 2014).

Terdapat berbagai jenis kuesioner yang dapat digunakan dalam melakukan sebuah penelitian. Kuesioner yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup. Seperti yang disebutkan Arikunto (2010:195) Kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Responden pada penelitian ini adalah karyawan BNI Syariah Banda Aceh.

3.7 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu:

3.7.1 Variabel Independen/Bebas (X)

Variabel independen/Bebas adalah variabel eksperimen (besaran) yang nilainya harus di ubah-ubah. Perubahan nilai

variabel (besaran) ini, bertujuan untuk diketahui pengaruhnya terhadap perubahan besaran variabel yang lain, yaitu variabel terikat. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penulisan ini adalah variabel independennya yaitu yang mempengaruhi penerapan nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di antaranya:

1. Nilai-nilai Islam (X_1)
2. kemampuan Kerja (X_2)
3. Motivasi Kerja (X_3)

Dibawah ini adalah Tabel 3.2 tentang Definisi Variabel Penelitian X (Bebas):

Tabel 3.2
Definisi Variabel Penelitian (X)

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Nilai-nilai Islam (X_1)	Sifat-sifat dari ajaran Islam yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Nilai-nilai Islam tersebut bukan hanya mengelolahubungan manusiadengan Allah,akan tetapi hubungan antara manusia serta hubungan antara manusia dengan alam (Hafidhuddin	1. (Al-shalah) mengerjakan pekerjaan dengan baik.	Seluruh pekerjaan yang diberikan, saya kerjakan dengan sebaik mungkin.
		2. (Al-itqan) melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efesien.	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan untuk bisa mengembangkan suatu pekerjaan agar ada

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
	& Tanjung, 2003).		peningkatan.
		3. (Al-ihsan) balasan kebaikan dari orang lain.	Saya membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan hanya ingin mendapat berkah dari Allah SWT.
		4. Al-mujahadah (bekerja keras dengan niat ibadah).	Saya bekerja sungguh-sungguh dengan niat ibadah.
		5. (Tanafus) memberikan bantuan kepada pegawai.	Dalam bekerja saya selalu membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.
		6. Mencermati nilai waktu.	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.
		7. (Sidiq) kejujuran yang dilandasi dengan ucapan dan keyakinan.	Seluruh informasi yang saya berikan kepada nasabah sudah sebaik mungkin.

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
		8. Istiqamah (memiliki sikap yang konsisten).	Seluruh nasabah yang datang ke BNI Syariah saya layani dengan baik dan konsisten.
		9. (Fathanah) memahami tugas dan pekerjaan.	Seluruh tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, saya kerjakan dengan baik.
		10. (Amanah) memiliki tugas dan tanggung jawab dengan pekerjaan.	Saya memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan.
		11. (Tabligh) memberikan contoh kebaikan.	Saya memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah saat saya bekerja.
Kemampuan kerja (X ₂)	Kemampuan kerja adalah kualitas dari satu individu tertentu dalam melakukan banyak aktivitas di dalam berbagai pekerjaan di sebuah perusahaan (Robbins, 2009).	1. Kesanggupan kerja	Apapun pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan cepat dan tepat.
		2. Pendidikan	Dalam bekerja saya meningkatkan pengetahuan

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
			yang menyangkut dengan suatu pekerjaan
		3. Masa kerja (Robbins, 1998).	Selama bekerja saya akan selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan sebaik mungkin.
Motivasi kerja (X ₃)	Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan. (Martoyo, 2007).	1. Senang bekerja	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.
			Saya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.
		2. Kerja keras	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti dari pekerjaan sebelum tercapai target.
			Saya mempunyai komitmen yang tinggi dalam

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
			bekerja.
		3. Merasa berharga (Martoyo, 2007).	Saya menunjukkan kemauan untuk memberikan pelayanan yang tepat dan cepat kepada nasabah.

3.7.2 Variabel Dependen/Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen merupakan variabel eksperimen (besaran) yang nilainya tergantung pada variabel bebas. Variabel ini diukur pada setiap perubahan yang dilakukan pada variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau sebagai akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang selanjutnya dalam penelitian disebut sebagai (Y). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Banda Aceh.

Berikut ini adalah Tabel 3.3 tentang Definisi Variabel Penelitian Y (Terikat):

Tabel 3.3
Definisi Variabel Penelitian (Y)

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah fungsi yang menggambarkan hubungan antara kompetensi, dorongan dan kesempatan untuk menunjukkan kinerja suatu organisasi. (Robbins & Judge, 2009).	1. Kualitas	Saya melakukan dan mengerjakan aktivitas atau pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan.
			Seluruh kualitas pekerjaan yang saya lakukan tujuannya untuk mendapatkan hasil yang sempurna.
		2. Kuantitas	Memiliki target lebih dalam bekerja.
			Seluruh pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
		3. Ketepatan waktu	Seluruh pekerjaan yang diberikan selama ini dapat saya selesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
		4.Keefektifan biaya	Pemakaian fasilitas yang digunakan secara efektif dan efisien.
		5.Kebutuhan untuk pengawasan	Saya selalu bekerja profesional dan menetapkan porsi pekerjaan sesuai dengan amanah baik ketika lagi ada atasan maupun tidak ada atasan.
			Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi oleh atasan.
		6.Dampak hubungan pribadi	Saya dapat menjalin silaturahmi yang baik dan bekerja sama dengan atasan dan bawahan dalam mewujudkan suatu tujuan tanpa menjatuhkan satu sama lain.
			Saya mempunyai komitmen kerja yang baik dengan sesama karyawan.

3.8 Uji Validitas dan reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, maka digunakan metode korelasi antar skor signifikan jika kolom total butir pertanyaan menghasilkan tanda bintang dengan dua kemungkinan (Bawono, 2006). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *pearson product moment coefficient of corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5% atau validitas mengacu pada sejauh mana hasil dari prosedur evaluasi melayani penggunaan tertentu yang dimaksudkan mereka, validitas mengacu pada ketepatan interpretasi hasil tes atau instrumen evaluasi untuk grup individu dan bukan instrument itu sendiri. Pengujian ini juga memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05) maka pengukuran tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05) maka pengukuran tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun. (Sugiyono, 2016). Sedangkan menurut Sudarmanto (2005:89) suatu instrumen atau alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila instrumen atau alat ukur tersebut selalu memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali. Dalam hal ini fasilitas dalam SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel (layak) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik ini merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS (*Ordinary Least Square*) agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Regresi linear OLS adalah sebuah model regresi linear dengan metode perhitungan kuadrat terkecil (Ghozali, 2006). Syarat-syarat tersebut apabila dipenuhi semuanya, maka model regresi linear tersebut dikatakan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimation*).

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, yaitu menguji apakah dalam model regresi variabel

dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Kenormalan suatu data merupakan syarat wajib dalam regresi linier (Ghozali, 2006).

Dalam uji normalitas ada beberapa metode pengujian dan di penelitian ini memakai metode pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Konsep dasar dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

- Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi tersebut tidak normal
- Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data tersebut normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Sugiyono, 2016). Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan atau korelasi di antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien di uji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai

Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih dan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang merupakan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel yaitu independen dan dependen. Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang melibatkan

beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Nilai-Nilai Islam

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *Error term*

3.10.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis diturunkan dari kerangka pemikiran. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, mengandung resiko karena jawaban sebenarnya bisa benar bisa salah. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis dikategorikan menjadi dua yaitu :

1. (H₀₁) yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. (H_{a1}) yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

3.10.2 Uji t (parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2016). Caranya dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung $>$ t tabel berarti variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel (*independen*) secara masing-masing parsial atau individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terkait (*dependen*) pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan menganggap variabel bebas bernilai konstan.

1. Jika nilai sig $<$ 0,05, atau t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $>$ 0,05, atau t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.10.3 Uji F (simultan)

Uji F (simultan) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengetahuan semua variabel independen yang terdapat didalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. F hasil perhitungan selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan risiko atau signifikan 0,005 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- H_0 di tolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,005$ (5%)
- H_0 diterima H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,005$ (5%).

3.10.4 Koefisien Determinasi (R^2)

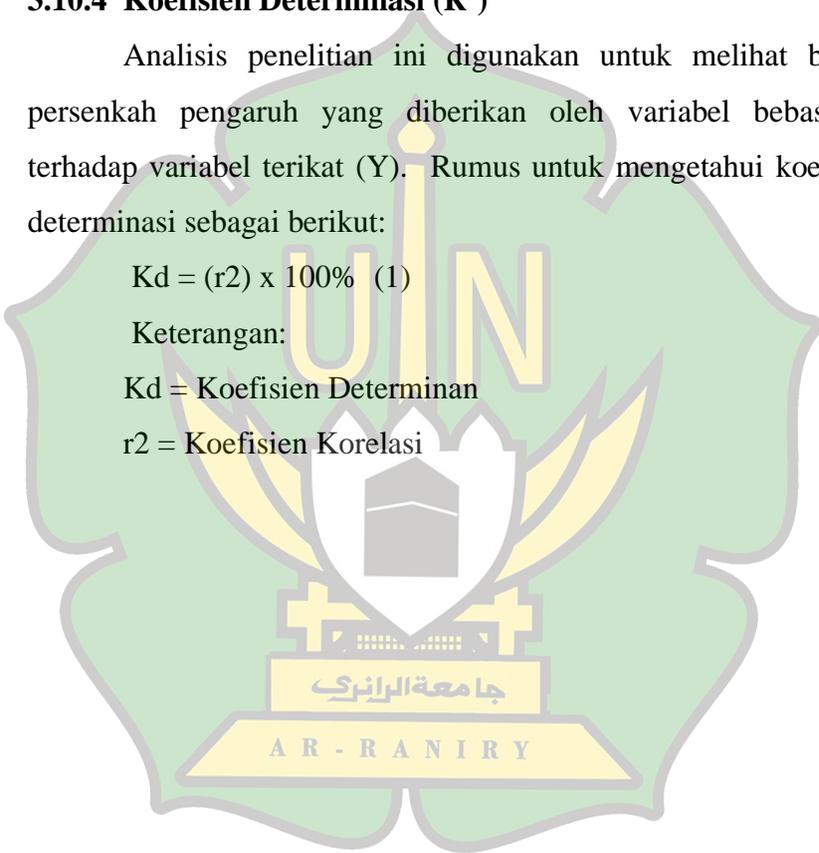
Analisis penelitian ini digunakan untuk melihat berapa persenkah pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = (r^2) \times 100\% \quad (1)$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien Korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. BNI Syariah Banda Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat PT. BNI Syariah Banda Aceh

Bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI). Bank ini berdiri pada tahun 1991 dan mulai beroperasi pada tahun 1992. Prakarya pendirian bank ini datang dari Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia.

Krisis moneter pada tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan yang menganut sistem syariah dalam berbagai kondisi ekonomi dibanding bank konvensional. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil.

Berlandaskan pada Undang-Undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000, PT. Bank BNI Tbk merintis Divisi Unit Usaha Syariah (UUS) untuk merespon kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih tahan terhadap krisis ekonomi. Dimulai dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.

Berdasarkan pada Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 8/3/PBI/2006 tentang pemberian izin kantor cabang bank konvensional yang memiliki Unit Usaha Syariah untuk melayani pembukaan rekening produk dana syariah melalui fasilitas "office

channeling”, Bank BNI Unit Syariah merespon ketentuan inidengan cara bersinergi dengan cabang konvensional.

Unit Usaha Syariah adalah unit kerja Syariah di kantor pusat konvensionalPT.BNI (Persero) Tbk. Yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabangsyariah. Seiring dengan perkembangan eksistensinya di kalangan masyarakat.Pada akhir Desember 2011, PT. BNI Syariah membukukan laba Rp.66 Miliardengan dukungan 38 Cabang, 54 Kantor Cabang Pembantu, 4 kantor kas, serta lebih dari 1.000 Outlet Channeling.

Pada tanggal 19 maret 2009 dibentuk Tim Implementasi Bank UmumSyariah yang didukung oleh Peraturan Bank Indonesia No. 11/10/PBI/2009 tentangpemisahan Unit Usaha Syariah dari Bank Konvensional. Berdasarkan suratkeputusan Gubernur Bank Indonesia No. 12/41/KEP.GBI/2010 PT. BNI Syariah resmi beroperasi sebagai Bank Umum Syariah, tepatnya pada tanggal 19 Juni 2010. Mulai tanggal peresmian itu, Bank BNI Syariah telah berdiri sendiri dengan statusyang baru dengan dilatarbelakangi visi dan misi yang mulia guna melayani masyarakat dengan pelayanan dan kinerja yang sesuai kaidah Islam danperwujudan terhadap penerapan syariat Islam.

Kantor Cabang Bank BNI Syariah Banda Aceh merupakan kantor Cabang yang ke-25 didirikan di Indonesia. Secara resmi mulai beroperasi pada 23 April2009 bertepatan di Jln. Tgk. H. Muhammad Daud Beureueh No.33 C Banda Aceh.

Atas dasar pengembangan-pengembangan prinsip syariah bagi perbankan dalam melayani masyarakat, Juni 2014 jumlah cabang PT. BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 50 Payment Point yang tersebar luas di Indonesia. Dengan meraih laba sebesar Rp. 45,67 Miliar pada kuartal pertama 2015 atau meningkat 32,36 persen dibanding tahun sebelumnya yang hanya mendapat Rp. 34,50 Miliar.

4.1.2 Visi, Misi serta Budaya Kerja PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Berikut adalah Visi dan Misi PT. BNI Syariah:

Visi:

1. Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

Misi:

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli kepada kelestarian lingkungan.
2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai mengutamakan niat ibadah.
5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah

Budaya kerja BNI Syariah :

Amanah:

1. Jujur dan menepati janji.
2. Bertanggung jawab.
3. Bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik.
4. Bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah.
5. Melayani melebihi harapan

Jamaah :

1. Peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif
2. Membangun sinergi secara profesional.
3. Membagi pengetahuan yang bermanfaat.
4. Memahami keterkaitan proses kerja.
5. Memperkuat kepemimpinan yang efektif.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Struktur organisasi merupakan kerangka dalam organisasi itu beroperasi. Sebuah struktur organisasi yang baik tentu akan menolong untuk mencapai pelaksanaan yang baik dalam suatu perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang teratur dan adanya pembagian tugas untuk masing-masing pihak, maka semua hal akan terorganisir dengan baik. Berikut merupakan struktur organisasi PT. BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh.

1. *Branch Manager (BM)*, bertugas menetapkan rencana kerja dan anggaran sasaran usaha, tujuan yang akan dicapai,

strategi dan rencana program pelaksanaan. Selain itu BM juga bertugas sebagai penyelia secara langsung pada unit-unit yang bekerja menurut bidangnya atau wilayah kerjanya sejalan dengan sistem dan prosedur yang berlaku.

2. *Operational Manager (OM)*, bertugas memberi dukungan kepada pemimpin cabang Syariah. Bekerja sama dalam hal menyusun rencana kerja dan anggaran pemasaran usaha, penetapan target pelayanan dan tujuan lain yang akan dicapai, mengorganisasikan serta mengelola SMD yang ada dan Operasional dalam menunjang penyelesaian transaksi produk dana, pembiayaan dan jasa yang dilaksanakan.
3. *Branch Internal Control (BIC)*, bertugas sebagai audit internal yang memeriksa dan mengawasi kinerja pegawai terhadap kepatuhan Syariah.
4. *Recovery Remedial Head (RMH)*, bertugas menyelesaikan pembiayaan bermasalah nasabah baik secara kekeluargaan maupun secara hukum.
5. *Back Office Head (BOH)*, bertugas melaksanakan dan berperan aktif dalam mengelola masalah kepegawaian, mengelola dokumentasi dan menjalankan semua proses administrasi seluruh transaksi umum agar semua tercatat dan terdokumentasi dengan baik. Selain itu juga memonitori stok persediaan barang di gudang, mensupport bagian teknik komputerisasi dan ATM. Bertugas mendata dan mendokumentasikan surat masuk dan surat keluar, menyusun

rancangan program-program bagi karyawan, mengatur jadwal pelaksanaannya, dan memenuhi segala perlengkapan yang di perlukan oleh kantor guna kegiatan bank berjalan dengan kondusif.

6. *Financial Administration Head (FAH)*, bertugas mencatat segala transaksi yang berhubungan dengan pelaksanaan akad dari jenis pembiayaan yang telah disetujui pihak pimpinan dan manajemen bank untuk dikelola dananya melalui pembiayaan kepada nasabah, membuat proses pembuatan akad nasabah pembiayaan, serta bagian kliring dan tugas lainnya yang termasuk dalam unit operasional ini.
7. *Sales Head (SH)*, bertugas melaksanakan kegiatan pemasaran produk dan jasa perbankan kepada nasabah/calon nasabah.
8. *Prosesing Head (PH)*, bertugas untuk kegiatan pemasaran terhadap produk-produk pembiayaan dan melakukan verifikasi kebenaran dan kelengkapan data dari nasabah yang ingin mengambil atau sedang mengajukan permohonan pembiayaan.
9. *Customer Service Head (CSH)*
 - a. *Teller (TI)*, bertugas dalam melayani transaksi penyetoran dan penarikan uang tunai maupun non tunai, penukaran uang, melayani kiriman uang antar bank (kliring)
 - b. *Customer servive (CS)*, bertugas melayani masyarakat yang ingin membuka rekening, giro, deposito dan produk-produk yang lain sesuai dengan keinginan para calon

nasabahnya, (CS) juga menangani yang berkenaan dengan keluhan nasabah yang berhubungan dengan produk dan jasa bank.

10. Bagian kebersihan dan keamanan kantor:

- a. Office boy, bertugas menjaga kebersihan kantor untuk kenyamanan karyawan dan nasabah, serta membantu kru lain ketika dibutuhkan.
- b. Security, bertugas untuk menjaga keamanan kantor, memantau setiap nasabah yang keluar masuk kantor, serta selalu siap untuk menghadapi situasi yang terjadi.
- c. Driver, bertanggung jawab dalam hal transportasi, mengantar dan menjemput karyawan ketika diperlukan, dan juga memelihara kendaraan kantor.

4.1.4 Kegiatan Usaha BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Kegiatan usaha PT. BNI Syariah pada umumnya sama dengan Lembaga keuangan lainnya yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan produk jasa. Beragam produk yang ditawarkan oleh PT. Bank BNI Syariah dalam melayani jasa perbankan, dengan memperhatikan tingkat kualitas yang sesuai dengan kebutuhan nasabahnya. Adapun produk-produk yang tersedia pada PT. BNI Syariah adalah:

1. Menghimpun Dana

Kegiatan menghimpun dana merupakan kegiatan membeli dana dari masyarakat. Kegiatan membeli dana dapat dilakukan dengan cara menawarkan berbagai jenis simpanan. Adapun

penghimpunan dana yang dilakukan oleh PT. Bank BNI Syariah kantor Cabang Banda Aceh adalah sebagai berikut:

- a. Tabungan iB Baitullah Hasanah, merupakan tabungan perencanaan Haji (Reguler/Khusus) dan Umrah yang dikelola secara Syariah dengan sistem setoran bebas atau bulanan sebagai sarana pembayaran BPIH untuk mendapatkan kepastian porsi berangkat menunaikan ibadah Haji dalam mata uang Rupiah dan USD.
- b. Tabungan iB Prima Hasanah, merupakan Tabungan bagi nasabah “*High Networth*” dengan bagi hasil yang lebih kompetitif. Tabungan dengan manfaat lebih berupa fasilitas transaksi e-banking dan fasilitas Executive Lounge bandara yang telah bekerjasama dengan BNI Syariah.
- c. Tabungan iB Bisnis Hasanah, merupakan tabungan dengan informasi transaksi dan mutasi rekening yang lebih detail, bagi hasil yang kompetitif, serta berbagai fasilitas transaksi e-banking dan *Executive Lounge* di bandara yang bekerjasama dengan BNI Syariah. Tabungan ini dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan.
- d. Tabungan iB Hasanah, merupakan tabungan dengan fasilitas transaksi e-banking seperti internet Banking, SMS Banking, dan lain-lain. Tabungan ini tersedia

dengan akad wādiah dan Mudharabah. Tabungan ini dapat dijadikan sebagai agunan pembiayaan.

- e. Tabungan iB Tunas Hasanah, merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia di bawah 17 tahun. Tabungan ini disertai dengan kartu ATM atas nama anak dan SMS notifikasi ke orang tua.
- f. Tabungan iB Tapenas Hasanah, merupakan tabungan untuk perencanaan masa depan dengan sistem setoran bulanan dan bermanfaat untuk membantu menyiapkan rencana masa depan seperti rencana liburan, ibadah umrah, pendidikan ataupun rencana lainnya.
- g. Giro iB Hasanah, merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip Syariah dengan alat pembayaran berupa cek dan bilyet giro.
- h. Deposito iB Hasanah, merupakan investasi berjangka yang ditujukan bagi nasabah perorangan dan perusahaan. Pengelolaan dana disalurkan melalui pembiayaan yang sesuai dengan prinsip Syariah dan memberikan bagi hasil yang kompetitif.

2. Menyalurkan dana

Menyalurkan dana merupakan kegiatan menjual dana yang berhasil di himpun dari masyarakat. Penyaluran dana yang dilakukan oleh bank dilakukan melalui pemberian pinjaman yang dalam masyarakat dikenal dengan pembiayaan. Berikut merupakan

kegiatan menyalurkan dana yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah kantor Cabang Banda Aceh:

3. Pembiayaan Konsumtif

Merupakan pembiayaan yang digunakan untuk keperluan pribadi, misalnya keperluan konsumsi, baik sandang, pangan maupun papan. Berikut merupakan pembiayaan konsumtif yang di salurkan oleh PT. BNI Syariah.

- a. Griya iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan dengan akad murabahah (Jual Beli) untuk membeli, membangun, merenovasi rumah/ruko ataupun untuk membeli Kavling Siap Bangun (KSB).
- b. Fleksi iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan konsumtif bagi pegawai/karyawan perusahaan/lembaga/instansi dengan akad murabahah (jual beli) untuk pembelian barang atau akad ijarah (sewa) untuk penggunaan jasa antara lain pengurusan biaya pendidikan, perjalanan ibadah umrah, travelling, pernikahan dan lain-lain.
- c. Multiguna iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan konsumtif bagi pegawai/karyawan perusahaan/lembaga/instansi atau profesional berlandaskan akad murabahah (jual beli) untuk pembelian barang dengan agunan berupa fixed asset.
- d. Oto iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil baru atau motor baru.

- e. Pembiayaan Emas iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang diangsur secara rutin setiap bulannya.
- f. Gadai Emas iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan sebagai solusi bagi nasabah guna keperluan jangka pendek dan mendesak seperti kebutuhan hari raya dan keperluan jangka pendek lainnya. Akad yang digunakan adalah akad Qard, Rahn dan ijarah.
- g. Talangan Haji iB Hasanah, merupakan fasilitas pengurusan pendaftaran ibadah haji melalui penyediaan talangan setoran awal Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) untuk mendapatkan porsi haji, yang ditentukan oleh Departemen Agama.

4. Pembiayaan Produktif

Merupakan pembiayaan yang bisa berupa investasi, modal kerja, atau perdagangan. Dalam arti pembiayaan ini diberikan untuk diusahakan kembali sehingga pengembalian pembiayaan diharapkan dari hasil usaha yang dibiayai. Berikut merupakan pembiayaan produktif yang dilakukan oleh PT. BNI Syariah.

- a. Tunas Usaha iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan produktif yang diberikan untuk usaha yang feasible namun belum bankable guna memenuhi kebutuhan modal kerja atau investasi.

- b. Wirausaha iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan yang diberikan untuk pertumbuhan usaha yang feasible guna memenuhi kebutuhan modal kerja atau investasi.
- c. Usaha Kecil iB Hasanah, merupakan fasilitas pembiayaan produktif yang diberikan untuk pengembangan usaha produktif yang feasible guna memenuhi kebutuhan modal kerja atau investasi usaha.

5. Pelayanan dan Jasa Perbankan BNI Syariah Banda Aceh

Jasa bank merupakan kegiatan perbankan yang dilakukan oleh suatu bank untuk memperlancar kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana. Semakin lengkap jasa bank yang diberikan maka akan semakin baik untuk menarik nasabah. Hal tersebut dapat menjadikan nasabah merasa nyaman untuk melakukan kegiatan dari satu bank saja. Begitu pula dengan BNI Syariah yang memberikan pelayanan jasa kepada nasabahnya melalui:

- a. E-Banking iB Hasanah, melalui fasilitas e-banking iB Hasanah dapat menikmati berbagai kemudahan dan kenyamanan transaksi perbankan 24 jam.
- b. SMS Banking, melalui fasilitas sms banking BNI Syariah, nasabah dapat menikmati layanan banking melalui ponsel pribadi, dengan melakukan “Registrasi E-Channel” di ATM BNI serta aktifisasi transaksi finansial di kantor cabang BNI Syariah.

- c. Internet Banking, merupakan fasilitas berbagai fitur kemudahan seperti cek saldo, transfer dana, pembayaran berbagai tagihan seperti listrik, air,
- d. televisi, pembelian pulsa, dan lainnya.
- e. Kartu ATM, merupakan jasa yang ditawarkan oleh pihak bank untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi, baik berupa penarikan tunai maupun untuk keperluan lainnya.
- f. Transfer, merupakan suatu kegiatan jasa bank untuk memindahkan sejumlah dana tertentu sesuai dengan perintah si peminat yang ditujukan untuk keuntungan seseorang yang ditunjuk sebagai penerima transfer.
- g. Inkaso, merupakan pemberian kuasa kepada bank oleh nasabah (baik perusahaan maupun perorangan) untuk melakukan penagihan terhadap surat-surat berharga (baik yang berdokumen maupun yang tidak) yang harus dibayar setelah pihak yang bersangkutan (pembayar atau tertarik) berada di tempat lain (dalam atau luar negeri) menyetujui pembayarannya.
- h. BI-RTGS, merupakan sistem transfer dana elektronik antar peserta dalam mata uang Rupiah yang penyelesaiannya dilakukan secara seketika pertransaksi secara individu.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Jika ingin mengetahui gambaran umum responden karyawan PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh, maka dilakukan analisis deskriptif yang dipaparkan dalam bentuk tabel persentasi untuk menggambarkan data primer yang diperoleh dari jawaban responden melalui daftar pernyataan yang telah disebar.

4.2.1.1 Karakterisrik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	26	56,5	56,5	56,5
Perempuan	20	43,5	43,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber data spss 22.0 جامعة البراءة

Berdasarkan tabel diatas seluruh responden yang berjumlah 46 responden dapat diketahui bahwa 26 responden (56,5%) berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 20 responden (43,5) berjenis kelamin perempuan.

4.2.1.2 Karakterisrik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah dilakukan tabulasi data keseluruhan terhadap responden, diperoleh gambaran berdasarkan pendidikan terakhir seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	1	2,2	2,2	2,2
Diploma	7	15,2	15,2	17,4
S1	29	63,0	63,0	80,4
S2	9	19,6	19,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber: data spss 22.0

Pada tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 1 responden (2,2%) pendidikan SMA, sebanyak 7 responden (15,2%) berpendidikan Diploma, selanjutnya sebanyak 29 responden (63%) berpendidikan S1 dan sebanyak 9 responden (19,6%) berpendidikan S2.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat usia responden dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	32	69,6	69,6	69,6
31-40 Tahun	14	30,4	30,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber: data spss 22.0

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dari 20-30 Tahun sebanyak 32 (69,6%) responden dan usia 31-40 Tahun diketahui sebanyak 14 (30,4%) responden

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut ini merupakan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan status pernikahan:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	25	54,3	54,3	54,3
Menikah	19	41,3	41,3	95,7
Duda/Janda	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber: data spss 22.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 25 responden (54,3%) yang belum menikah, sebanyak 19 responden (41,3%) yang sudah menikah dan 2 responden (4,3) dengan status perkawinan duda/janda.

4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lama bekerja responden dapat diketahui berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	5	10,9	10,9	10,9
1-5 Tahun	29	63,0	63,0	73,9
6-10 Tahun	11	23,9	23,9	97,8
>10 Tahun	1	2,2	2,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Sumber: data spss 22.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 responden (10,9%), selanjutnya dari 1-5 Tahun sebanyak 29 (63%) responden, lama bekerja dari 6-10 Tahun diketahui sebanyak 11 (23,9%) responden dan lama bekerja diketahui dari >10 Tahun sebanyak 1 (2,2%) responden.

4.2.2 Uji Instrument

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 29 item pertanyaan. Kuesioner ini selanjutnya diberikan kepada karyawan PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh yang berjumlah 46 orang.

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dalam hal ini, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan demikian sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r_{tabel} sebesar 0,291 dengan tingkat keyakinan 95%, = 5% untuk $N=46$.

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Nilai-nilai Islam (X ₁)	X1.1	0,757	0,291	Valid
	X1.2	0,875	0,291	Valid
	X1.3	0,785	0,291	Valid
	X1.4	0,868	0,291	Valid
	X1.5	0,742	0,291	Valid
	X1.6	0,860	0,291	Valid
	X1.7	0,865	0,291	Valid
	X1.8	0,868	0,291	Valid
	X1.9	0,914	0,291	Valid
	X1.10	0,868	0,291	Valid
	X1.11	0,886	0,291	Valid
Kemampuan Kerja (X ₂)	X2.1	0,932	0,291	Valid
	X2.2	0,905	0,291	Valid
	X2.3	0,961	0,291	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,905	0,291	Valid

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
	X3.2	0,942	0,291	Valid
	X3.3	0,914	0,291	Valid
	X3.4	0,952	0,291	Valid
	X3.5	0,870	0,291	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,896	0,291	Valid
	Y1.2	0,846	0,291	Valid
	Y1.3	0,869	0,291	Valid
	Y1.4	0,800	0,291	Valid
	Y1.5	0,811	0,291	Valid
	Y1.6	0,872	0,291	Valid
	Y1.7	0,852	0,291	Valid
	Y1.8	0,802	0,291	Valid
	Y1.9	0,819	0,291	Valid
	Y1.10	0,727	0,291	Valid

Sumber: (data diolah, spss 25)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh item yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,291$. Sehingga item-item dalam kuisisioner valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika item digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan hasil data yang sama. Kuisisioner dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Croncbach Alpa > 0.600 .

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpa Cronbach	Nilai Krisis	Hasil
1	Nilai-nilai Islam (X_1)	0,959	0,600	<i>Reliabel</i>
2	Kemampuan Kerja (X_2)	0,920	0,600	<i>Reliabel</i>
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,952	0,600	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,949	0,600	<i>Reliabel</i>

Sumber data spss 25

Hasil analisis pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel nilai-nilai Islam (X_1), kemampuan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) Dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien *Alpha Chronbach* lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.2.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel berujung melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuisisioner dan juga perhitungan skor bagi variabel baik variabel independen (nilai-nilai Islam, kemampuan kerja, motivasi kerja) ataupun variabel dependen (kinerja karyawan) seperti yang tertera pada bab sebelumnya, bahwa responden dalam penelitian ini adalah 46 karyawan dan masing-masing tanggapan terhadap variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

4.2.3.1 Nilai-nilai Islam (X₁)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel nilai-nilai Islam yang dijadikan penelitian. Dari hasil pengolahan data, tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel nilai-nilai Islam di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh diwakili dengan 11 pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8
Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	45,7	45,7
	Sangat Setuju	25	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,54		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,54 maka berdasarkan tabel 4.8 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang merasa selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.9
Saya selalu menaati aturan yang telah ditetapkan untuk bisa mengembangkan suatu pekerjaan agar ada peningkatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	45,7	45,7
	Sangat Setuju	25	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,54		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,54 maka berdasarkan tabel 4.9 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanselalu menaati aturan yang telah ditetapkan untuk bisa mengembangkan suatu pekerjaan agar ada peningkatan.

Tabel 4.10
Saya membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan hanya ingin mendapat berkah dari Allah SWT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	50,0	50,0
	Sangat Setuju	23	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		

Missing	0
Mean	4,50

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden setuju dan sangat setuju sama-sama sebanyak 23 orang atau 50%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,5 maka berdasarkan tabel 4.10 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan hanya ingin mendapat berkah dari Allah SWT.

Tabel 4.11
Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dengan niat ibadah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2
	Setuju	24	52,2	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,43		

Sumber: Data diolah, 2021 N I R Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.11 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diterapkan dalam nilai Islam.

Tabel 4.12
Dalam bekerja saya selalu membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4,3	4,3
	Setuju	25	54,3	58,7
	Sangat Setuju	19	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,37		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,37 maka berdasarkan tabel 4.12 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan dalam bekerja selalu saling membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.

Tabel 4.13
Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2
	Setuju	24	52,2	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		

Mean	4,43
------	------

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.13 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan Dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.

Tabel 4.14
Saya melakukan pekerjaan yang diterapkan sesuai ajaran Islam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	47,8	47,8	47,8
	Sangat Setuju	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,52			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,52 maka berdasarkan tabel 4.14 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang diterapkan sesuai ajaran Islam.

Tabel 4.15
Saya selalu melayani nasabah dengan konsisten

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2
	Setuju	24	52,2	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,43		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.15 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanselalu melayani nasabah dengan konsisten.

Tabel 4.16
Seluruh tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, saya kerjakan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	52,2	52,2
	Sangat Setuju	22	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0
	Valid	46		
N	Missing	0		
	Mean	4,48		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,48 maka berdasarkan tabel 4.16 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanmerasa seluruh tugas dan pekerjaan yang ditugaskan yang diberikan sudah dikerjakan dengan baik.

Tabel 4.17
Saya memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2
	Setuju	24	52,2	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,43		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.17 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanmerasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Tabel 4.18
Saya selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah saat saya bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	52,2	52,2	52,2

	Sangat Setuju	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,48			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,48 maka berdasarkan tabel 4.18 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang merasa selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

4.2.3.2 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel kemampuan kerja yang dijadikan penelitian. Dari hasil pengolahan data, tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel kemampuan kerja karyawan di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh diwakili dengan 3 pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.19
Apapun pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan tepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	23	50,0	50,0	50,0

Sangat Setuju	23	50,0	50,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,50		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden setuju dan sangat Setuju sebesar 23 orang atau 50%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,50 maka berdasarkan tabel 4.19 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat.

Tabel 4.20
Dalam bekerja saya selalu meningkatkan pengetahuan yang menyangkut dengan suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4,3	4,3
	Setuju	21	45,7	50,0
	Sangat Setuju	23	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,46		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 23 orang atau

50%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,46 maka berdasarkan tabel 4.20 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan dalam bekerja selalu meningkatkan pengetahuan yang menyangkut dengan suatu pekerjaan.

Tabel 4.21
Selama bekerja saya akan selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan sebaik mungkin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	50,0	50,0	50,0
	Sangat Setuju	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,50			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden setuju dan sangat Setuju sama-sama sebanyak 23 orang atau 50%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,5 maka berdasarkan tabel 4.50 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan selama bekerja selalu melakukan pelayanan yang terbaik untuk nasabah.

4.2.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja yang dijadikan penelitian. Dari hasil pengolahan data, tanggapan responden yang

berhubungan dengan variabel motivasi kerja di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh diwakili dengan 5 pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22
Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	26	56,5	56,5	58,7
	Sangat Setuju	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,39			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 26 orang atau 56,5%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,39 maka berdasarkan tabel 4.22 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.

Tabel 4.23
Saya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	56,5	56,5	56,5
	Sangat Setuju	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			

Mean	4,43
------	------

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 26 orang atau 56,5%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.23 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.24

Saya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti dari pekerjaan sebelum tercapai target

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	54,3	54,3	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,46			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden setuju sebanyak 25 orang atau 54.3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,46 maka berdasarkan tabel 4.24 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti dari pekerjaan sebelum tercapai target.

Tabel 4.25
Saya mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	54,3	54,3	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,46			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,46 maka berdasarkan tabel 4.25 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.26
Saya menunjukkan kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada nasabah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	24	52,2	52,2	52,2
	5,00	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,48			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%.

Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,48 maka berdasarkan tabel 4.26 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan menunjukkan kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada nasabah.

4.2.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan yang dijadikan penelitian. Dari hasil pengolahan data, tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh diwakili dengan 10 pernyataan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.27
Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2
	Setuju	21	45,7	47,8
	Sangat Setuju	24	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,50		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,50 maka berdasarkan tabel 4.27 dapat diinterpretasikan bahwa

karyawanselalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.

Tabel 4.28
Seluruh kualitas pekerjaan yang saya lakukan tujuannya untuk mendapatkan hasil yang sempurna

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	45,7	45,7	45,7
	Sangat Setuju	25	54,3	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,54			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,54 maka berdasarkan tabel 4.28 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanmerasa Seluruh kualitas pekerjaan yang dilakukan tujuannya untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

Tabel 4.29
Memiliki target lebih dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	24	52,2	52,2	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

N	Valid	46
	Missing	0
	Mean	4,43

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden setuju sebanyak 24 orang atau 52.2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.29 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan memiliki target lebih dalam bekerja.

Tabel 4.30
Seluruh pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	56,5	56,5	56,5
	Sangat Setuju	20	43,5	43,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,43			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 26 orang atau 56,5%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.30 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan merasa seluruh pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.31
Seluruh pekerjaan yang diberikan selama ini dapat saya selesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	4,3	4,3	4,3
	Setuju	22	47,8	47,8	52,2
	Sangat Setuju	22	47,8	47,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
	N	Valid	46		
	Missing	0			
	Mean	4,43			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju Dan sangat setuju sebanyak 22 orang atau 47,8%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,43 maka berdasarkan tabel 4.31 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanmerasa Seluruh pekerjaan yang diberikan selama ini dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Tabel 4.32
Pemakaian fasilitas yang digunakan secara efektif dan efisien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	47,8	47,8	47,8
	Sangat Setuju	24	52,2	52,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			

Missing	0
Mean	4,52

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat Setuju sebanyak 24 orang atau 52,2%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,52 maka berdasarkan tabel 4.32 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanmerasa menggunakan fasilitas yang digunakan secara efektif dan efesien.

Tabel 4.33
Saya selalu bekerja profesional dan menetapkan porsi pekerjaan sesuai dengan amanah baik ketika ketika ada atasan maupun tidak ada atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	43,5	43,5	43,5
	Sangat Setuju	26	56,5	56,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,57			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat setuju sebanyak 26 orang atau 56,5%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,57 maka berdasarkan tabel 4.33 dapat diinterpretasikan bahwa karyawanselalu bekerja profesional dan menetapkan porsi

pekerjaan sesuai dengan amanah baik ketika ada atasan maupun tidak ada atasan.

Tabel 4.34
Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	22	47,8	47,8	50,0
	Sangat Setuju	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,48			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden sangat setuju sebanyak 23 orang atau 50%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,48 maka berdasarkan tabel 4.34 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi oleh atasan.

Tabel 4.35
Saya dapat menjalin silaturahmi yang baik dan bekerja sama dengan atasan dan bawahan dalam mewujudkan suatu tujuan tanpa menjatuhkan satu sama lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	54,3	54,3	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	45,7	100,0

	Total	46	100,0	100,0
N	Valid	46		
	Missing	0		
	Mean	4,46		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,46 maka berdasarkan tabel 4.35 dapat diinterpretasikan bahwa karyawan dapat menjalin silaturahmi yang baik dan bekerja sama dengan atasan dan bawahan dalam mewujudkan suatu tujuan tanpa menjatuhkan satu sama lain.

Tabel 4.36
Saya mempunyai komitmen kerja yang baik dengan sesama karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	54,3	54,3	54,3
	Sangat Setuju	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	
N	Valid	46			
	Missing	0			
	Mean	4,46			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden didominasi oleh responden Setuju sebanyak 25 orang atau 54,3%. Dari rata-rata hasil jawaban responden sebesar 4,46 maka berdasarkan tabel 4.36 dapat diinterpretasikan bahwa

karyawan mempunyai komitmen kerja yang baik dengan sesama karyawan.

4.3 Uji Analisis Data

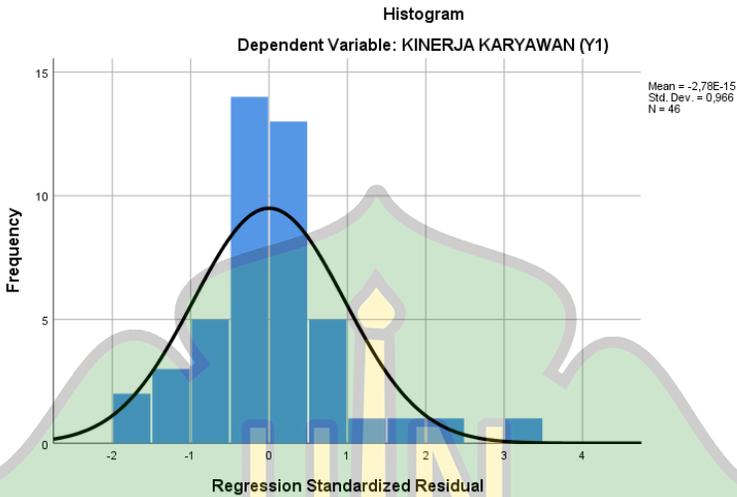
4.3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengupayakan model terbaik untuk penelitian karena merupakan syarat yang harus dipenuhi data penelitian sebelum melakukan uji regresi linier berganda. Menurut Ghozali menyatakan bahwa beberapa hal yang mendasari tentang perlunya melakukan uji asumsi klasik yaitu agar besaran atau koefisien statistik yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggung jawabkan. Pengujian asumsi klasik mencakup Uji Normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sebagai berikut:

4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas

Salah satu cara mudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil uji normalitas metode grafik histogram dapat dilihat seperti berikut:

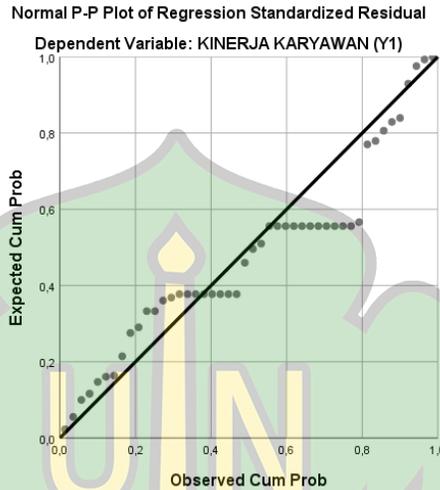
Gambar 4.1
Grafik Histogram Normalitas



Sumber: Data diolah, 2021

Dari tampilan grafik histogram normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusinormal. Selanjutnya uji normalitas juga bisa dilihat dari Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normalmetode grafik probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residul akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan *normal probability plot* dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan Normal P-Plot



Sumber: Data diolah, 2021

Pada grafik normal probability plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar diatas pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika residual data berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data baik dan residual data berdistribusi secara normal.

Namun jika uji normalitas hanya dengan melihat grafik histogram dan grafik *probability plot* hal ini dapat menyesatkan

khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Selanjutnya uji normalitas juga bisa dilihat dari Metode yang lebih handal adalah dengan Uji statistik lain yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi akan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05. Adapun uji normalitas dengan uji *one sample kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62457885
Most Extreme Differences	Absolute	,236
	Positive	,236
	Negative	-,110
Test Statistic		,236
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel diatas, nilai probabilitas signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,064 lebih

dari $\alpha = 0,05$, berarti data terdistribusi secara normal, dan model regresi ini memenuhi uji normalitas

4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji Multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* dan *Variance Inflationary Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF nya < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas. Dibawah ini adalah tabel hasil pengujian Multikolinieritas data yang diolah melalui SPSS ver. 25, dapat dilihat tabel 4.38 dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 38
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
NILAI-NILAI ISLAM (X1)	,834	,302	,118	,274	3,644
KEMAMPUAN KERJA (X2)	,879	,450	,188	,232	4,312
MOTIVASI KERJA (X3)	,850	,542	,241	,390	2,567

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen yaitu nilai-nilai Islam $0.274 > 0.10$, kemampuan kerja $0.232 > 0.10$, motivasi kerja sebesar $0.390 > 0.10$, dan nilai VIF

nilai-nilai Islam $3.644 < 10$, kemampuan kerja $4.312 < 10$ dan motivasi kerja sebesar $2.567 < 10$. Dengan demikian tidak terdapat adanya gejala Multikolinieritas atau tidak terjadi hubungan satu sama lain diantara variable independen.

4.3.1.3 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji asumsi bahwa data haruslah bersifat bebas, dalam pengertian bahwa data periode tertentu tidak dipengaruhi atau mempengaruhi data periode sebelumnya atau periode sesudahnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Durbin Watson yang dilihat dalam tabel 4.39 model summary berikut ini :

Tabel 4. 39
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 ^a	.860	.850	1,68160	1,802

a. Predictors: (Constant), (X3), (X1), (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

Sumber: Data diolah, 2021

Dengan nilai tabel pada tingkat signifikansi 5% jumlah data (n) 46 dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka dari table Durbin-Watson akan didapatkan nilai batas atas (dU) 1,6677 dan batas bawah (dL) 1,3912. Karena nilai DW 1,802 lebih besar dari batas atas (dU) 1,6677 dan kurang dari 2.332 atau $4 - 1,6677$ ($4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

4.3.1.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

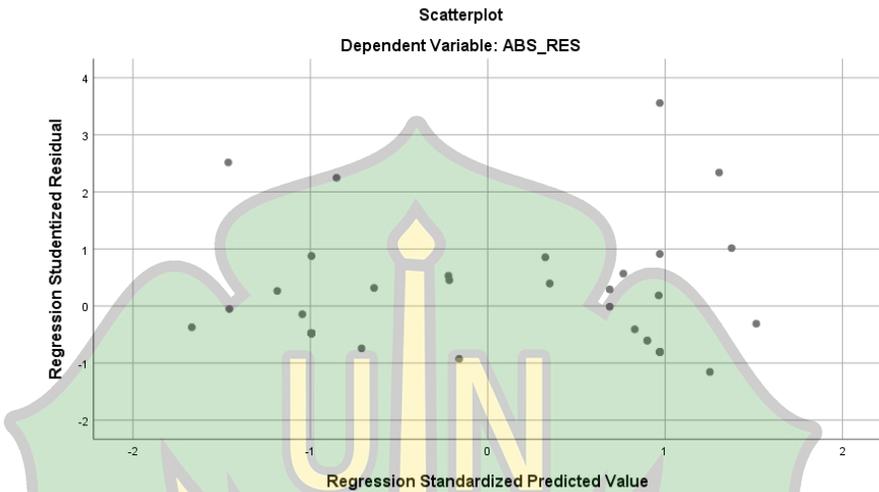
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot SPSS, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik Menyebarkan, maka identifikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dibawah ini adalah tabel hasil pengujian heteroskedastisitas yang diolah melalui SPSS ver. 25, dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini sebagai berikut :

A R - R A N I R Y

Gambar 4. 3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil output scatter plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastistas dengan metode grafik scatterplot bisa saja hasilnya menyesatkan peneliti jika tidak berhati-hati dalam menafsirkannya, mungkin kelihatannya distribusi data nya tidak terjadi heteroskedastistas padahal mungkin saja secara statistik dapat berarti sebaliknya, oleh karena itu untuk mendukung dan membuktikan hasil heteroskedastistas dengan metode grafik sccterplot maka perlu dilakukan uji statistik dengan uji Glejser yang

merupakan suatu uji yang dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas akan terjadi apabila nilai signifikan <5%. Hasil heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.40
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,097	1,847		2,219	,032
NILAI-NILAI ISLAM (X1)	-,024	,068	-,099	-,352	,727
KEMAMPUAN KERJA (X2)	-,210	,242	-,266	-,867	,391
MOTIVASI KERJA (X3)	,046	,119	,091	,384	,703

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil output yang menyatakan semua variabel independen mempunyai nilai signifikan di atas 0,05. Dapat dilihat bahwa nilai sig. Variabel nilai-nilai Islam sebesar 0,727 nilai sig. Variabel kemampuan kerja sebesar 0,391 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,703. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Sehingga model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan dengan uji regresi linier berganda karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menganalisis permasalahan pada pengaruh nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan spss dapat disajikan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.41 sebagai berikut :

Tabel 4.41
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,570	2,670		1,337	,188
	NILAI-NILAI ISLAM (X1)	,201	,098	,226	2,052	,046
	KEMAMPUAN KERJA (X2)	1,143	,350	,391	3,263	,002
	MOTIVASI KERJA (X3)	,719	,172	,386	4,184	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.41 diatas diketahui nilai a (konstan) sebesar 3,570 dan nilai nilai-nilai Islam (X₁) 0,201, kemampuan kerja (X₂) 1,143 dan motivasi kerja (X₃) sebesar 0,719. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan, maka hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 3,570 + 0,201X_1 + 1,143X_2 + 0,719X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan arah hubungan antar variabel bebas dan variabel

terikat bernilai positif atau negatif yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,570 menyatakan bahwa jika nilai-nilai Islam (X_1) nilai kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,570.
- 2) Koefisien regresi variabel nilai-nilai Islam (X_1) sebesar 0,201 bernilai positif yang artinya bahwa setiap penambahan satu satuan skor nilai-nilai Islam (X_1) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,201 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan. koefisien **b1** Memiliki arti bahwa jika variabel nilai-nilai Islam (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat koefisien regresi tersebut bernilai positif yang artinya variabel nilai-nilai Islam (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), jika semakin tinggi variabel nilai-nilai Islam (X_1) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), atau semakin rendah variabel nilai-nilai Islam (X_1) maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).
- 3) Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) sebesar 1,143 bernilai positif yang artinya bahwa setiap penambahan satu satuan skor kemampuan kerja (X_2) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 1,143 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan. koefisien **b2** Memiliki arti bahwa jika variabel kemampuan kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat koefisien regresi

tersebut bernilai positif yang artinya variabel kemampuan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), jika semakin tinggi kemampuan kerja (X_2) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), atau semakin rendah variabel kemampuan kerja (X_2) maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).

- 4) Koefisien regresi variabel motivasikerja (X_3) sebesar 0,719 bernilai positif yang artinya bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasikerja (X_3) akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,719 dengan menjaga variabel lain tetap/konstan. koefisien b_3 Memiliki arti bahwa jika variabel motivasikerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat koefisien regresi tersebut bernilai positif yang artinya variabel motivasikerja (X_3) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), jika semakin tinggi motivasikerja (X_3) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y), atau semakin rendah motivasikerja (X_3) maka semakin rendah pula kinerja karyawan (Y).

4.3.3 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian hipotesis diatas dirangkum pada tabel 4.45 sebagai berikut

Tabel 4.42

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Signifikansi	Arah
1	Nilai-nilai islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Positif
2	Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Positif
3	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Positif
4	Nilai-nilai islam, kemampuan kerja Dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Positif

Sumber : Hasil penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel ringkasan hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai-nilai Islam secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kemampuan kerja secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Motivasi kerja secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Nilai-nilai Islam, Kemampuan kerjadan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Hasil Uji t (parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis partial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} = nilai-nilai Islam (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{a1} = nilai-nilai Islam (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{02} = kemampuan kerja (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{a2} = kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{03} = motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{a3} = motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau

- Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diteruma

Hasil uji statistik-t merupakan suatu bentuk analisis partial untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t berguna untuk mengetahui apakah secara individual variabel (X) memiliki pengaruh yang signiflkan terhadap variabel (Y) atau tidak. Besamya koefisien partial dan hasil uji statistik t dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.43

Hasil Uji Partial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3,570	2,670		1,337	,188
NILAI-NILAI ISLAM (X1)	,201	,098	,226	2,052	,046
KEMAMPUAN KERJA (X2)	1,143	,350	,391	3,263	,002
MOTIVASI KERJA (X3)	,719	,172	,386	4,184	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.44 hasil uji t diatas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai-nilai Islam (X_1) mempunyai hubungan yang positif, hal ini berarti bila nilai-nilai Islam ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel nilai-nilai Islam sebesar 2,052, sedangkan t-tabel ($n-k-1$) atau t-tabel (46-3-1) atau sebesar 42 adalah sebesar 2,01808, maka t-hitung $2,052 > t\text{-tabel } 2,01808$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,046 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemampuan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang positif, hal ini berarti bila Kemampuan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel Kemampuan kerja sebesar 3,263, sedangkan t-tabel ($n-k-1$) atau t-tabel (46-3-1) atau sebesar 42 adalah sebesar 2,01808, maka t-hitung $3,263 > t\text{-tabel } 2,01808$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja (X_3) mempunyai hubungan yang positif, hal ini berarti bila Motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel Motivasi kerja sebesar 4,184, sedangkan t-tabel ($n-k-1$) atau t-tabel (46-3-1)

atau sebesar 42 adalah sebesar 2,01808, maka t -hitung $4,184 > t$ -tabel 2,01808. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Hasil Uji F (simultan)

Uji F ini berguna untuk menguji apakah nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan.

H_a : Adanya pengaruh yang signifikan antara nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis statistik diatas dapat diartikan bahwa H_0 menunjukkan variabel bebas, dan H_a menunjukkan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Menguji hipotesis tersebut menggunakan uji statistik F, yaitu dengan membandingkan F -hitung dengan F -tabel pada $d=0,05$ dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian uji F (uji simultan) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.44
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	731,842	3	243,947	86,268	,000 ^b
Residual	118,767	42	2,828		
Total	850,609	45			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), NILAI-NILAI ISLAM (X1), KEMAMPUAN KERJA (X2)

Sumber: Data diolah, 2021

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 43)$$

$$k = \text{jumlah variabel independen} \quad df = n-k = 46-3=43$$

$$n = \text{jumlah anggota sampel} \quad \alpha = 0,05$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,82 \quad F_{\text{hitung}} = 86,268$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 86,268 lebih besar dari F-tabel $(n-k)$ atau F-tabel $_{43}$ adalah sebesar (2,82), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha=0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2)

dan motivasi kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

4.3.6 Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai Adjusted R-Square dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur modal yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.45
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,928 ^a	,860	,850	1,68160	1,802

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X_3), NILAI-NILAI ISLAM (X_1), KEMAMPUAN KERJA (X_2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.42 dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi R square yang dihasilkan faktor nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) Terhadap Kinerja karyawan adalah 0,860 yang berarti nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. BNI Syariah sebesar 86% dan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Banda Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel nilai-nilai Islam yaitu 0,201 bertanda positif, artinya nilai-nilai Islam searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi 0,201 tidak sama dengan nol ($B_1 \neq 0$) dengan mengacu pada syarat menolak H_0 atau menerima H_a , artinya nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai Islam di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa

kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin tinggi nilai-nilai Islam yang ada dalam suatu perusahaan, maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan disebabkan karena adanya penerapan nilai-nilai Islam dalam keseharian kinerja karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian pada BNI Syariah Cabang Banda Aceh, peneliti mendapatkan informasi bahwa BNI Syariah Cabang Banda Aceh menerapkan nilai-nilai Islam dalam melaksanakan kegiatan bekerja. Nilai-nilai yang diterapkan di BNI Syariah Cabang Banda Aceh adalah nilai akidah yaitu nilai yang berhubungan dengan masalah-masalah keimanan dan dasar-dasar agama yang juga dapat dikatakan sebagai pokok-pokok keimanan. Nilai syariah adalah peraturan-peraturan dan hukum-hukum yang menentukan garis hukum seorang muslim dan merupakan sebuah panduan yang diberikan Allah SWT berdasarkan sumber utama yaitu, Al-Qur'an dan As-Sunnah. Hasil ini membuktikan teori Salma (2017) yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai Islam yang terdapat pada perusahaan yang berbasis syariah haruslah sesuai dengan hukum-hukum Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai pedoman dunia dan akhirat, sehingga segala sesuatu yang kita kerjakan memiliki tujuan dan arah yang pasti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husna (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tingkat penerapan nilai-nilai Islam pada BNI Syariah Banda Aceh sudah sangat bagus akan penerapannya.

4.4.2 Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu 1,143 bertanda positif, artinya kemampuan kerja searah terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi 1,143 tidak sama dengan nol ($B_2 \neq 0$), dengan mengacu pada syarat menolak H_0 atau menerima H_a , artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja karyawan di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin tinggi nilai Islam yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan disebabkan karena adanya persaingan yang sehat antar bank yang akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan

karyawannya agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Karyawan akan merasa bersemangat karena mereka harus meningkatkan kemampuan kerja mereka, kemampuan akan kinerja mereka sangat baik, sehingga dalam hal ini akan berdampak baik pula pada kinerja mereka. Dengan cukup lama berdirinya BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh ini mempunyai sistem penilaian dari faktor kemampuan kerja terhadap faktor kinerja karyawan yang sudah baik. Hasil ini membuktikan teori Robbins (1998) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang paling penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja dari karyawan itu sendiri. Kemampuan kerja sangat diperhatikan dalam pengembangan kemampuan kerja. Karena, kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farlen (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan itu sendiri, karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup dengan pengetahuan saja, tetapi harus disertai dengan kemampuan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh

Dari persamaan regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,719 bertanda

positif, artinya motivasi searah terhadap kinerja karyawan dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan koefisien regresi tidak sama nol ($B_3 \neq 0$) dengan mengacu pada syarat menolak H_0 atau menerima H_a , artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Jika nilai motivasi kerja dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh. Jadi, semakin baik motivasi kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh dalam melayani nasabah dapat menyebabkan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil ini membuktikan teori Bangun (2012) bahwa Motivasi adalah hal yang dapat meningkatkan dan menjadikan sebab seseorang melakukan sebuah tindakan perubahan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar dan nyata. motivasi juga memiliki tugas dan tanggung jawab untuk seorang manajer dalam memengaruhi pegawai pada suatu perusahaan. Motivasi seseorang dalam bekerja merupakan dorongan yang membuat semangat seseorang dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. motivasi juga merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang untuk mencari dan memikirkan Allah SWT dalam melakukan setiap pekerjaannya.

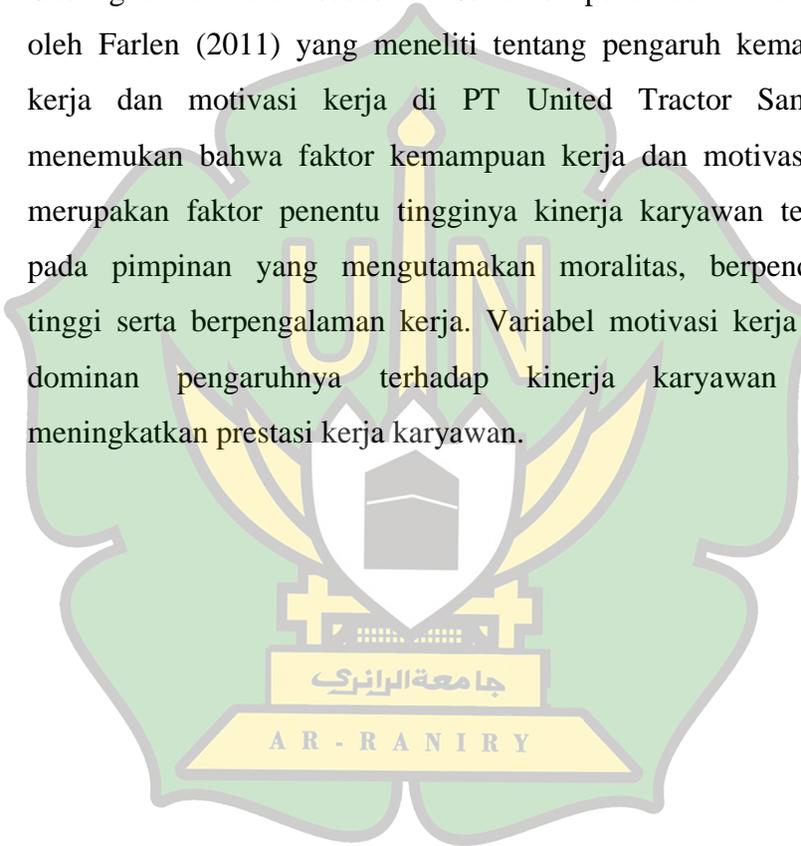
Penelitian ini didukung oleh Harahap (2016), Farlen (2011) dan Faizah & Aji (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. motivasi merupakan faktor penentu tingginya semangat kerja pegawai terutama pada pimpinan yang mengutamakan moralitas, berpendidikan tinggi serta berpengalaman kerja.

4.4.4 Pengaruh Nilai-nilai Islam, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien regresi dari variabel nilai-nilai Islam, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $B_1 = 0,201$; $B_2 = 1,143$; $B_3 = 0,719$. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam, kemampuan, dan motivasi tidak sama nol ($B_i \neq 0$; $i = 1, 2, 3$). Dengan demikian variabel nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh.

Untuk menguji pengaruh bersama-sama juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Apabila nilai $R^2 \neq 0$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.45 nilai rata-rata R^2 sebesar 0,860 atau $\neq 0$. Ini ditunjukkan

bahwa 86% variasi dari variabel kinerja karyawan ditentukan (dipengaruhi) oleh variabel nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 14%. Hasil penelitian ini didukung oleh Farlen (2011) yang meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja di PT United Tractor Samarinda menemukan bahwa faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu tingginya kinerja karyawan terutama pada pimpinan yang mengutamakan moralitas, berpendidikan tinggi serta berpengalaman kerja. Variabel motivasi kerja sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh nilai-nilai Islam (X_1) kemampuan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Nilai-nilai Islam (X_1) dengan nilai koefisien Nilai-nilai Islam sebesar 0,201 menunjukkan bahwa $B_1 \neq 0$. Artinya variabel nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai Islam yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya penerapan nilai Islam dalam keseharian kerja karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
2. Variabel Kemampuan kerja (X_2) dengan nilai koefisien kemampuan kerja sebesar 1,143 menunjukkan bahwa $B_2 \neq 0$. Artinya variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kemampuan yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya persaingan yang sehat antar Bank yang akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.

3. Variabel Motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,719 menunjukkan bahwa $B_3 \neq 0$. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin besar pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan yang membuat karyawan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan.
4. Nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang secara simultan dilakukan, koefisien nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $B_1 = 0,201$; $B_2 = 1,143$; $B_3 = 0,719$. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja tidak sama nol ($B_i \neq 0$; $i = 1,2,3$). Hal ini juga diperkuat dengan uji R^2 dengan koefisien 0,860 atau 86%. Maka dapat dinyatakan bahwa Nilai-nilai Islam, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan saran sebagai berikut:

1. Instansi Terkait

Kepada BNI Syariah Cabang Banda Aceh agar mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kinerja dalam keseharian kerja karyawan supaya dapat hasil yang lebih optimal. Karena kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, kemampuan kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah cakupan kantor cabang BNI Syariah di daerah kabupaten dan kota khususnya selain di Banda Aceh supaya hasil dari penelitian yan dilakukan lebih representatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian yang akan datang diharapkan lebih lengkap dan bervariasi dengan menambah variabel independen lain.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

- Alam, P. A., (2016). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Analytica Islamica*, 1, 1-19, 6.
- Antonio, M. S., (2012). *Ensiklopedia bisnis dan kewirausahaan: Kepemimpinan Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 2, Jakarta: Tazkia Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azis, M. (1992). *Mengembangkan Bank Islam di Indonesia*. Jakarta: Bankit.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Badri, Muhammad Arifin. (2017). *Riba dan Tinjauan Kritis Perbankan Syariah*. Cet II. Jawa Timur: Yayasan Al Furqon Al Islami.
- Batubara, Suci Amelia. (2016). *Kemampuan Kerja Menurut Pandangan Islam*, (Online), (<https://bismansyaumsu.blogspot.co.id/2016/05/suci-ameliabatubara-kemampuan-kerja.html>).
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press
- Bernardin, H. J., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Salma, E. (2017). Nilai-nilai Islam Pada Bank Berbasis Syariah (Tugas Akhir). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Fahrullah, Arasy.(2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Motivasi, Kinerja, serta Kesejahteraan Islami.*Journal of Islamic Economics*,2, 121-140.
- Faizah, N & Aji, T. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2, 198-210.
- Farlen, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Tugas Akhir). Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadisi, M. (2014).The Effect of Islamic Work Ethics on The Performance Result of Muslim Employees of Marketing Sector in The Multinational Companies. *International Journal of Organizational Leadership*, 3, 31–40.
- Hafidhuddin & Hendri, T. (2013). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*.Jakarta: Gema Insani Press.
- Hameed, S., Wirman, A., Alrazi, B., Nazli, M., & Pramono, S. (2004).*Alternative disclosure and performance measures for Islamic banks. In Second Conference on Administrative Sciences: Meeting the Challenges of the Globalization Age*, King Fahd University of Petroleum & Minerals, Dhahran, Saudi Arabia (pp. 19–21).
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*, 3, 257-262.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

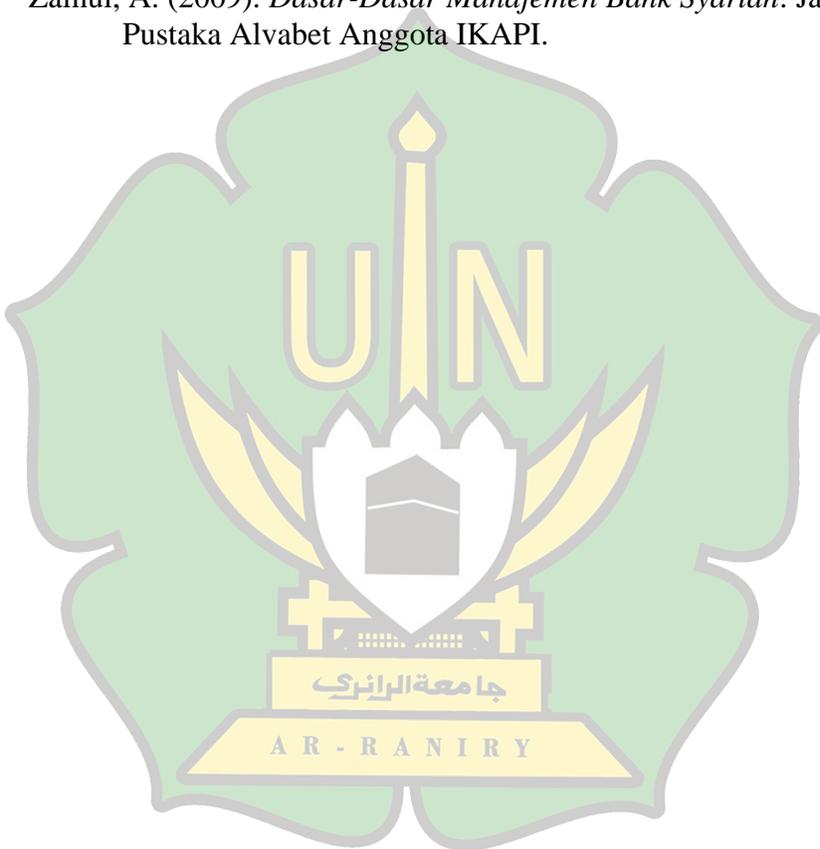
- Husna, H. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI Syariah Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Tugas Akhir). Universitas Islam Negeri Ar-raniry, Banda Aceh.
- idxchannel.com. (2021,0104). Retrieved from idxchannel.com: www.idxchannel.com/amp/market-news/kualitas-sdm-kurang-industri-keuangan-syariah-tetap-optimis-di-2021?espv=1
- Is'haq, A. Y. (2012). Does ethics matter in corporate business management from view point of Islam. Kuwait Chapter of the Arabian. *Journal of Business and Management Review*, 2, 1–9.
- Judisseno, Rimsky K. (2005). *Sistem Moneter dan Perbankan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi & Azuwar. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press, Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marihat Tua, E.H (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Maulana, R. (2007). *Akhlaq dan Etika Bekerja dalam Islam (Etika Bisnis Islam)*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.

- Muliharta, K. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus lovina pada tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 5, 22-28.
- 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.
- Musrin, M. (2004). *Sistem Nilai Dan Pandangan Hidup Serta Relasinya Dengan Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Wardah.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, T. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan. <http://triyononugroho.blogspot.com>.
- Nusantara. (2000). *Lembaga Pengkajian Kebudayaan Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Golo Riwu.
- Padmawati, S., (2007). Kajian Fisiologis dan Nilai-Nilai Islam Dalam Hikayat Raja Rahib (Tugas Akhir). Universitas Negeri Semarang.
- Rahmadana, Muhammad, F., Noni, R., & Ramdansyah, (2019). *Risiko Sistemik Perbankan Syariah di Indonesia*. Bandung: Yayasan Kita Menulis.
- Reza, M. & Violita, S. E. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Maqashid Index. *Journal of Accounting and Business Dynamics*, 5(1), 17-30.
- Rice, G. (1999). Islamic Ethics and the Implications for Business. *Journal of Business Ethics*, 18, 345–358.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, H. V., & Andria, P. (2008). *Islamic Financial Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen P., (1998). *Perilaku organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice Hall.
- Salem, Zaneb Omer. & Syed Omar Syed Agil. (2012). The Effects of Islamic Individuals Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *Australian Journal of Basic and Applied Sciencis*, 6(7).260-270.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2), 227-249.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 57-52.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto, E. & Sulhan, M. (2008). *Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*. Malang: Uin-Malang Press.
- Soeroto, (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja, Edisi kedua*, Yogyakarta: UGM Press.
- Sudarmanto, (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarsono, H. (2004). *Konsep Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Ekonesia.
- Sugiyono, (2007). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia.

- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2018). Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 9, 51-81.
- Sumitro, W. (1997). *Asas-asas Perbankan Syariah dan Lembaga-lembaga Terkait*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Susyanti, J. (2016). *Pengelolaan Lembaga Keuangan Syariah*. Malang: Empat Dua.
- Tim Penyusun Kamus Bahasa (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ke 3*. Jakarta: Balai Pustaka. Hal 623.
- Teguh, M. (2001). *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Teguh, M. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Thahir, Abd Wahid. (2014) *Konsep Manusia Dalam Al-Qur'an*. <http://sulsel.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtnn1362081548.doc>
- Wahab, Mastura Ab. (2012). *The Impact of Islamic Work Values on Employees' Job Performance in Malaysia*. Tugas Akhir. University of Canberra, Australia.
- Wahyuningsih, S. (2015). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan (Tugas Akhir). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Yasin, A., Findi, M. & Hosen, M. N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 5, 222-230.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainul, A. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Pustaka Alvabet Anggota IKAPI.



Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM, KEMAMPUAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan BNI Syariah Banda Aceh)

Assalamua'laikum Wr.Wb.

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan tugas skripsi pada program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh, Saya:

Nama : Nur Aini

NIM : 160603172

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BNI Syariah Cabang Banda Aceh)”, maka penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban Bapak/Ibu hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiannya akan saya jaga dengan sangat hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Hormat Saya

Nur Aini

1. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√) Dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

a) Jenis kelamin

- : Laki-laki
 : Perempuan

b) Pendidikan Terakhir

- : SD
 : SMP
 : SMA
 : Diploma
 : S1
 : S2

c) Usia

- : < 20 tahun
 : 20-30 tahun

: 31-40 tahun

: > 40 tahun

d) Status Pernikahan

: Menikah

: Belum Menikah

: Duda / Janda

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan satu ini pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menceklist (√) satu jawaban pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

III. DAFTAR PERNYATAAN

Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklist (√) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

Keterangan :

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

No	VARIABEL NILAI-NILAI ISLAM	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik					

2.	Saya selalu menaati aturan yang telah ditetapkan untuk bisa mengembangkan suatu pekerjaan agar ada peningkatan.					
3.	Saya membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan dan hanya ingin mendapat berkah dari Allah SWT.					
4.	Saya meyakini bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diterapkan dalam nilai Islam.					
5.	Dalam bekerja saya selalu membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan					
6.	Dalam bekerja saya selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.					
7.	Saya melakukan pekerjaan yang diterapkan sesuai ajaran Islam.					
8.	Saya selalu melayani nasabah dengan konsisten.					
9.	Seluruh tugas dan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, saya kerjakan dengan baik.					
10.	Saya memiliki tanggung jawab dengan pekerjaan.					

11.	Saya selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah saat saya bekerja.					
-----	------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

No	VARIABEL KEMAMPUAN KERJA	SS	S	R	TS	STS
1.	Apapun pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan tepat.					
2.	Dalam bekerja saya selalu meningkatkan pengetahuan yang menyangkut dengan suatu pekerjaan.					
3.	Selama bekerja saya akan selalu memberikan pelayanan yang terbaik dan sebaik mungkin.					

AR - R A N I R Y

No	VARIABEL MOTIVASI KERJA	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.					
2.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja.					
3.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti dari pekerjaan sebelum tercapai target.					
4.	Saya mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja.					
5.	Saya menunjukkan kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada nasabah.					

No	VARIABEL KINERJA KARYAWAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.					
2.	Seluruh kualitas pekerjaan yang saya lakukan tujuannya untuk mendapatkan hasil yang sempurna.					
3.	Memiliki target lebih dalam bekerja.					

4.	Seluruh pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.					
5.	Seluruh pekerjaan yang diberikan selama ini dapat saya selesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.					
6.	Pemakaian fasilitas yang digunakan secara efektif dan efisien.					
7.	Saya selalu bekerja profesional dan menetapkan porsi pekerjaan sesuai dengan amanah baik ketika ada atasan maupun tidak ada atasan.					
8.	Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi oleh atasan.					
9.	Saya dapat menjalin silaturahmi yang baik dan bekerja sama dengan atasan dan bawahan dalam mewujudkan suatu tujuan tanpa menjatuhkan satu sama lain.					
10	Saya mempunyai komitmen kerja yang baik dengan sesama karyawan.					

Lampiran 2: Output SPSS

5. Uji Validitas

a. Variabel nilai-nilai Islam (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	(X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,737**	,567**	,579**	,445**	,579**	,608**	,579**	,703**	,579**	,703**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	,737**	1	,742**	,741**	,522**	,660**	,783**	,741**	,790**	,741**	,703**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	,567**	,742**	1	,889**	,576**	,566**	,522**	,566**	,609**	,566**	,696**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	,579**	,741**	,889**	1	,687**	,699**	,612**	,699**	,683**	,699**	,763**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X1.5	Pearson Correlation	,445**	,522**	,576**	,687**	1	,758**	,549**	,472**	,605**	,544**	,682**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	,579**	,660**	,566**	,699**	,758**	1	,774**	,775**	,763**	,699**	,683**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	,608**	,783**	,522**	,612**	,549**	,774**	1	,855**	,830**	,774**	,742**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	,579**	,741**	,566**	,699**	,472**	,775**	,855**	1	,844**	,850**	,683**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	,703**	,790**	,609**	,683**	,605**	,763**	,830**	,844**	1	,844**	,826**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	,579**	,741**	,566**	,699**	,544**	,699**	,774**	,850**	,844**	1	,763**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X1.11	Pearson Correlation	,703**	,703**	,696**	,763**	,682**	,683**	,742**	,683**	,826**	,763**	1	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
(X1)	Pearson Correlation	,757**	,875**	,785**	,868**	,742**	,860**	,865**	,868**	,914**	,868**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

4) Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	(X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,714**	,913**	,932**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	,714**	1	,789**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000

	N	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	,913**	,789**	1	,961**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46
(X2)	Pearson Correlation	,932**	,905**	,961**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46

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

5) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	(X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,841**	,804**	,804**	,688**	,905**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	,841**	1	,869**	,869**	,740**	,942**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000

	N	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	,804**	,869**	1	,825**	,695**	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	,804**	,869**	,825**	1	,870**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	,688**	,740**	,695**	,870**	1	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46
(X3)	Pearson Correlation	,905**	,942**	,914**	,952**	,870**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

6) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	(Y1)
Y1.1	Pearson Correlation	1	,846**	,821**	,648**	,696**	,723**	,729**	,667**	,685**	,604**	,896**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	,846**	1	,822**	,716**	,615**	,695**	,693**	,487**	,577**	,577**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	,821**	,822**	1	,759**	,652**	,693**	,628**	,630**	,639**	,557**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	,648**	,716**	,759**	1	,783**	,664**	,592**	,521**	,517**	,429**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	,696**	,615**	,652**	,783**	1	,722**	,661**	,657**	,520**	,368*	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,012	,000

N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	,723**	,695**	,693**	,664**	,722**	1	,916**	,685**	,615**	,528**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.7	Pearson Correlation	,729**	,693**	,628**	,592**	,661**	,916**	1	,694**	,628**	,540**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.8	Pearson Correlation	,667**	,487**	,630**	,521**	,657**	,685**	,694**	1	,722**	,561**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.9	Pearson Correlation	,685**	,577**	,639**	,517**	,520**	,615**	,628**	,722**	1	,912**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.10	Pearson Correlation	,604**	,577**	,557**	,429**	,368*	,528**	,540**	,561**	,912**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,012	,000	,000	,000	,000		,000
N		46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
(Y1)	Pearson Correlation	,896**	,846**	,869**	,800**	,811**	,872**	,852**	,802**	,819**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

6. Uji Realibilitas

a. Variabel nilai-nilai Islam (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	11

b. Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	3

c. Variabel Motivasi Kerja (X3)

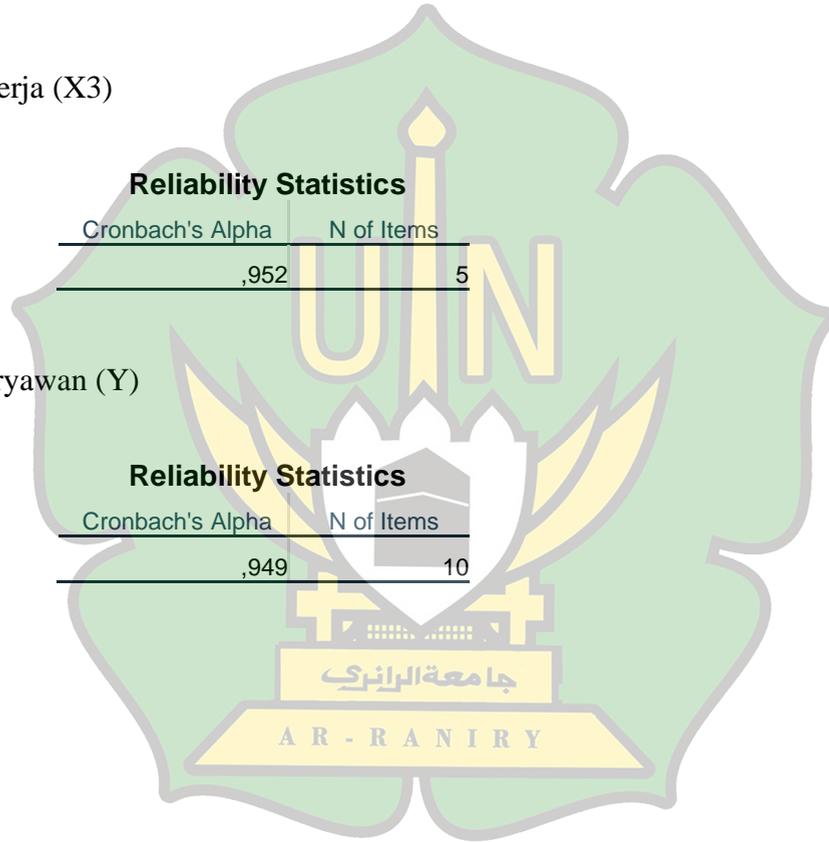
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	5

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10



7) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

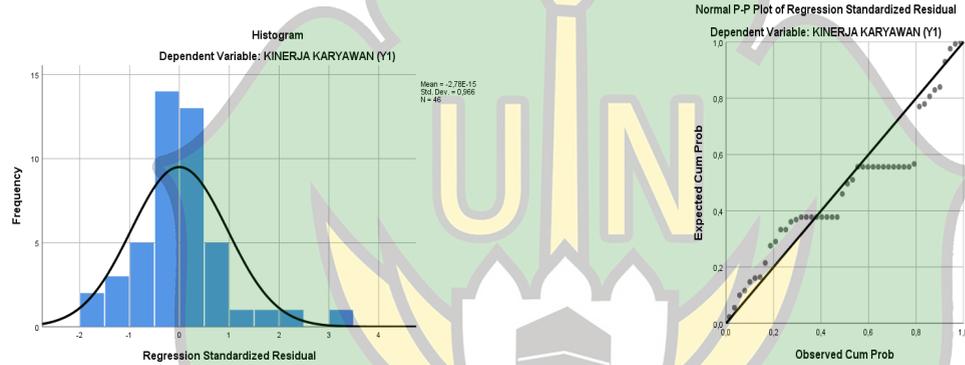
Residual

N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62457885
Most Extreme Differences	Absolute	,236
	Positive	,236
	Negative	-,110
Test Statistic		,236
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



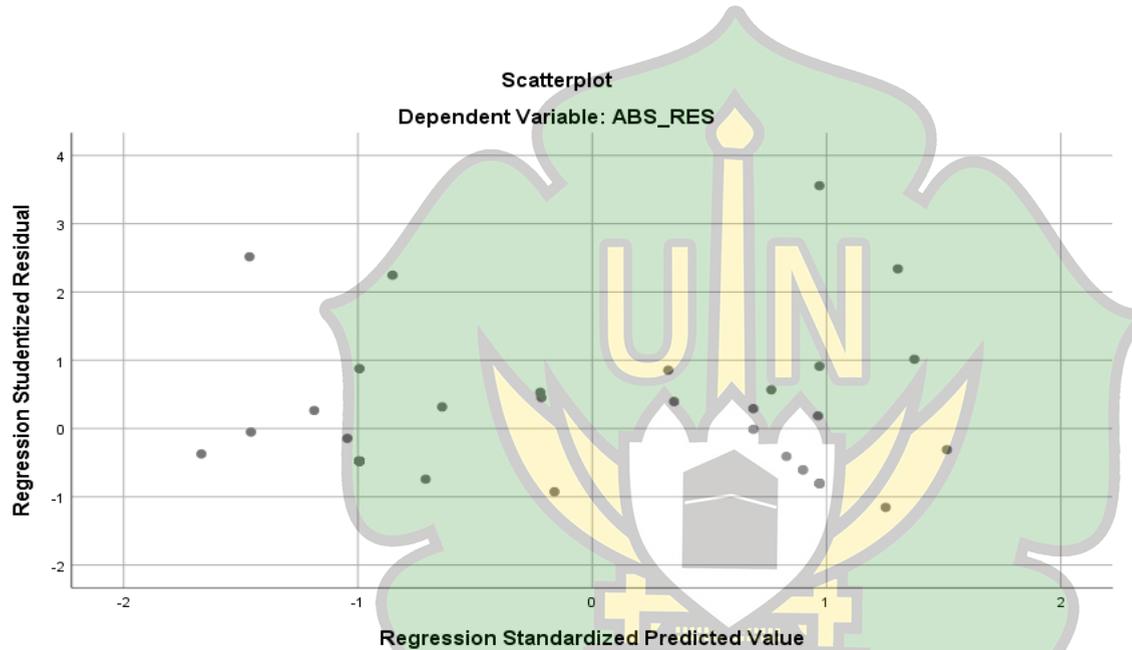
8) Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	NILAI-NILAI ISLAM (X1)	,834	,302	,118	,274	3,644
	KEMAMPUAN KERJA (X2)	,879	,450	,188	,232	4,312
	MOTIVASI KERJA (X3)	,850	,542	,241	,390	2,567

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

9) Uji Heteroskedatisitas



10) Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3,570	2,670		1,337	,188
	NILAI-NILAI ISLAM (X1)	,201	,098	,226	2,052	,046
	KEMAMPUAN KERJA (X2)	1,143	,350	,391	3,263	,002
	MOTIVASI KERJA (X3)	,719	,172	,386	4,184	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

11) Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,570	2,670		1,337	,188
	NILAI-NILAI ISLAM (X1)	,201	,098	,226	2,052	,046
	KEMAMPUAN KERJA (X2)	1,143	,350	,391	3,263	,002
	MOTIVASI KERJA (X3)	,719	,172	,386	4,184	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

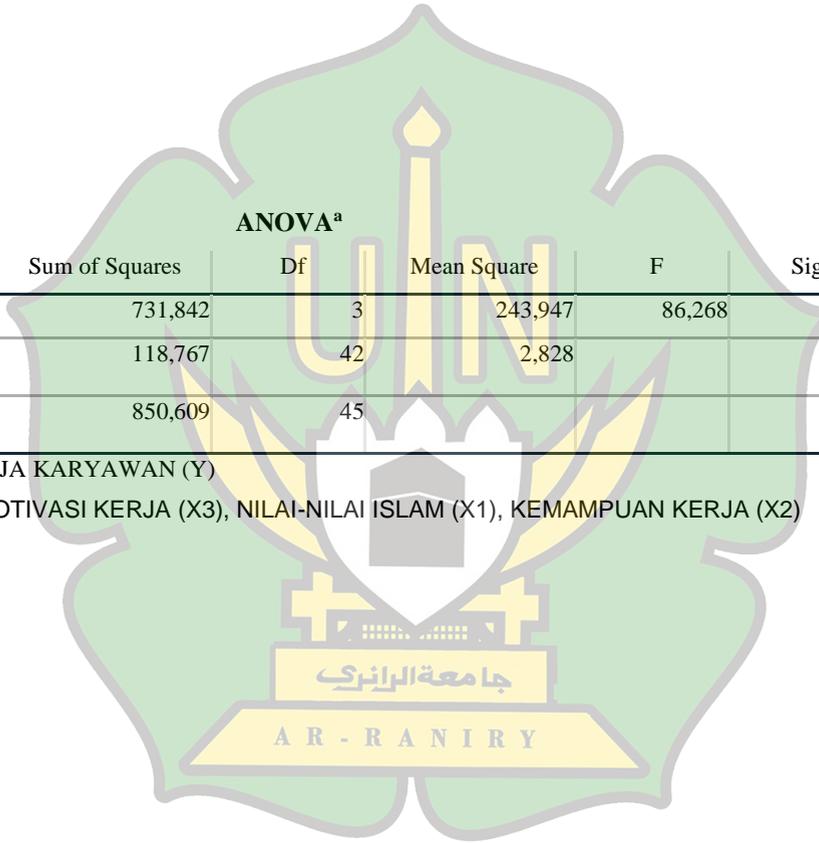
12) Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731,842	3	243,947	86,268	,000 ^b
	Residual	118,767	42	2,828		
	Total	850,609	45			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), NILAI-NILAI ISLAM (X1), KEMAMPUAN KERJA (X2)



13) Uji Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,928 ^a	,860	,850	1,68160	1,802

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), NILAI-NILAI ISLAM (X1), KEMAMPUAN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

