

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM PADA
BANK BNI SYARIAH BANDA ACEH TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN**



Disusun Oleh:

**HANIA HUSNA
NIM: 140603096**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM PADA
BANK BNI SYARIAH BANDA ACEH TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN**



Disusun Oleh:

**HANIA HUSNA
NIM: 140603096**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hania Husna
NIM : 140603096
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 September 2018

Yang Menyatakan,


6000
ENAM RIBU RUPIAH
Hania Husna

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

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

Dengan Judul:

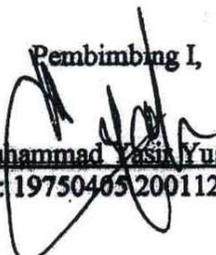
**Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI Syariah
Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Disusun Oleh:

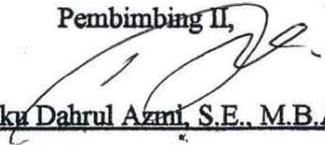
Hania Husna
NIM: 140603096

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

Pembimbing I,


Dr. Muhammad Yasin Yusuf, M.A
NIP: 19750405200112 1003

Pembimbing II,


Teuku Dahrul Azmi, S.E., M.B.A

Mengetahui Ketua
Program Studi Perbankan Syariah


Israk Ahmad Syah, B.Ec., M.Ec., M.Sc
NIP: 19720907200003 1 001

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL

SKRIPSI

Hania Husna
NIM: 140603096

Dengan Judul:

**Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI Syariah
Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

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

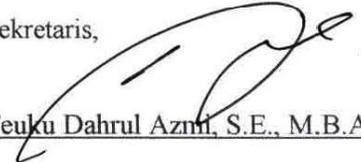
Pada Hari/Tanggal: Rabu, 1 Agustus 2018
19 Dzul-Qaidah 1439 H

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

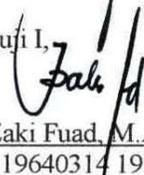
Ketua,


Dr. Azharsyah, SE.Ak., M.S.O.M
NIP. 197811122005011003

Sekretaris,


Teuku Dahrul Azmi, S.E., M.B.A

Penguji I,


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003

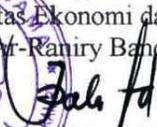
Penguji II,


Riza Aulia, S.E.I., M.Sc
NIP. 198801302018031001



Mengetahui

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


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat beserta salam tidak lupa kita sanjungsajikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa ummatnya ke jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM PADA BANK BNI SYARIAH BANDA ACEH TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN.** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Dalam penyusunan tugas ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan, waktu, tenaga, pikiran dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Warul Walidin, A.K., M.A selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Kepada Bapak Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Kepada Bapak Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.sc selaku Ketua Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Kepada Ibu Ayumiati S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Kepada Ibu Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Kepada Bapak Dr. Muhammad Yasir Yusuf, M.A selaku pembimbing I yang telah memberikan waktu, ilmu pengetahuan serta motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
7. Kepada Bapak Teuku Dahrul Azmi, S.E., M.B.A selaku pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan serta dukungan selama proses bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
8. Kepada Bapak Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
9. Kepada Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan masukan, dukungan dan ilmu kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Kepada kedua orang tua penulis, Bapak H. Mudassir S.E dan Ibu Hj. Hasmairi S.Ag tercinta, yang selalu mendoakan, menyayangi dan memberikan dorongan materil serta spiritual kepada penulis hingga akhirnya terselesaikan skripsi ini, rasa sayang dan terimakasih yang tiada tara kepada beliau.
11. Kepada saudara sekandung penulis Dani Farhan dan M. Dzaki Khalili serta teman dekat penulis Betta Justi Randa S.T yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada sahabat serta teman-teman seperjuangan di Perbankan Syariah, yang selalu ada untuk memberikan bantuan dan semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga segala bantuan, motivasi, ilmu dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik serta diberikan balasan rahmat dan hidayah oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan akademik.

Banda Aceh, 10 September 2018
Penulis

Hania Husna

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

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

1. Konsonan

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

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 harakat, transliterasinya sebagai berikut:

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

b. Vokal Rangkap

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

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

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اِي/َ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ/ِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ/ُ	<i>Dhommah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قال : qāla

رمى : ramā

قيل : qīla

يقول : yaqūlu

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

a. Ta marbutah (ة) hidup

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

b. Ta marbutah (ة) mati

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

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

Contoh:

روضۃ الاطفال	: <i>raudah al-atfal/raudatul atfal</i>
المدينة المنورة	: <i>al-Madinah al-Munawwarah/ al-Madinatul Munawwarah</i>
طلحة	: <i>Talhah</i>

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.
Contoh: 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 Mahasiswa	: Hania Husna
NIM	: 140603096
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul	: Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI Syariah Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Tanggal Sidang	: 1 Agustus 2018
Tebal Skripsi	: 138 Halaman
Pembimbing I	: Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
Pembimbing II	: Teuku Dahrul Azmi, S.E., M.B.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan indikator nilai-nilai Islam serta pengaruh yang akan timbul pada semangat kerja karyawan dengan adanya penerapan Nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah Banda Aceh. Penulis juga ingin melihat dengan penerapan nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah membuat kinerja karyawan semakin baik dan bersemangat dalam bekerja atautkah sebaliknya. Penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja di penelitian ini memiliki 5 aspek di antaranya yaitu: kesempurnaan kerja (*excellence/imtiyaz*), bekerja sama (*teamwork/'amal jama'iy*), kemanusiaan (*humanity/insaniyah*), kejujuran (*integrity/shiddiq*) dan fokus pada pelanggan (*customer focus/tafdhilihu al'umala*).

Penulis menggunakan kuesioner/angket yang dibagikan dalam bentuk lembaran dan akan dijawab oleh 33 responden, hasil tersebut digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini. Metode yang digunakan yaitu statistik deskriptif serta memakai teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tingkat penerapan nilai-nilai Islam pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh sudah bagus akan penerapannya yaitu, terlihat pada tabel deskripsi jawaban responden dari ke 5 variabel independen. Hanya satu variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan nilai-nilai Islam pada keseharian kerjanya agar menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Kata Kunci: Penerapan Nilai-nilai Islam, Semangat Kerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Pembahasan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori.....	13
2.1.1 Sejarah Perbankan Syariah	13
2.1.2 Perbankan Syariah di Indonesia.....	16
2.1.3 Etika Bekerja dalam Islam	18
2.1.4 Nilai-nilai Islam dalam Bekerja	23
2.1.5 Semangat Kerja Karyawan	28
2.2 Kajian Kepustakaan	36
2.3 Model Penelitian / Kerangka Berfikir.....	39
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	44
3.2	Data dan Teknik Pemerolehannya	45
3.2.1	Jenis Data	45
3.2.2	Teknik Pemerolehannya	46
3.2.3	Populasi dan Sampel	47
3.3	Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1	<i>Library Research</i>	48
3.3.2	<i>Field Research</i>	49
3.4	Skala Pengukuran	50
3.4.1	Skala Nominal	50
3.4.2	Skala Ordinal	50
3.5	Uji Validitas dan Reliabilitas	51
3.5.1	Uji Validitas	51
3.5.2	Uji Reliabilitas	51
3.6	Variabel Penelitian	52
3.6.1	Variabel Independen / Bebas	52
3.6.2	Variabel Dependen / Terikat	54
3.7	Metode Analisis Data	54
3.8	Uji Asumsi Klasik	55
3.8.1	Uji Normalitas	56
3.8.2	Uji Heteroskedastisitas	56
3.8.3	Uji Multikolinieritas	57
3.9	Teknik Analisis Data	58
3.9.1	Uji F	58
3.9.2	Uji T	59
3.9.3	Koefisien Determinasi (R^2)	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Bank BNI Syariah	60
4.1.1	Sejarah Bank BNI Syariah	60
4.1.2	Visi Misi Bank BNI Syariah	62
4.1.3	Budaya Kerja Bank BNI Syariah	62
4.1.4	Produk Bank BNI Syariah	63

4.1.5	Kode Etik Bank BNI Syariah.....	64
4.2	Hasil Penelitian.....	65
4.2.1	Uji Reliabilitas	65
4.2.2	Uji Validitas	66
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden	69
4.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	77
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	82
4.2.6	Analisis Regresi Linier Berganda	85

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	105
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Budaya Kerja Bank BNI Syariah	62
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.3 Uji Validitas Kesempurnaan Kerja (<i>Excellence / Imtiyaz</i>)	66
Tabel 4.4 Uji Validitas Bekerja Sama (<i>Teamwork / 'Amal Jama'iy</i>)	66
Tabel 4.5 Uji Validitas Nilai Kemanusiaan (<i>Humanity / Insaniyah</i>)	67
Tabel 4.6 Uji Validitas Kejujuran (<i>Integrity/Shiddiq</i>).....	67
Tabel 4.7 Uji Validitas Fokus Pada Pelanggan (<i>Customer Focus / Tafdhiluhu Al'umala</i>).....	68
Tabel 4.8 Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan.....	69
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Penelitian	69
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kesempurnaan Kerja (<i>Excellence/Imtiyaz</i>).....	78
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Bekerja sama (<i>Teamwork/'Amal Jama'iy</i>)	78
Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Nilai Kemanusiaan (<i>Humanity/Insaniyah</i>)	79
Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kejujuran (<i>Integrity/Shiddiq</i>).....	80
Tabel 4.14 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Fokus pada Pelanggan (<i>Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala</i>)	80

Tabel 4.15 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Indikator Semangat Kerja Karyawan.....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji <i>Glejser</i>	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.19 Uji F.....	86
Tabel 4.20 Uji T	87
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Kinerja Aset, PYD, DPK (BUS/UUS) 2011-2015.....	2
Gambar 2.1 Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islam terhadap Semangat Kerja Karyawan	41
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	72
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	73
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	74
Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja.....	75
Gambar 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Level Karyawan.....	76
Gambar 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Questionnaire</i>	99
Data Penelitian.....	105
Uji Reliabilitas.....	106
Uji Validitas.....	108
Uji Asumsi Klasik	112
Analisis Regresi Linier Berganda.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

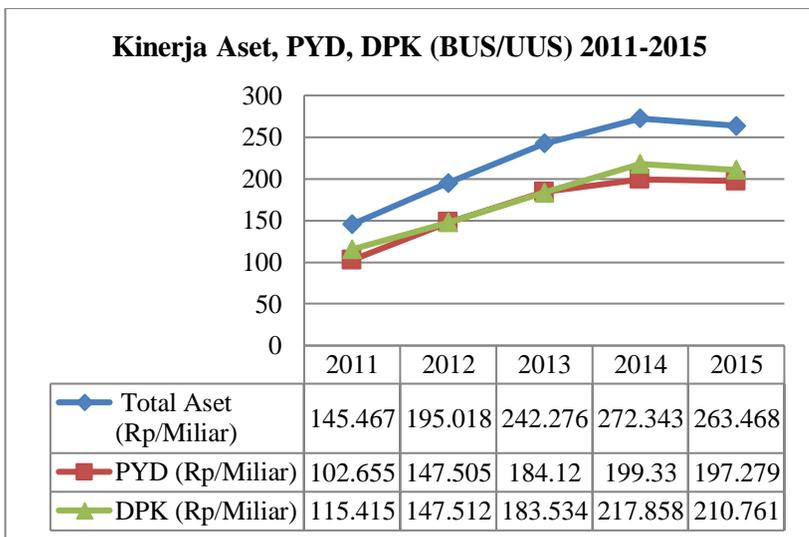
Perbankan syariah memiliki pengaruh yang besar dalam aktivitas perekonomian masyarakat. Lahirnya perbankan syariah diharapkan menjadi solusi bagi perkembangan ekonomi nasional khususnya umat Islam. Al Qur'an dan Al Hadits dijadikan pedoman bagi setiap aktivitas yang di dalamnya berisikan anjuran serta larangan yang mengatur umat muslim guna memberikan keselamatan di dunia dan di akhirat.

Di zaman *modern* saat ini, bank syariah di Indonesia secara konsisten telah menunjukkan perkembangan dari waktu ke waktu. Bank syariah mempunyai peluang besar untuk lebih cepat berkembang meramaikan industri perbankan nasional Indonesia. Hal ini dapat mungkin terjadi dengan dukungan beberapa faktor, salah satunya adalah disahkannya UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah.

Dalam UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan berbagai peraturan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia, dasar hukum perbankan syariah di Indonesia semakin kuat dan jumlah bank syariah semakin meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu. Akan tetapi, beberapa pakar perbankan syariah berpendapat bahwa peraturan yang ada masih belum cukup

untuk mendukung operasional pada perbankan syariah di Indonesia (www.ojk.go.id, 2013).

Berdasarkan Statistik Perbankan Indonesia (SPI) yang dipublikasikan OJK, bank syariah menunjukkan perkembangan yang sangat positif. Kendati terus meningkat, besaran pertumbuhan dana masyarakat Perbankan Syariah menunjukkan tren penurunan (OJK, 2017). Penurunan tersebut terjadi dikarenakan perlambatan pada kinerja perbankan syariah yaitu penurunan pertumbuhan aset, pembiayaan yang diberikan (PYD) dan pada dana pihak ketiga (DPK).



Sumber: OJK (2015)

Grafik 1.1
Kinerja Aset, PYD, DPK (BUS/UUS) 2011-2015
(Rp Milyar)

Penurunan tersebut diperkirakan karena terjadinya krisis keuangan dunia. Dengan hal kejadian itu membuat OJK

berusaha untuk terus meningkatkan pangsa pasar perbankan syariah, serta perlu dilakukannya evaluasi terhadap faktor penyebab perlambatan tumbuhnya perbankan syariah. Diharapkan bank syariah menjadi lebih kuat dalam menghadapi krisis di periode berikutnya.

Namun demikian, sampai akhir 2016 pertumbuhan perbankan syariah mencapai 19,67 %. Sedangkan pangsa pasar perbankan syariah mencapai angka 5,12 %, tertinggi sepanjang keberadaan perbankan syariah di Indonesia. Jelas dibuktikan bahwa kehadiran bank syariah menjadi warna tersendiri di tengah masyarakat (Nuraini, 2017).

Pertumbuhan perbankan syariah juga berkembang sangat pesat di Aceh tepatnya kota Banda Aceh. Praktisi perbankan Bahrul Walidin, mengatakan Provinsi Aceh memiliki prospek menjanjikan bagi perkembangan perbankan syariah. Hal ini juga didukung dengan penerapan syariat Islam di Provinsi Aceh. Terlebih lagi yang sangat penting bagi Bank Syariah di Aceh dalam menerapkan nilai-nilai Islami oleh karyawannya (Republika.co.id, 2017).

Nilai-nilai Islam perlu diterapkan dalam aktivitas karyawan di antaranya: ketika bekerja, niat utamanya adalah karena Allah SWT. kita sadar, bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap hamba-Nya, serta mengetahui bahwa hanya dengan bekerjalah kita dapat menunaikan kewajiban-kewajiban Islam yang lainnya,

contohnya seperti zakat, infaq dan sedekah. Seorang karyawan juga harus sadar bahwa kehadiran tepat pada waktunya, menyelesaikan apa yang sudah menjadi kewajibannya secara tuntas, tidak menunda-nunda suatu pekerjaan, tidak mengabaikan pekerjaannya adalah bagian yang tidak terpisahkan dari komponen bekerja itu sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT (Maulana, 2007).

Hakikatnya pekerjaan yang kita lakukan tersebut merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasan, maupun secara duniawi dari Allah SWT yang nantinya dimintai pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam bekerja juga harus memperhatikan adab serta etika sebagai seorang muslim, seperti etika dalam berbicara, menegur, berpakaian, berhadapan dengan *customer*, rapat, dan lainnya. Bahkan akhlak/etika ini merupakan ciri kesempurnaan iman seorang muslim.

Nilai-nilai Islam yang dimaksudkan ini terkandung dalam Al-Quran dan Hadits. Pentingnya pembinaan kualitas kepribadian seorang muslim (*syakhsiyah Islamiyyah*) agar kita memahami dengan benar tentang nilai-nilai Islam, kemudian dapat di implementasikan dalam pekerjaan sehari-harinya. Pembentukan ini ada dua tahap yaitu, mengintroduksikan aqidah Islamiyah dan membuat landasan dalam melakukan proses berpikir yang Islami sehingga dapat mengatur dan

mengendalikan tingkah lakunya (*nafsiyah Islamiyah*) dalam bekerja (Veithzal, 2009).

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 (Mangkunegara, 2000).

Pekerja yang Islami menjadikan agamanya sebagai *guiding principle* agar terhindar dari tujuan yang menghalalkan berbagai cara. Berbeda dengan pekerja yang tidak beragama atau hanya menjadikannya sebagai simbolis saja, mereka menggunakan prinsip Karl Max, *the aim justify the ways* yaitu mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara (Agus Arjianto, 2012).

Dalam etika kerja Islam dikenal dengan istilah *ihsan* (sempurna/baik), yang berarti bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berusaha untuk mencapai kualitas kerja yang baik dan sempurna, dengan menghindari segala kerusakan dan tidak mengerjakannya dengan setengah-setengah. Dalam Al-Qur'an dikenal juga kata *itqan* (kesungguhan) yang berarti melaksanakan proses pekerjaan dengan sungguh-sungguh/akurat, dan sempurna (Tasmara, 1995).

Keseimbangan antara bekerja dan beramal shaleh merupakan perpaduan yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Najm (53:39)

وَأَنْ لَّيْسَ إِلَّا لِلْإِنْسَانِ مَا سَعَىٰ (٣٩)

Artinya: *”Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”*. (Q.S An-Najm [53]:39)

Al-Qur'an Surah Al-Mulk (67:15)

ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (١٥)
هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ

Artinya: *“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya.”* (Q.S Al-Mulk [67]:15)

Jadi sesuai dengan maksud dari ayat Al-Quran yang telah disebutkan bahwa setiap kita melakukan pekerjaan harus disertai dengan etika atau cara bekerja yang diridhai oleh Allah SWT. karena hal tersebut akan membawa pada keberkahan.

Sehingga kita selalu memulai aktivitas pekerjaan dengan dzikir kepada Allah.

Bank Syariah sebagai lembaga keuangan syariah haruslah mematuhi nilai-nilai syariah dalam menjalankan transaksi bisnisnya. Nilai-nilai syariah ini secara otomatis menuntut karyawan untuk mematuhi etika-etika yang berlaku dalam Islam. Oleh karena itu, etika bisnis dalam Islam menjadi salah satu penilaian kesyariahan suatu perbankan syariah.

Tujuan pokok mengenal etika adalah mempengaruhi dan mendorong kehendak kita supaya mengarah kepada hal-hal yang bermanfaat dan berguna bagi sesama. Dengan etika, orang akan mampu untuk bersikap kritis dan rasional untuk membentuk pendapatnya sendiri serta dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah dipertanggungjawabkannya.

Menurut ketua Mudharabah Institut, Muhammad Rizal Ismail, penerapan etika bisnis syariah sangat penting didukung oleh semua pihak, baik pemerintah, regulator moneter, maupun pelaku bisnis syariah. Hal tersebut dilakukan dengan mendorong sosialisasi nilai-nilai etika bisnis syariah. Dengan demikian, kegiatan operasi bisnis lembaga keuangan dan perbankan syariah dapat dijalankan sesuai etika syariah.

Salah satu hal yang penting pada Bank BNI Syariah ini perlu diketatkannya penerapan nilai-nilai Islam pada keseharian kerja karyawan seperti pada yang tertera pada CSR (*Corporate Social Responsibility*) bank tersebut yaitu

kepedulian perusahaan terhadap lingkungan masyarakat sekitarnya (*capacity building*). Penerapan nilai Islam lainnya, karyawan harus menghentikan pekerjaannya ketika adzan berkumandang, dan menunaikan shalat secara berjamaah, serta melakukan kegiatan positif lainnya yang bermanfaat untuk diri sendiri dan rekan kerjanya.

Dengan begitu menjadikan landasan dalam melakukan proses berpikir yang Islami sehingga dapat mengatur dan mengendalikan tingkah lakunya, kita juga dapat mengukur apakah mereka melakukan nilai-nilai Islam yang diterapkan oleh manajemennya atau bahkan hanya menggunakan waktu tersebut untuk hal lainnya dan menyepelkan tindakan yang telah dibuat oleh manajemen tersebut.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh penerapan nilai-nilai Islam seperti variabel *excellence*, *teamwork*, *humanity*, *integrity* dan *customer focus* terhadap semangat kerja karyawan. Kelima nilai tersebut diadopsi dari budaya kerja pada Bank BNI Syariah (bnisyariah.co.id). Nilai-nilai yang dimaksudkan tersebut adalah yang bersumber dari Al-Quran dan hadits serta nilai-nilai Islam ini sangat penting diterapkan oleh karyawan bank (Hastono, 2009).

Dari pembahasan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul tentang **“Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI**

Syariah Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” Penelitian ini dilakukan pada Bank BNI Syariah Banda Aceh. Dikarenakan Bank BNI Syariah ini adalah salah satu Bank Syariah dengan perkembangan yang sangat pesat, serta satu-satunya Bank di Banda Aceh yang tutup atau menghentikan segala aktivitas ketika adzan berkumandang.

Penulis juga ingin melihat apakah dengan penerapan nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah membuat kinerja karyawan semakin baik dan bersemangat dalam bekerja ataukah semakin buruk dengan menganggap nilai tersebut sebagai beban serta menganggap tidak pentingnya hal tersebut diterapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan indikator nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah?
2. Bagaimana pengaruh penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan indikator nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang akan timbul pada semangat kerja karyawan dengan adanya penerapan Nilai-nilai Islam pada Bank BNI Syariah Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menjadi informasi atau masukan bagi perbankan syariah yang harus benar-benar memiliki serta diterapkan nilai-nilai islami pada keseharian kerjanya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuannya yaitu dengan membandingkan teori yang telah dipelajari pada perkuliahan dengan praktik di lapangan serta penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi di penelitian selanjutnya.

Bagi Bank BNI Syariah Banda Aceh, skripsi ini merupakan masukan penting dalam mengembangkan penerapan nilai-nilai Islam pada keseharian kerja karyawannya dan dapat memberi langkah dalam

pembentukan karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi berbasis syariah.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai isi, penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang disusun berdasarkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab Satu, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Dua, merupakan landasan teori yang akan membahas secara terperinci mengenai etika kerja dalam Islam, nilai-nilai kerja islami pada karyawan dan mengetahui pengaruh yang akan timbul pada semangat kerja karyawan dengan adanya penerapan nilai-nilai Islam, serta menjelaskan penelitian terdahulu dan model penelitian atau kerangka berpikir.

Bab Tiga, merupakan hasil kegiatan kerja praktik yang akan membahas mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, tujuan dan arah penelitian, data dan teknik perolehannya, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, variabel penelitian, serta metode analisis data.

Bab Empat, merupakan hasil penelitian berdasarkan proses analisis yang telah di jabarkan pada bab tiga. Uraian

tersebut akan membantu penafsiran dari peneliti untuk mendapatkan jawaban yang mendukung, tidak sama, atau bahkan bertentangan dengan teori dasar yang telah dipaparkan.

Bab Lima, merupakan penutup dari pembahasan skripsi yang memuat kesimpulan dan diskusi singkat dari hasil penelitian yang diperoleh, serta saran yang menjelaskan keterbatasan penelitian dan masukan yang dapat diberikan kepada peneliti agar lebih baik lagi dalam penelitian yang diajukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Sejarah Perbankan 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).

Sedangkan Menurut Karnaen Purwaatmadja, Bank Syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, yakni bank dengan tata cara dan operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam. Salah satu unsur yang harus dihindari dalam muamalah Islam adalah praktik-praktik yang mengandung unsur riba (spekulasi dan tipuan).

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

Bank dengan konsep syariah, secara kelembagaan pertama kali didirikan pada tahun 1963 di Mesir, dengan nama Myt-Ghamr Bank. Perintis usaha ini adalah Ahmad El Najjar, yang permodalannya dibantu oleh Raja Faisal dari Arab Saudi. Myt-Ghamr Bank dinilai sukses menggabungkan manajemen perbankan Jerman dengan prinsip-prinsip muamalah berdasarkan syariat Islam, dengan mengaplikasikannya dalam pelayanan produk bank yang efektif dan sesuai untuk daerah pedesaan, yang hampir

seluruh industrinya adalah industri pertanian. Namun karena persoalan politik yang tidak mendukung, pada tahun 1967 Myt-Ghamr Bank ditutup. Kemudian untuk menggantikan Myt-Ghamr Bank, pada tahun 1971, di buat kembali Bank Islam dengan nama *Nasser Social Bank*, namun tujuan dari bank ini lebih bersifat sosial dari pada komersil (Antonio, 2001).

Perkembangan Bank Syariah memasuki fase yang baru pada tahun 1974. Negara-negara yang tergabung dalam Organisasi Konferensi Islam (OKI) bersepakat mendirikan sebuah institusi keuangan yang menyediakan jasa finansial berbasis *fee* dan *profit sharing* untuk negara-negara anggota OKI. Maka didirikanlah *Islamic Development Bank (IDB)*. Walaupun utamanya IDB adalah bank antar pemerintah yang bertujuan untuk menyediakan dana untuk proyek pembangunan di negara-negara anggotanya, tetapi dalam prakteknya bank ini menerapkan prinsip-prinsip dasar syariat dalam mengelola keuangannya, dengan menghilangkan unsur bunga di dalam pelayanannya. Hal ini mengukuhkan IDB sebagai institusi keuangan internasional yang berbasiskan syariah.

Pada tahun 1975, didirikan Bank syariah swasta pertama di dunia di kota Dubai, yang diberi nama *Dubai Islamic Bank*. Pendirian bank ini didanai oleh sekelompok pengusaha muslim dari berbagai negara. Hal ini diikuti

dengan didirikannya beberapa bank syariah di negara-negara lainnya seperti *Faysal Islamic Bank* (1977) di Mesir dan Sudan, dan *Kuwait Finance House* yang diprakarsai oleh pemerintahan Kuwait. Sejak saat itu mendekati awal dekade 1980-an, bank Islam bermunculan di Mesir, Sudan, negara-negara Teluk, Pakistan, Iran, Malaysia, Bangladesh dan Turki (Antonio, 2001).

2.1.2 Perbankan Syariah di Indonesia

Perkembangan keuangan syariah telah membuahkan berbagai prestasi, dari makin banyaknya 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 bermula dari prakarsa Majelis 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 menghadapi krisis, maka setelah krisis tersebut, didirikanlah Bank Syariah kedua yaitu Bank Syariah Mandiri.

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat bagi terwujudnya sistem perbankan yang sesuai syari'ah, pemerintah telah memuatnya dalam undang-undang yang baru yaitu UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Secara implisit 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 Syari'ah di Indonesia yang menandai dimulainya era sistem perbankan ganda (*Dual Banking System*) di Indonesia.

Dalam periode 1992 sampai dengan 1998, terdapat hanya satu Bank Umum Syari'ah (BUS) dan 78 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (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 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 tugasnya berdasarkan prinsip syariah. Industri perbankan syariah berkembang lebih cepat setelah kedua perangkat perundang-undangan tersebut diberlakukan.

2.1.3 Etika Bekerja dalam Islam

Dalam Islam bekerja adalah ibadah, artinya hasil dari bekerja bukan hanya sekedar mencari keuntungan dunia saja, melainkan juga keberkahan. Di zaman yang semakin modern ini hal tersebut semakin terlupakan, dan kebanyakan dari manusia hanya berorientasi pada dunia saja.

Etika bekerja dalam Islam berarti melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya serta mengharapkan ridha Allah SWT. Menurut Al-Quran etika kerja dalam Islam seperti yang dikutip oleh Habib Ar Rahman (Maynascova, 2008) yaitu:

- a) Bekerja dengan ikhlas dan amanah seperti dalam hadits riwayat Al-Quda' yang artinya "Sebaik-baik manusia ialah orang yang paling banyak bermanfaat bagi sesama manusia".

- b) Ketekunan dalam bekerja yang tertulis dalam hadits riwayat Al-Baihaqi yang artinya “Sesungguhnya Allah suka apabila seseorang itu melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun”.
- c) Semangat kerja sama yang telat tertulis dalam Al-Quran Surah Al-Maidah ayat 2 yang artinya “Tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan...” .

Sebagai umat yang beragama Islam kita juga patut untuk meniru etika bekerja Rasulullah Saw. berikut ini beberapa penerapan disiplin bekerja Rasulullah Saw. (Maynascova, 2008) di antaranya sebagai berikut:

- a) Rasulullah selalu bekerja dengan cara terbaik, profesional, dan tidak asal-asalan. Beliau bersabda, *“Sesungguhnya Allah menginginkan jika salah seorang darimu bekerja, maka hendaklah meningkatkan kualitasnya”*.
- b) Rasulullah melakukannya dengan manajemen yang baik, perencanaan yang jelas, pentahapan aksi dan adanya penetapan skala prioritas.
- c) Rasulullah tidak pernah menyia-nyiakan kesempatan sekecil apapun. *“Barang siapa yang dibukakan pintu kebaikan, hendaknya dia mampu memanfaatkannya, karena ia tidak tahu kapan ditutupkan kepadanya”*.

- d) Rasulullah selalu memperhitungkan masa depan. Beliau adalah sosok yang visioner, sehingga segala aktivitasnya benar-benar terarah dan terfokus.
- e) Rasulullah tidak pernah menanggukkan pekerjaan. Beliau bekerja secara tuntas dan berkualitas.
- f) Rasulullah bekerja secara berjamaah dengan mempersiapkan/membentuk tim yang solid yang percaya pada cita-cita bersama.
- g) Rasulullah adalah pribadi yang sangat menghargai waktu. Tidak berlalu sedetik pun waktu, kecuali menjadi nilai tambah bagi diri dan umatnya.
- h) Rasulullah menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketakwaan.
- i) Rasulullah bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk meraih keridhaan Allah SWT.

Oleh karenanya, etika bisnis dalam bekerja pada perbankan syariah menjadi salah satu yang wajib diberikan penilaian. Berikut ini adalah beberapa ketentuan umum dari etika Islam dalam bekerja yang harus dipatuhi oleh perbankan syariah dalam menjalankan transaksi bisnisnya sehari-hari (Leni, 2016), di antaranya sebagai berikut:

- a) Kesatuan (*Unity/Tauhid*)

Pada konsep ini Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial demi

membentuk kesatuan (Naqvi, 1993). Maka atas dasar ini pula maka etika dan bisnis menjadi keterpaduan, secara vertikal maupun horizontal, serta membentuk suatu persamaan yang sangat penting dalam sistem Islam tersebut.

b) Keseimbangan (*Equilibrium/Adil*)

Islam mengharuskan untuk berbuat adil, tak terkecuali pada pihak yang tidak disukai. Rasulullah diutus Allah untuk membangun keadilan. Kecurangan dalam berbisnis merupakan pertanda kehancuran dari bisnis tersebut, karena kunci keberhasilan bisnis adalah kepercayaan. Seperti yang dijelaskan pada surah Al-Maidah ayat 8, Islam sangat menganjurkan untuk berbuat adil dalam berbisnis, dan melarang berbuat curang atau berlaku dzalim.

c) Kehendak Bebas (*Free Will*)

Kebebasan merupakan bagian penting dalam nilai etika bisnis Islam, tetapi kebebasan yang dimaksud yaitu tidak merugikan sesamanya. Di zaman sekarang manusia cenderung untuk terus-menerus memenuhi kebutuhannya yang tak terbatas. Hal ini dapat dikendalikan dengan adanya kewajiban setiap individu terhadap masyarakatnya yaitu melalui zakat, infak dan sedekah.

d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kesatuan, manusia perlu mempertanggungjawabkan segala tindakan yang dilakukannya, prinsip ini berhubungan erat dengan kehendak bebas. Seseorang akan menetapkan batasan mengenai kebebasan yang dilakukan, dengan bertanggungjawab atas semua tindakannya.

Menurut Sayyid Qutub (Beekun, 1997) prinsip pertanggungjawaban Islam adalah pertanggungjawaban yang seimbang dalam segala bentuk dan ruang lingkupnya. Antara jiwa dan raga, antara perorangan dan keluarga, individu dan sosial antara suatu masyarakat dengan masyarakat lainnya.

e) Kebenaran (*Rightness/Kejujuran*)

Kebenaran dalam konteks ini selain mengandung makna kebenaran lawan dari kesalahan, mengandung pula dua unsur yaitu kebajikan dan kejujuran (Beekun, 1997). Dengan prinsip kebenaran ini maka etika bisnis Islam sangat menjaga dan berlaku preventif terhadap kemungkinan adanya kerugian salah satu pihak yang melakukan transaksi, kerjasama atau perjanjian dalam bisnis.

2.1.4 Nilai-nilai Islam dalam Bekerja

Nilai-nilai Islam adalah sifat-sifat dari ajaran Islam yang penting atau berguna bagi kemanusiaan yang tidak hanya mengatur hubungan manusia dengan Allah tetapi juga mengatur hubungan antara manusia dengan manusia serta manusia dengan alamnya (Musrin, 2004). Nilai-nilai yang dimaksudkan tersebut adalah yang bersumber dari Al-Quran dan hadits serta nilai-nilai Islam ini sangat penting diterapkan oleh karyawan bank (Hastono, 2009). Kelima nilai tersebut diadopsi langsung dari budaya kerja yang terdapat pada Bank BNI Syariah (bnisyariah.co.id), di antaranya sebagai berikut:

a) Kesempurnaan Kerja (*Excellence/Imtiyaz*)

Nilai *Excellence (Imtiyaz)* yang dimaksudkan adalah pencapaian keberhasilan kerja yang sempurna meliputi tahap-tahap perbaikan dalam bekerja dengan menciptakan konsistensi yang akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Kesempurnaan pada bekerja didasarkan pada Al-Quran dalam surah Ali-Imran ayat 110, yang artinya: “kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah...”. Maksud yang diserukan dari ayat tersebut memberikan informasi kepada manusia bahwa

mahluk yang paling sempurna diutus Allah adalah manusia dan sekiranya dia dapat mengerjakan tugasnya dengan sangat baik dalam bekerja serta menjadikan hal tersebut sebagai dorongan untuk mencapai kesempurnaan dalam bekerja.

Jadi, dapat kita ketahui indikator pengukuran kesempurnaan kerja adalah *perfection*: merupakan komitmen kesempurnaan dalam bekerja, *prudence*: amanah dalam bekerja dan mengambil keputusan dengan bijaksana, dan *competence*: meningkatkan kinerja secara konsisten.

b) Bekerja Sama (*Teamwork / 'Amal Jama'iy*)

Bekerja sama (*teamwork / 'amal jama'iy*) merupakan terjalannya suatu hubungan kerja dengan membutuhkan satu sama lain dan sesuai dengan bidang atau keahlian yang telah dimiliki dalam menciptakan tujuan utama memajukan suatu perusahaan (Okta, 2016). Bekerja sama di sini ialah dalam mengerjakan kebajikan/takwa dan tidak tolong menolong dalam berbuat dosa atau pelanggaran dalam bekerja.

Hal tersebut telah diterangkan dalam Al-Quran pada surah Al-Maidah ayat 2, yang artinya: “Dan tolong menolonglah kalian atas kebaikan dan ketaqwaan, dan janganlah kalian tolong menolong atas dosa dan permusuhan”. Jelas dikatakan pada ayat

tersebut bahwa kita sudah seharusnya saling bekerja sama dalam kebaikan dan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki masing-masing karyawan.

Seperti yang dijelaskan dalam surah Al-Maidah ayat 2, dapat kita ketahui bahwa indikator dari bekerja sama yaitu, *trust*: menumbuhkan sikap saling percaya, *respect*: menghargai sesama karyawan dalam bekerja, dan *effective communication*: menciptakan komunikasi yang baik.

c) Nilai Kemanusiaan (*Humanity/Insaniyah*)

Yang dimaksudkan *humanity* di sini ialah seorang karyawan haruslah mempunyai nilai-nilai kemanusiaan serta penyerahan diri yang kuat kepada Allah SWT, baik menyangkut ibadah maupun muamalah, dalam rangka menciptakan pola kehidupan yang sesuai kehendak Allah SWT (Muslich, 2010).

Seperti yang telah tertera dalam Al-Quran surah Al-Qashash ayat 77, yang artinya: “Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya

Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Maksud pada ayat tersebut adalah anjuran untuk menerapkan nilai-nilai kemanusiaan kepada sesama karyawan, terlebih lagi kita sesama umat muslim yang saling bersaudara inilah menjadi dasar nilai kemanusiaan dalam Islam. Maka indikator pengukuran *humanity* adalah, *sincerity*: ketulusan dan niat bekerja hanya untuk mendapat ridha dari Allah SWT, *universality*: mengembangkan nilai-nilai kebaikan yang luas, dan *care*: peduli terhadap lingkungan sosial perusahaan.

d) Kejujuran (*Integrity/Shiddiq*)

Kejujuran dalam bekerja di sini adalah konsistensi pada tujuan perusahaan serta karyawan dituntut untuk mematuhi kode etik yang telah disediakan oleh perusahaan. Dari sikap kejujuran demikian maka suatu bisnis secara otomatis akan melahirkan persaudaraan dan kemitraan yang saling menguntungkan, tanpa adanya kerugian dan penyesalan nantinya (Beekun, 1997).

Nilai kejujuran ini didasarkan pada firman Allah dalam surah Al-Maidah ayat 8, yang artinya: “Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu menjadi orang-orang yang selalu menegakkan

kebenaran karena Allah”. Maksud dari ayat tersebut merupakan ajakan bagi kita umat Islam agar selalu bekerja dengan sikap jujur serta bekerja dengan benar sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pembahasan tersebut kita dapat menentukan indikator dari kejujuran yaitu, *honesty*: menanamkan nilai kejujuran pada karyawan, *discipline*: melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan nilai keislaman, dan *responsibility*: tanggung jawab terhadap tugas yang merupakan amanah.

e) Fokus Pada Pelanggan (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*)

Fokus pada pelanggan yang dimaksudkan adalah karyawan haruslah menerapkan strategi yang diterapkan oleh perusahaan dengan baik dan memenuhi nilai-nilai Islam, yang nantinya akan mudah untuk memahami keinginan serta harapan pelanggan. Hal tersebut diwujudkan agar menjadikan bank sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

Seperti dinyatakan dalam hadits riwayat Imam Muslim, yang artinya: “Rasulullah saw bersabda: seorang muslim adalah saudara muslim yang lainnya, ia tidak akan mendzaliminya dan tidak akan meninggalkannya (dalam kebinasaan) barang siapa

yang menolong saudaranya (dalam suatu kebutuhan) maka Allah akan mempermudah kebutuhannya, barang siapa yang melepaskan kesulitan seorang muslim maka Allah akan melepaskan kesulitannya di hari kiamat...” (Ahmad, 2010).

Jelas dikatakan pada hadits tersebut bahwa kita sebagai manusia haruslah saling menolong sesamanya, serta membenarkan niat dalam bekerja dengan ikhlas sehingga amalnya sampai kepada Allah SWT tidak sia-sia dan memohon kepada Allah SWT agar diberi kemudahan dalam bekerja. Dapat kita ketahui indikator pengukuran dari *customer focus* adalah, *good governance*: melaksanakan tata kelola organisasi dengan baik, *innovation*: memberikan inovasi layanan yang menarik untuk mampu menyaingi pesaing, dan *customer satisfying*: mengedepankan kepuasan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik.

2.1.5 Semangat Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan dari karyawan. Oleh karenanya, perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat. Maka sudah

selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja pada karyawannya, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi (Simamora, 2009).

Menurut Siswanto (2000), semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang lebih ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Alexander Leighten dalam bukunya *Moekijat* (2002) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dan giat serta konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, serta kegiatan perasaan untuk keperluan suatu sebab atau kegembiraan yg dimiliki dalam setiap usaha.

Oleh karena itu naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor moral kerja yang meliputi tiga bidang. Pertama menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi. Kedua menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu minat kerja, serta peluang untuk maju dalam organisasi. Ketiga menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya (Gellerman, 1994).

Seperti yang telah disebutkan pada firman Allah surah Al-Insyirah (94:7-8)

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (Q.S Al-Insyirah [94]:7-8)

Ayat tersebut memberikan pandangan agar senantiasa bersikap dinamis, bekerja keras tanpa lelah. Bila telah berakhir suatu pekerjaan, maka harus memulai lagi dengan pekerjaan yang lain. Umar bin Khattab juga mengemukakan “Aku benci melihat kalian tidak melakukan aktivitas yang menyangkut kehidupan dunia, tidak pula untuk kehidupan akhirat”.

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Mathis, dkk (2001) pada bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*” yaitu:

a) Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan mempunyai berbagai macam

harapan dari perusahaan dan begitu juga perusahaan terhadap perusahaan. Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa yang diterima dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan (Simamora, 2004).

Kompensasi mempunyai peran dalam mempertahankan karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, tetapi kompensasi juga tidak menjamin seorang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan semangat, dengan demikian pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena upah dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja sehingga semangat kerjanya menjadi rendah dengan segala akibatnya.

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas rasa adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perubahan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan membuat semangat dan kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2008). Adapun yang menjadi indikator kompensasi menurut teori di atas adalah pemberian gaji, upah, insentif, tunjangan dan pemberian fasilitas.

b) Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh pelajaran tentang sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008). Pelatihan juga merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Veithzal, 2010).

Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan ini dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka di mana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya. Salah satu tujuan dari penerapan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja serta meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

Hal ini mengingatkan bahwa tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan tanpa dibekali pendidikan dan pelatihan. Di samping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu.

Pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu untuk memperlancar

dalam melaksanakan tugasnya, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan. Adapun indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah mengembangkan kemampuan dan kreativitas, meningkatkan produktivitas, bekerja lebih efisien dan efektif, meningkatkan kinerja serta dapat bekerja sama dengan baik.

c) Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atau usaha dan prestasinya (Veithzal, 2010).

Menurut pendapat ahli lainnya juga mengatakan promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatnya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (Siagian, 2008).

Suatu promosi bagi seorang dalam suatu organisasi haruslah mendasarkan pada pertimbangan-

pertimbangan yang sesubjektif mungkin. Karena promosi seorang akan dapat membawa suatu dampak yang positif bagi tumbuhnya motivasi ataupun semangat kerja bagi anggota lainnya. Promosi juga harus berdasarkan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan keuletan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

Tujuan dari promosi ini untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan berprestasi kerja tinggi, dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan diri sendiri, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar, untuk merangsang agar karyawan lebih disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya, serta mempermudah penarikan pelamar. Karena dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan teori yang telah ada, maka diketahui indikator dari promosi adalah karyawan akan disiplin, karyawan lebih bertanggungjawab, prestasi karyawan akan lebih baik, karyawan akan lebih jujur dalam bekerja, serta karyawan juga akan mendapat pendidikan yang bagus.

d) Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan di mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

Berdasarkan teori tersebut maka kita dapat mengetahui indikator dari lingkungan kerja yang pertama adalah fasilitas yang sangat mendukung kenyamanan saat bekerja. Yang kedua kondisi kerja, seperti pertukaran udara yang baik akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, keamanan/keselamatan diri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu naik turunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompensasi, pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Ketika seorang individu telah bekerja dengan seluruh kemampuannya kemudian hasil dari kerja tersebut tidak seluruhnya sesuai dengan harapan maka individu tersebut tetap merasa bersyukur. Karena manusia wajib berusaha dan Allah lah yang menentukan hasilnya.

Terkait dengan kinerja manusia tersebut, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Jika manusia melaksanakan segala perintah-Nya maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya jika manusia melanggar aturan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih.

2.2 Kajian Kepustakaan

Pada penelitian terdahulu akan disebutkan beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa pokok masalah yang akan diteliti dan dibahas belum pernah diteliti atau dibahas oleh peneliti sebelumnya. Oleh karenanya tidak layak menulis sebuah skripsi yang sudah pernah ditulis oleh orang lain dan beberapa

penelitian terdahulu dianggap perlu untuk dituliskan serta akan dikembangkan sebagai berikut:

Pada Skripsi saudari Fadhila B. Rahmatika (2014) dengan judul Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang, adapun hasil penelitiannya memakai teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara serta dokumentasi. Objek penelitian terdahulu pada Bank BNI Syariah Semarang yang bertujuan untuk mengetahui apakah praktik MSDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan & pengembangan, dan kompensasi di dasarkan dengan nilai-nilai Islami, serta mengetahui apakah penerapan MSDM pada perusahaan sesuai dengan nilai-nilai Islami dapat di pahami oleh seluruh karyawan yang ada.

Andi Hastono (2009) juga menulis skripsi mengenai Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai Islam yang terdapat dalam budaya organisasi serta mengetahui nilai-nilai Islam yang terdapat dalam perubahan budaya organisasi pada Bank Syariah Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisa data statistik deskriptif. Objek penelitian tersebut adalah Bank Syariah Mandiri (BSM) Pusat di Jakarta.

Hasil penelitiannya BSM menetapkan budaya organisasi yang mengacu pada sikap akhlakul karimah yang

terangkum dalam 5 pilar yaitu: Siddiq (integritas), Istiqamah (konsistensi), Fathanah (profesionalisme), Amanah (tanggung jawab) dan Tabligh (kepemimpinan). Dengan hasil penelitian yang didapat karyawan BSM mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan ke lima pilar tersebut, dan akhirnya dibuatlah indikator turunan agar mudah mengimplementasikan penelitian tersebut serta mengakibatkan perbedaan pendapat bagi karyawan BSM.

Pada skripsi Dimas Fajri Abdullah (2015) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karyawan Berbasis Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat pengembangan karyawan serta tingkat kinerja karyawan berbasis nilai-nilai Islam pada BMT Al-Ikhlas. Objek penelitian tersebut adalah BMT Al-Ikhlas di Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitiannya juga menggunakan populasi dan sampel seluruh karyawan BMT Al-Ikhlas yang berjumlah 46 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian tingkat kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas tergolong tinggi yang diperoleh dari nilai rata-rata yaitu 3,57. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memenuhi harapan perusahaan. Terdapat juga pengaruh pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam

terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Ditemukan determinasi (R^2) sebesar 0,311 yang berarti bahwa 31,1% variasi pada variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh ketiga variabel pengembangan karyawan yang berbasis nilai-nilai Islam.

Sedangkan pada penelitian ini yang berjudul Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islam Pada Bank BNI Syariah Banda Aceh Terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, analisis data statistik deskriptif memakai teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Objek penelitiannya pada Bank BNI Syariah Banda Aceh yang bertujuan untuk mengetahui penerapan indikator nilai-nilai Islam serta pengaruhnya pada semangat kerja karyawan dengan adanya penerapan nilai-nilai Islam. Dalam penelitian ini juga menggunakan populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan Bank BNI Syariah yang berjumlah 33 karyawan.

2.3 Model Penelitian/Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang 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 paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2010).

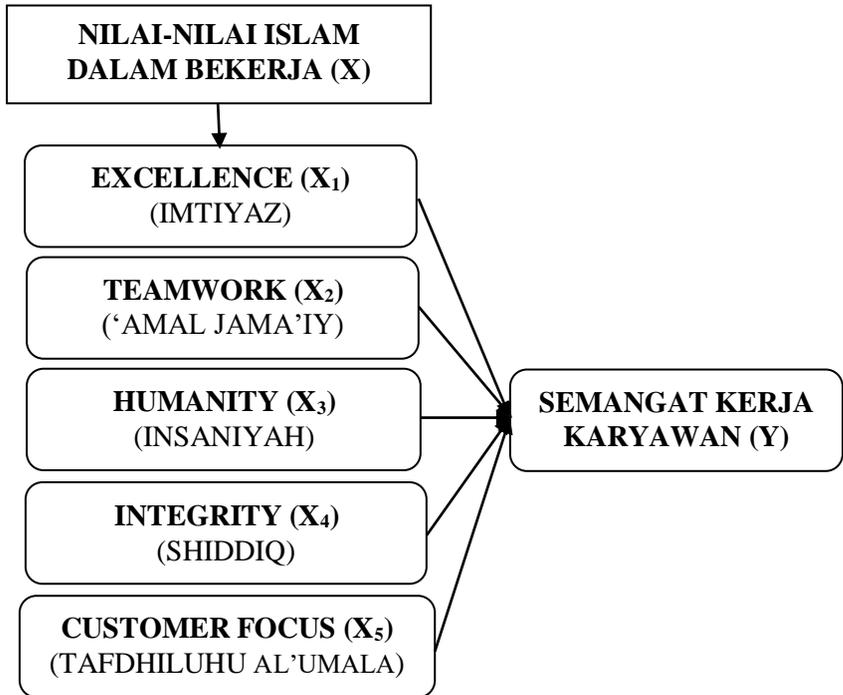
Dalam Kerangka berpikir penelitian ini dijelaskan bahwa nilai-nilai Islami pada karyawan merupakan konsep dan keyakinan yang dijunjung tinggi oleh manusia mengenai beberapa masalah pokok yang berhubungan dengan Islam untuk dijadikan pedoman dalam bertingkah laku, baik nilai yang bersumber dari Allah maupun hasil interaksi manusia tanpa bertentangan dengan syariat Islam (Nasution, 1979).

Dengan demikian penelitian ini menuliskan tentang pengaruh penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh dengan adanya penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan di Bank BNI Syariah Banda Aceh.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam bekerja memiliki 5 aspek (Hastono, 2016) di antaranya yaitu: Kesempurnaan Kerja (*Excellence/Imtiyaz*), Bekerja Sama (*Teamwork/Amal Jama'iy*), Kemanusiaan (*Humanity/Insaniyah*), Kejujuran (*Integrity/Shiddiq*) dan Fokus Pada Pelanggan (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*).

Secara teoritis hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti akan dijelaskan dalam kerangka pemikiran nilai-nilai Islam dalam bekerja di bawah ini.

Kerangka pemikiran tersebut akan digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Telah diolah kembali.

Gambar 2.1
Pengaruh penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan

Beberapa ketentuan dari nilai-nilai Islam yang telah ditetapkan dalam bekerja harus dipatuhi oleh perbankan syariah untuk menjalankan transaksi bisnis. Nilai-nilai Islami yang dimaksudkan adalah nilai-nilai yang terdapat pada Al-

Quran dan Al-Hadits tentang aturan serta anjuran dalam perilaku sehari-hari.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Margono (2004) Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai sesuatu objek/subjek yang akan dibuktikan kebenarannya melalui sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Hipotesis Asosiatif yang merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan hubungan (asosiasi) antara dua variabel penelitian.

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis di bawah ini merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya, adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Ho: Penerapan nilai-nilai Islam tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

Ha: Penerapan nilai-nilai Islam sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini diperlukan data-data yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan metode-metode tertentu di mana perlu ditentukan kualitas serta tujuannya dalam penulisan karya ilmiah ini.

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis yang dipakai dalam penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu suatu metode dalam meneliti sekelompok orang, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2015).

3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dalam buku “Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi” bahwa: Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber (responden), yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Narimawati, 2008).

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah variabel yang berhubungan dengan penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan yang didapat langsung dari kuesioner dan akan diisi langsung oleh para karyawan yang berjumlah 33 karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

Sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan lainnya (Sekaran, 2011).

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui HRD pada Bank BNI Syariah Banda Aceh, data ini

berupa jumlah karyawan pada perusahaan tersebut. Data lain yang diperoleh yaitu melalui *website* Bank BNI Syariah berupa kode etik yang dibuat oleh manajemen Bank BNI Syariah.

3.2.2 Teknik Pemerolehannya

a) Teknik *Questionnaire*

Teknik *questionnaire* (kuesioner) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis di selebaran kepada responden untuk kemudian dijawab. Teknik ini dibuat dengan menyerahkan angket sebagai instrumen penelitian kepada karyawan dengan kriteria yang telah disebutkan serta terpilih sebagai responden, yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disediakan pada angket tersebut (Sugiyono, 2012).

Teknik kuesioner ini dibuat dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk diberikan kepada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh (responden) yang berisi tentang pengaruh penerapan nilai-nilai Islami terhadap semangat kerja karyawannya.

Pada penelitian ini memakai kuesioner tertutup yang merupakan penyajian pertanyaan/pernyataan serta

jawabannya, sehingga responden hanya dapat memberikan jawaban yang terbatas atau yang tertera pada lembar kuesioner tersebut.

b) Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data, di mana peneliti mencari data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah dan referensi lainnya yang berkenaan dengan perusahaan yang akan diteliti. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang semangat kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Banda Aceh.

3.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan. 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.

Menurut pendapat Arikunto jika penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasinya. Dalam penelitian ini populasinya terdapat 38 orang karyawan pada Bank BNI Syariah Banda

Aceh. 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. Karena pada pembagian kuesioner ada beberapa orang yang berhalangan hadir, jadi pengisian kuesioner tersebut hanya diisi oleh 33 orang karyawan saja.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Terdapat langkah teknik pengumpulan data yang harus diikuti yang tujuannya untuk mendapatkan data yang valid, sehingga hasil dan kesimpulan penelitian pun tidak akan diragukan kebenarannya.

3.3.1 *Library Research*

Library research merupakan penelitian yang dilaksanakan baik berupa buku, maupun laporan hasil penelitian terdahulu atau salah satu penulisan yang diakui oleh peneliti sebagai dasar teori yang diambil dari daftar pustaka. Dalam metode ini penulis mengambil dan meneliti, serta membaca buku-buku, jurnal/artikel, majalah, internet, maupun hasil seminar lainnya yang berhubungan dengan masalah yang tercantum dalam rumusan masalah (Zed,

2004). Di antaranya buku-buku tersebut yang menjadi rujukan yaitu, *Etos Kerja Pribadi Muslim. Cet. 2* dari Toto Tasmara dan buku-buku penunjang lainnya. Sehingga memudahkan kita dalam mendapatkan teori dan mencari jawaban masalah

3.3.2 *Field Research*

Field research merupakan penelitian di mana penulis memperoleh data dari lapangan yaitu pada Bank BNI Syariah Banda Aceh. Di sini penulis menggunakan pengamatan dan pengukuran dengan teliti terhadap objek yang di amati secara langsung. Penulis memperoleh hasil *field research* dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank BNI Syariah yang berjumlah 33 orang karyawan.

Sehingga hasil dari kuesioner tersebut akan di olah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang merupakan aplikasi untuk melakukan analisis statistik. Lalu penulis akan mencatat hasilnya secara rinci dengan menggunakan dasar teori yang tersedia.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan oleh konsumen jika mereka diharuskan menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuesioner.

3.4.1 Skala Nominal

Skala nominal digunakan untuk mengklasifikasi objek, individual atau kelompok, misalnya mengklasifikasi jenis kelamin, agama, pekerjaan, dan area geografis. Skala nominal pada penelitian ini digunakan pada data responden yang diklasifikasikan untuk mengetahui demografi karyawan.

3.4.2 Skala Ordinal

Skala ordinal adalah skala yang merupakan tingkat ukuran kedua, yang berjenjang sesuatu yang menjadi 'lebih' atau 'kurang' dari yang lainnya, ukuran ini digunakan untuk mengurutkan objek dari yang terendah hingga tertinggi dan sebaliknya yang berarti peneliti sudah melakukan pengukuran terhadap variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini skala ordinal yang di gunakan adalah skala likert yang berfungsi untuk mengukur pendapat, sikap, ataupun persepsi seseorang/sekelompok orang. Variabel yang akan diukur menggunakan skala likert pada penelitian ini yaitu pada jawaban responden.

Instrumen yang digunakan dalam bentuk *checklist*. Nilai rata-rata dari responden dikelompokkan dalam 4 kelas (Abdullah, 2015).

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada beberapa tahapan yang dilakukan sebelum analisis data, yaitu dengan melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan sebuah instrumen (Singarimbun & Effendi, 1995). Yang dimaksud valid yaitu instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item dikatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item dikatakan tidak valid. R hitung di cari dengan menggunakan SPSS dan r tabel di cari dengan cara melihat r tabel dengan ketentuan r minimal 0,6 (Sekaran, 1992).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (uji kehandalan kuesioner X dan Y). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Azwar, 2013). Ada beberapa metode pengujian reliabilitas salah satunya adalah *Cronbach's Alpha* karena metode ini sangat cocok untuk mengukur skor berbentuk skala. Kriteria pengambilan keputusan bisa menggunakan batasan tertentu dan dalam penelitian ini menggunakan minimal *Cronbach's Alpha* 0,6. Jika hasil reliabilitas $<0,6$ maka hasil tersebut tidak *reliable* (Sekaran, 1992).

3.6 Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan pada sebuah variabel dengan cara memberikan atau menspesialisasikan kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 1983).

3.6.1 Variabel Independen/Bebas (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penulisan ini adalah variabel independennya yaitu yang mempengaruhi semangat kerja karyawan terhadap penerapan nilai-nilai Islam, di antaranya:

a) *Excellence/Imtiyaz* (X_1)

Indikator pengukuran *Excellence/Imtiyaz* adalah *perfection*: merupakan komitmen kesempurnaan dalam

bekerja, *prudence*: amanah dalam bekerja dan mengambil keputusan dengan bijaksana, dan *competence*: meningkatkan kinerja secara konsisten.

b) *Teamwork/’Amal Jama’i* (X_2)

Indikator pengukuran *Teamwork/’Amal Jama’i* adalah *trust*: menumbuhkan sikap saling percaya, *respect*: menghargai sesama karyawan dalam bekerja, dan *effective communication*: menciptakan komunikasi yang baik.

c) *Humanity/Insaniyah* (X_3)

Indikator pengukuran *Humanity/Insaniyah* adalah *sincerity*: ketulusan dan niat bekerja hanya untuk mendapat ridha dari Allah SWT, *universality*: mengembangkan nilai-nilai kebaikan yang luas, dan *care*: peduli terhadap lingkungan sosial perusahaan.

d) *Integrity/Shiddiq* (X_4)

Indikator pengukuran *Integrity/Shiddiq* adalah *honesty*: menanamkan nilai kejujuran pada karyawan, *discipline*: melaksanakan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan nilai keislaman, dan *responsibility*: tanggung jawab terhadap tugas yang merupakan amanah.

e) *Customer Focus/Tafdhiluhu Al’umala* (X_5)

Indikator pengukuran *Customer Focus/Tafdhiluhu Al’umala* adalah *good governance*: melaksanakan tata kelola organisasi dengan baik, *innovation*: memberikan

inovasi layanan yang menarik untuk mampu menyaingi pesaing, dan *customer satisfying*: mengedepankan kepuasan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik.

3.6.2 Variabel Dependen/Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah semangat kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Banda Aceh.

3.7 Metode Analisis Data

Pada saat melakukan proses analisis data perlu diketahui dengan tepat metode analisis yang digunakan. Sebab jika metode analisis yang digunakan tidak sesuai dengan permasalahan penelitian, maka hasil penelitian dapat salah diinterpretasikan dan tidak bermanfaat.

SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer. Kelebihan program ini adalah kita dapat melakukan secara lebih cepat semua perhitungan statistik dari yang sederhana hingga yang rumit, jika dilakukan secara manual akan memakan waktu lebih lama (Santoso, 2017). Dalam penelitian ini SPSS yang digunakan adalah SPSS seri 18.

Metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif yang merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Mengenai data dengan statistik deskriptif peneliti perlu memperhatikan terlebih dahulu jenis datanya. Jika peneliti mempunyai data diskrit, penyajian data yang dapat dilakukan adalah mencari frekuensi mutlak, frekuensi relatif (mencari persentase), serta mencari ukuran tendensi sentralnya yaitu: mode, median dan mean (Arikunto, 1993). Fungsi statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut.

3.8 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*).

3.8.1 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.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain (Priyatno, 2009). Pada uji heteroskedastisitas ini ada beberapa metode pengujian yang bisa kita gunakan, salah satunya Uji *Glejser*, yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai

absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Secara konsep, multikolinieritas adalah situasi di mana terdapat dua variabel yang saling berkorelasi. Adanya hubungan di antara variabel bebas adalah hal yang tak bisa dihindari dan memang diperlukan agar regresi yang diperoleh bersifat valid (Kuncoro, 2001).

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika di dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan ke dalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut tidak dapat ditentukan dan juga nilai standar errornya menjadi tak terhingga (Ghozali, 2005).

3.9 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 (www.duwiconsultan.blogspot.co.id, 2018).

Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y' = Variabel Dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3.9.1 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan (Ghozali, 2012). Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

3.9.2 Uji T

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menyatakan bahwa variabel penerapan nilai-nilai Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan maka dari itu digunakan uji t (Sugiyono, 2012). Hipotesa yang diajukan yaitu:

$H_0 ; b_1 = 0$ Penerapan nilai-nilai Islam (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) Bank BNI Syariah Banda Aceh.

$H_a \neq b_1 \neq 0$ Penerapan nilai-nilai Islam (X) sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) Bank BNI Syariah Banda Aceh.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya (Priyatno, 2008). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). jika R^2 semakin besar mendekati satu maka model semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank BNI Syariah

4.1.1 Sejarah Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Di samping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (*office channeling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.

Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah (www.bnisyariah.co.id, 2018).

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP. GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Di samping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 *Payment Point*.

4.1.2 Visi Misi Bank BNI Syariah

1. Visi Bank BNI Syariah

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

2. Misi Bank BNI Syariah

- a) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- d) Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- e) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

4.1.3 Budaya Kerja Bank BNI Syariah

Budaya kerja Bank BNI Syariah disebut “PRINSIP 46” yang merupakan tuntutan perilaku insan BNI Syariah yang terdiri dari:

Tabel 4.1
Budaya Kerja Bank BNI Syariah

4 Nilai Budaya Kerja	6 Nilai Perilaku Utama Insan BNI
1. Profesionalisme (<i>Professionalism</i>)	▪ Meningkatkan kompetensi dan memberikan Hasil terbaik

2. Integritas (<i>Integrity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jujur, tulus dan ikhlas ▪ Disiplin, konsisten dan bertanggungjawab
3. Orientasi Pelanggan (<i>Customer Orientation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memberikan layanan terbaik melalui kemitraan yang sinerga
4. Perbaikan Tiada Henti (<i>Continuous Improvement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Senantiasa melakukan penyempurnaan ▪ Kreatif dan Inovatif

4.1.4 Produk Bank BNI Syariah

Pendanaan

- a) BNI Giro iB Hasanah
- b) BNI Deposito iB Hasanah
- c) BNI Tabungan iB Hasanah

Pembiayaan

- a) Konsumer
- b) Mikro
- c) Korporasi
- d) Usaha Kecil & Menengah

Kartu iB Hasanah

- a) Fitur iB Hasanah Card
- b) Tarif iB Hasanah Card

- c) Simulasi iB Hasanah Card
- d) Persyaratan iB Hasanah Card
- e) Ketentuan Umum iB Hasanah Card
- f) Aktivasi iB Hasanah Card
- g) Pembayaran iB Hasanah Card
- h) Lembar Tagihan iB Hasanah Card
- i) Aplikasi iB Hasanah Card

4.1.5 Kode Etik Bank BNI Syariah

1. BNI Syariah harus menerapkan kode etik yang efektif, jajaran bank diharuskan membaca dan memahami dengan baik serta diwajibkan menandatangani “Surat Tuntunan dan Perilaku Insan BNI Syariah”, kode etik dan budaya perusahaan.
2. Komitmen manajemen serta seluruh pegawai BNI Syariah untuk tidak menerima uang, barang gratifikasi, bingkisan yang berhubungan dengan kewajiban/tugasnya. Komitmen dipublikasikan melalui *website* perusahaan.
3. Membuat pernyataan tahunan (*annual disclosure*) terkait kepentingan tiap tahun.
4. Pakta integritas ditandatangani oleh pejabat pemegang kewenangan dan seluruh rekanan/mitra BNI Syariah yang terlibat dalam pemberian kredit.
5. Untuk pegawai baru BNI Syariah akan diadakan program induksi kode etik Bank BNI Syariah melalui

program *jump start* pendidikan BNI Syariah
(www.bnisyariah.co.id, 2018).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
X1	0,6	0,792
X2		0,760
X3		0,791
X4		0,892
X5		0,801
Y		0,687

Nilai *cronbach alpha* variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅ dan variabel Y lebih besar dari nilai minimal *cronbach alpha* 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dapat dikatakan *reliable* atau handal.

4.2.2 Uji Validitas

- a) Validitas X₁ Kesempurnaan Kerja (*Excellence/Imtiyaz*)

Tabel 4.3
Uji Validitas Kesempurnaan Kerja (*Excellence/Imtiyaz*)

	X1	r_{tabel}
SOAL_1	0,612	0,3340
SOAL_2	0,800	
SOAL_3	0,883	
SOAL_4	0,827	

Dari hasil tabel 4.3 di atas menunjukkan pertanyaan nomor 1, 2, 3 dan 4 adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Yang dimaksud valid yaitu instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel X_1 yaitu kesempurnaan kerja (*excellence/imtiyaz*) pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

b) Validitas X_2 Bekerja Sama (*Teamwork/'Amal Jama'iy*)

Tabel 4.4
Uji Validitas Bekerja Sama (*Teamwork/'Amal Jama'iy*)

	X2	r_{tabel}
SOAL_1	0,741	0,3340
SOAL_2	0,852	
SOAL_3	0,872	

Dari hasil tabel 4.4 di atas menunjukkan pertanyaan nomor 1, 2, dan 3 adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Validitas instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur variabel X_2 yaitu bekerja sama (*teamwork/‘amal jama’iy*) pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

c) Validitas X_3 Nilai Kemanusiaan (*Humanity/Insaniyah*)

Tabel 4.5
Uji Validitas Nilai Kemanusiaan (*Humanity/Insaniyah*)

	X3	r_{tabel}
SOAL_1	0,607	0,3340
SOAL_2	0,927	
SOAL_3	0,948	

Dari hasil tabel 4.5 di atas menunjukkan pertanyaan nomor 1, 2 dan 3 adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Validitas instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur variabel X_3 yaitu nilai kemanusiaan (*humanity/insaniyah*) pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh untuk melihat pengaruh pada semangat kerja.

d) Validitas X_4 Kejujuran (*Integrity/Shiddiq*)

Tabel 4.6
Uji Validitas Kejujuran (*Integrity/Shiddiq*)

	X4	r_{tabel}
SOAL_1	0,887	0,3340
SOAL_2	0,934	
SOAL_3	0,903	

Dari hasil tabel 4.6 di atas menunjukkan pertanyaan nomor 1, 2 dan 3 adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,3340. Validitas instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur variabel X_4 yaitu kejujuran (*integrity/shiddiq*) pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh. Jelas dibuktikan pada tabel tersebut nilai pada r hitung sampai mencapai angka 0,934.

- e) Validitas X_5 Fokus Pada Pelanggan (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*)

Tabel 4.7
Uji Validitas Fokus Pada Pelanggan (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*)

	X5	r_{tabel}
SOAL_1	0,927	0,3340
SOAL_2	0,949	
SOAL_3	0,622**	

Dari hasil tabel 4.7 di atas menunjukkan pertanyaan nomor 1, 2 dan 3 pada variabel independen X_5 fokus pada pelanggan (*customer focus/tafdhiluhu al'umala*) adalah valid, karena jelas dibuktikan pada tabel tersebut nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Yang dimaksud valid adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel X_5 pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

f) Validitas Y

Tabel 4.8
Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan

	Y	r_{tabel}
SOAL_1	0,564	0,3340
SOAL_2	0,609	
SOAL_3	0,746	
SOAL_4	0,835	
SOAL_5	0,565	

Dari hasil tabel 4.8 di atas menunjukkan pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4 dan 5 pada variabel Y semangat kerja karyawan adalah valid, karena seluruh nilai r hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (bebas) serta variabel dependen (terikat) adalah valid.

4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, berikut karakteristik responden tersebut:

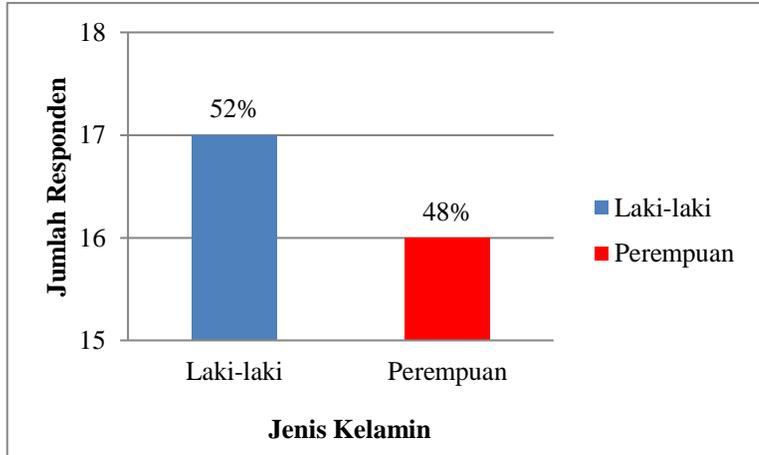
Tabel 4.9
Karakteristik responden penelitian

Karakteristik	Distribusi Responden	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	52
	Perempuan	16	48
	Jumlah	33	100
Usia	20-30 tahun	24	73
	31-40 tahun	7	21

	>40 tahun	2	6
	Jumlah	33	100
Status Pernikahan	Menikah	15	45
	Belum menikah	17	52
	Duda/Janda	1	3
	Jumlah	33	100
Pendidikan	Lulus SMA	1	3
	Lulus D1/D2/D3	6	18
	Lulus S1	25	76
	Lulus S2	1	3
	Jumlah	33	100
Lama Bekerja	<1 Tahun	10	30
	1-5 Tahun	14	42
	6-10Tahun	7	21
	>10 Tahun	2	6
	Jumlah	33	100
Level Karyawan	Manajer	3	9
	Asisten manajer	14	42
	Staf	11	33
	Asisten pelaksana	5	15
	Jumlah	33	100
Penghasilan	<1 juta	2	6
	1-5 juta	19	58
	6-10 juta	10	30
	>10 juta	2	6
	Jumlah	33	100

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat kuesioner pada penelitian ini melibatkan sejumlah 33 orang karyawan dengan 17 orang responden laki-laki dan 16 orang responden perempuan. Adapun deskripsi dari masing-masing responden berdasarkan variabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

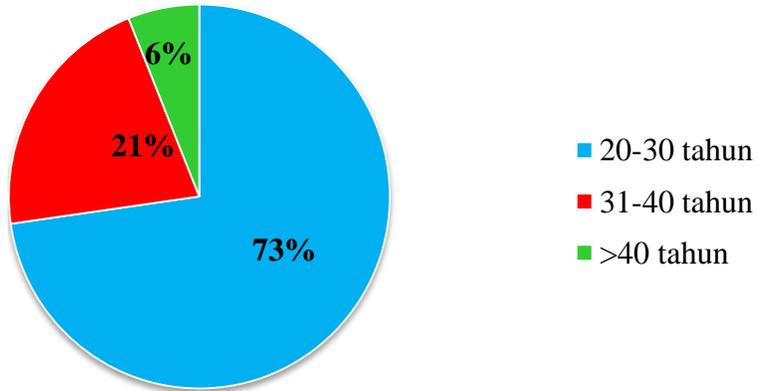


Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, seperti pada gambar 4.1 di atas terdapat 52% dari responden pada Bank BNI Syariah Banda Aceh merupakan laki-laki dan sisanya 48% merupakan responden berjenis kelamin perempuan. Jadi pada uraian tersebut terlihat jelas karyawan pada Bank BNI Syariah Banda Aceh didominasi oleh karyawan laki-laki yang berjumlah 17 orang dan perempuan 16 orang.

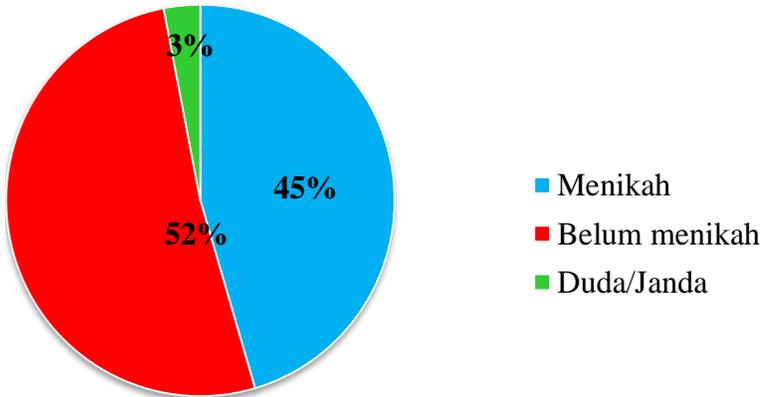
2. Karakteristik Usia Responden



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada Gambar 4.2 diketahui dari 33 responden pada Bank BNI Syariah Banda Aceh terdapat karyawan dengan usia yang berbeda-beda, di antaranya 73% berumur 20-30 tahun, 21% merupakan responden berumur antara 31-40 tahun, dan sisanya 6% berumur lebih dari 40 tahun. Gambar tersebut menunjukkan karyawan yang berumur > 40 tahun lebih sedikit atau hanya dua orang sedangkan yang paling dominan adalah karyawan yang berumur 20-30 tahun.

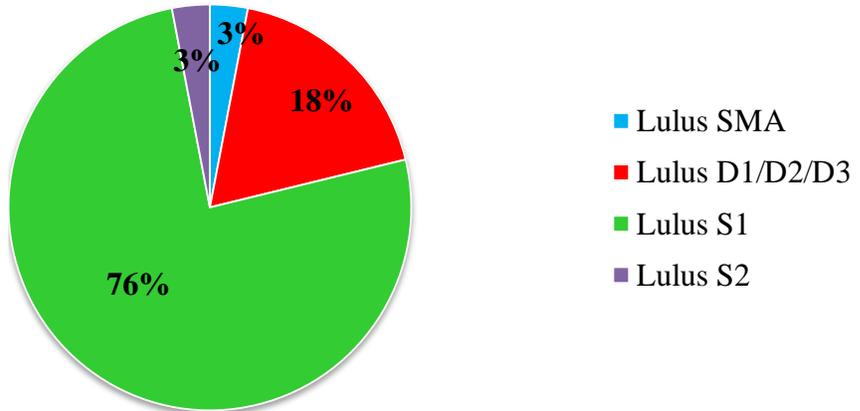
3. Karakteristik Status Pernikahan Responden



Gambar 4.3
Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Pada gambar 4.3 yang merupakan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan ada 33 responden pada Bank BNI Syariah Banda Aceh, di antaranya 52% merupakan responden yang belum menikah, 45% responden sudah menikah, dan sisanya adalah 3% responden yang sudah duda ataupun janda.

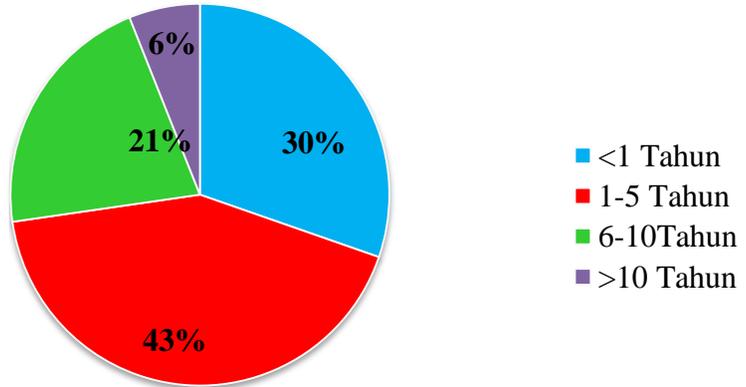
4. Karakteristik Pendidikan Responden



Gambar 4.4
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pada hasil gambar 4.4 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terdapat 33 responden Bank BNI Syariah Banda Aceh, di antaranya 76% merupakan lulusan S1, 18% responden lulusan D1/D2/D3, dan sisanya masing-masing sebanyak 3% merupakan lulusan SMA serta S2.

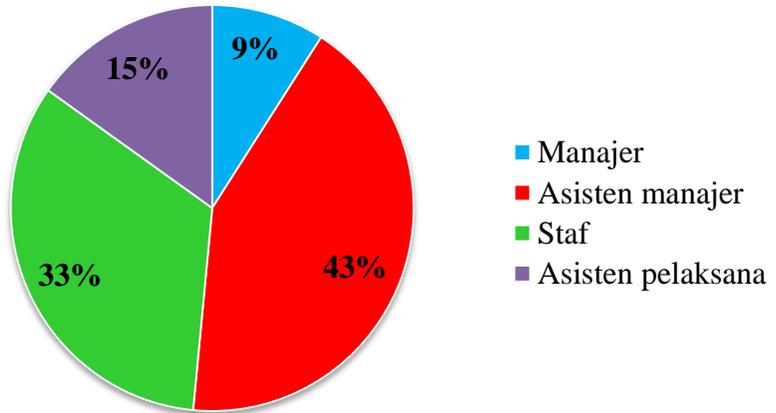
5. Karakteristik Lama Bekerja Responden



Gambar 4.5
Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Responden pada penelitian ini umumnya memiliki lama waktu bekerja 1-5 tahun dan kurang dari 1 tahun yaitu masing-masing sebesar 43% dan 30%. Sedangkan responden dengan lama waktu bekerja antara 6-10 tahun 21% dan sisanya responden dengan lama waktu bekerja di atas 10 tahun hanya sebagian kecil, yaitu sebesar 6%.

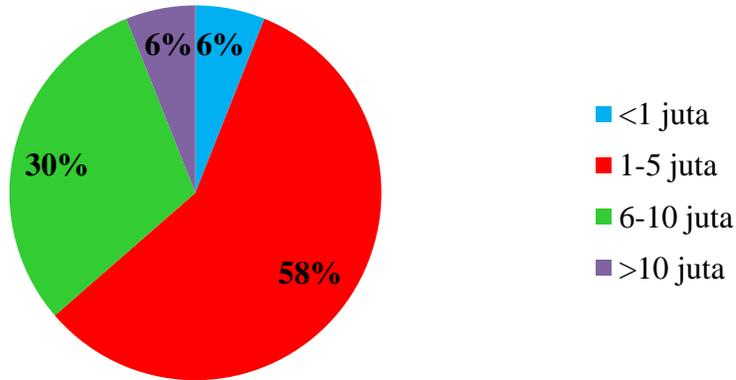
6. Karakteristik Level Karyawan Dari Responden



Gambar 4.6
Karakteristik responden berdasarkan level karyawan

Berdasarkan Gambar 4.6 di atas, sebagian besar responden pada Bank BNI Syariah Banda Aceh merupakan asisten manajer sebesar 43% dan juga staf sebesar 33%. Sedangkan 15% di antaranya merupakan asisten pelaksana, dan 9% sisanya merupakan manajer.

7. Karakteristik Penghasilan Responden



Gambar 4.7
Karakteristik responden berdasarkan penghasilan

Berdasarkan karakteristik penghasilan dari 33 responden pada gambar 4.7, terdapat 58% responden berpenghasilan antara 1-5 juta per bulannya, 30% di antaranya berpenghasilan 6-10 juta per bulan, 6% di antaranya berpenghasilan di atas 10 juta per bulan, dan sama halnya 6% persentase responden yang berpenghasilan di bawah 1 juta per bulan.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut adalah analisis deskriptif dari jawaban responden atas pertanyaan kuesioner pada penelitian tentang pengaruh penerapan nilai-nilai islami pada Bank BNI Syariah terhadap semangat kerja karyawan:

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kesempurnaan Kerja
(*Excellence /Imtiyaz*)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)				
		SS	S	RR	TS	Total
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu memiliki komitmen untuk menyempurnakan seluruh pekerjaan.	64	36	-	-	100
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu amanah dalam pekerjaan.	49	42	9	-	100
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu mampu mengambil keputusan dengan bijaksana.	30	36	33	-	100
4	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu bisa meningkatkan kinerja secara konsisten.	30	33	36	-	100
Total Persentase		173	148	79	0	400
		43.25	37.07	19.67	0.00	100

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Bekerja Sama
(*Teamwork/ 'Amal Jama'iy*)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)				
		SS	S	RR	TS	Total
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu menerapkan sikap saling percaya terhadap sesama.	30	55	12	3	100

2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya dapat menghargai hak sesama karyawan.	42	49	9	-	100
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya dapat menciptakan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan bersama.	46	33	21	-	100
Total Persentase		118	137	42	3	300
		39.33	45.63	14.14	1.01	100

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Nilai Kemanusiaan
(*Humanity/Insaniyah*)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)				
		SS	S	RR	TS	Total
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mempunyai niat bekerja karena Allah untuk mendapatkan ridha-Nya.	76	24	-	-	100
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu mengembangkan nilai-nilai Islam serta nilai kebaikan, seperti shalat berjamaah, puasa dan kegiatan Islami.	52	27	21	-	100
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mempunyai rasa peduli terhadap lingkungan sosial, seperti memberi zakat, infaq dan sedekah.	46	30	24	-	100
Total Persentase		174	81	45	0	300
		58.00	27.00	15.00	0.00	100

Tabel 4.13
 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kejujuran
 (*Integrity/Shiddiq*)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)				
		SS	S	RR	TS	Total
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mempunyai nilai kejujuran.	42.42	36.36	21.21	-	100
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu disiplin dalam mengerjakan tugas yang telah diperintahkan.	36.36	42.42	21.21	-	100
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu menjaga tanggung jawab yang telah dipegang karena itu merupakan amanah.	42.42	42.42	15.15	-	100
Total Persentase		121	121	58	0	300
		40.40	40.40	19.19	0.00	100

Tabel 4.14
 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Fokus Pada Pelanggan
 (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)				
		SS	S	RR	TS	Total
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu membuat tata kelola organisasi yang baik.	39.39	27.27	33.33	-	100
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu menciptakan ide/inovasi	27.27	24.24	48.48	-	100

	yang menarik hati pelanggan.					
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu memberikan pelayanan terbaik untuk kepuasan pelanggan.	57.58	36.36	6.061	-	100
Total Persentase		124	88	88	0	300
		41.41	29.29	29.29	0.00	100

Tabel 4.15
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Indikator Semangat Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Indikator	Tanggapan Responden (%)				
			SS	S	RR	TS	Tot
1	Pemberian gaji/ upah dan tunjangan yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja saya.	K o m p e n s a s i	51.5	30.3	3.0	15.1	100
2	Pemberian fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan semangat kerja saya.		51.5	42.4	-	6.0	100
3	Program Pendidikan dan Pelatihan kerja akan meningkatkan semangat kerja saya.	Pendidikan dan Pelatihan	36.3	39.3	6.0	18.1	100
4	Saya akan semangat bekerja jika adanya promosi jabatan.	Promosi Jabatan	39.3	18.1	9.0	33.3	100

5	Saya akan semangat bekerja jika lingkungan kerjanya nyaman.	Lingkungan Kerja	54.5	36.3	9.0	-	100
Total Persentase			233	167	27	73	500
			46.6	33.3	5.4	14.5	100

Seperti yang terlihat pada tabel karakteristik responden, tingkat penerapan nilai-nilai Islam pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh sudah bagus akan penerapannya. Dibuktikan dalam tabel tersebut pada dua variabel yang paling tinggi total persentasenya, yaitu nilai kemanusiaan mencapai total persentase 58,00% dan fokus pada pelanggan dengan total persentase 46,67%.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

Pada analisis regresi linear berganda perlu dilakukan uji asumsi sebagai syarat yang harus dipenuhi agar metode tersebut dapat digunakan pada analisis data penelitian ini. Berikut uji asumsi klasik yang digunakan:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual data yang terkumpul berdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dengan taraf nyata $\alpha=0,05$. Data dianggap berdistribusi normal apabila memiliki nilai *asympt. sig. (2-tailed)* atau *p-value* lebih besar dari 0,05.

Berikut adalah hasil dari uji normalitas data penelitian ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,439	Normal

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai *asymp. sig. (2-tailed)* atau *p-value* sebesar 0,439. Dikarenakan nilai *p-value* $> \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data pada penelitian ini berdistribusi normal. Kenormalan suatu data merupakan syarat wajib dalam regresi linier ini.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual pada semua data pengamatan. Pada penelitian ini uji statistik yang digunakan untuk mengetahui kehomogenan data yaitu uji *glejser*.

a. Uji *Glejser*

Pada uji *glejser*, varian galat (independen) X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 dianggap homogen atau tidak memiliki kesamaan pada setiap variabelnya (heteroskedastisitas), hasil tersebut dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila nilai koefisien signifikansinya di atas $\alpha = 0,05$. Berikut hasil dari uji *glejser* yang diperoleh:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser*

No	Variabel	Koefisien Signifikansi
1	X ₁	0,499
2	X ₂	0,438
3	X ₃	0,164
4	X ₄	0,361
5	X ₅	0,106

Pada Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien signifikansi dengan menggunakan uji *glejser* pada semua variabel X₁, X₂, X₃, X₄, dan X₅ berada di atas nilai taraf nyata $\alpha=0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semua variabel bebas/independen sudah homogen atau pada varian galat tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan sebab-akibat antara dua variabel bebas/independen atau lebih secara simultan atau bersamaan. Multikolinearitas pada data terjadi ketika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $>$ dari 0,1. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	Nilai VIF
1	X ₁	0,314	3,183
2	X ₂	0,311	3,216
3	X ₃	0,297	3,372
4	X ₄	0,175	5,719
5	X ₅	0,288	3,467

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai VIF semua variabel bebas/independen kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Jika di dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan ke dalam tahapan selanjutnya.

4.2.6 Analisis Regresi Berganda

Model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,453 + 0,254X_1 - 0,461X_2 + 0,211X_3 + 0,340X_4 + 1,170X_5 \quad (4.1)$$

Berdasarkan model formula di atas (1) Apabila X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅ bernilai konstan maka Y sebesar 0,453. Jika X₁ bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y bertambah sebesar 0,254, jika X₂

bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y berkurang sebesar 0,461, jika X_3 bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y bertambah sebesar 0,211, jika X_4 bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y bertambah sebesar 0,340 dan jika X_5 bertambah 1 satuan dan variabel lainnya dianggap konstan maka variabel Y bertambah sebesar 1,170.

a. Uji F

Pengujian simultan atau uji F dilakukan dengan melihat nilai F dan *P-value* didapatkan dari tabel berikut:

Tabel 4.19
Uji F

Model	F	<i>P-value</i>
1	30,920	0,000

*Signifikan dengan $\alpha = 0,05$

Cara menentukan derajat bebas/df (*degree of freedom*):

$$df_1 = k - 1$$

$$df_1 = 6 - 1 = 5$$

$$df_2 = n - k$$

$$df_2 = 33 - 6 = 27$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel

n = Jumlah responden

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari α atau $F_{hitung} > F_{tabel} = 30,920 > 2,57$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Penerapan nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.

b. Uji T

Pengujian parsial atau uji t dilakukan dengan melihat nilai t dan *P-value* didapatkan dari tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji T

Variabel	T	<i>P-value</i>
X ₁	1,243	0,224
X ₂	-1,890	0,070
X ₃	0,836	0,410
X ₄	1,241	0,225
X ₅	5,048	0,000

Pada tabel 4.20 menunjukkan nilai signifikan variabel X₁ hingga X₄ lebih besar dari α sehingga H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ hingga X₄ yaitu kesempurnaan kerja (*excellence/imtiyaz*), bekerja sama (*teamwork/‘amal jama’iy*), nilai kemanusiaan (*humanity/insaniyah*) dan

kejujuran (*integrity/shiddiq*) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan signifikan pada variabel X_5 lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan dapat disimpulkan variabel X_5 fokus pada pelanggan (*customer focus/tafdhiluhu al'umala*) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model	R^2
1	0,851

Dapat dilihat pada tabel 4.21 yang menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) mampu menjelaskan hubungan variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) sebesar 0,851 atau 85,1% yang mendekati 1 dan sisanya sebesar 14,9% hubungan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain.

Ho: Penerapan nilai-nilai Islam tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

Ha: Penerapan nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh.

Hasil uraian jawaban kuesioner dan data di atas diketahui hanya variabel X_5 yang lebih kecil dari α sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan dari uji t tersebut variabel X_5 yaitu fokus pada pelanggan (*customer focus/tafdhiluhu al'umala*) yang berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Sedangkan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 yaitu, kesempurnaan kerja (*excellence/imtiyaz*), bekerja sama (*teamwork/'amal jama'iy*), nilai kemanusiaan (*humanity/insaniyah*) dan kejujuran (*integrity/shiddiq*) tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga pada ke empat variabel tersebut H_a ditolak dan H_0 diterima karena variabel tersebut lebih besar dari α .

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat 5 indikator penerapan nilai-nilai Islam yaitu, kesempurnaan kerja (*excellence/imtiyaz*), bekerja sama (*teamwork/'amal jama'iy*), nilai kemanusiaan (*humanity/insaniyah*), kejujuran (*integrity/shiddiq*), dan fokus pada pelanggan (*customer focus/tafdhiluhu al'umala*).
2. Tingkat penerapan nilai-nilai Islam pada karyawan Bank BNI Syariah Banda Aceh sudah bagus akan penerapannya. Terlihat pada tabel deskripsi jawaban responden indikator nilai kemanusiaan 58% dan fokus pada pelanggan 46,67%.
3. Hasil dari penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan Bank BNI Syariah dapat disimpulkan hanya variabel X_5 yaitu fokus pada pelanggan (*customer focus/tafdhiluhu al'umala*) yang berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena variabel X_5 yang lebih kecil dari α sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Sedangkan variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 yaitu, kesempurnaan kerja (*excellence/imtiyaz*), bekerja sama (*teamwork/'amal jama'iy*), nilai kemanusiaan (*humanity/insaniyah*) dan kejujuran (*integrity/shiddiq*) tidak berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan, sehingga pada ke empat variabel tersebut H_0 diterima dan H_a ditolak karena variabel tersebut lebih besar dari α .

5.2 Saran

1. Penulis menyarankan agar pihak manajemen Bank BNI Syariah Banda Aceh dapat meningkatkan nilai-nilai Islam pada keseharian kerjanya agar tidak ada lagi keraguan dalam diri karyawan untuk menerapkan nilai-nilai Islam tersebut. Khususnya melalui proses seleksi karyawan yang nantinya akan melibatkan calon-calon yang dinilai oleh tim Bank BNI Syariah Banda Aceh.
2. Karyawan juga harus bekerja dengan tulus dan bersemangat sehingga akan menghasilkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.
3. Bagi pembaca diharapkan dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari dan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel lainnya jika mengambil judul skripsi yang berkenaan dengan pengaruh penerapan nilai-nilai Islam terhadap semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Al-karim dan terjemahnya*. Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Abdullah, Dimas F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karyawan berbasis Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas di Yogyakarta. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. *Skripsi*.
- Ahmad, Fauzan. (2010). *Kedahsyatan Silaturrahmi*. Yogyakarta: Madin Press.
- Antonio, Muhammad Syafi'I. (2001). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Cet. I. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arijanto, Agus. (2012). *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azis, M. Amin. (1992). *Mengembangkan Bank Islam di Indonesia*. Jakarta: Bankit.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Badri, Muhammad Arifin. (2017). *Riba dan Tinjauan Kritis Perbankan Syariah*. Cet. II. Jawa Timur: Yayasan Al Furqon Al Islami.
- Beekun. (1997). *Islamic Business Ethics*. Bandung: Virginia.
- Djamil, Fathurrahman. (2001). *Hukum Perjanjian Syariah dalam Komplikasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Gellerman. (1994). *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunarsa, Singgih D. (1991). *Psikologi praktis: anak, remaja dan keluarga*. Cet. 7. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hastono, Andi. (2009). Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. *Skripsi*.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Judisseno, Rimsky K. (2005). *Sistem Moneter dan Perbankan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Achmad. (2001). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik. Cetakan Pertama*. Bandung: ALFABETA.
- Leni. (2016). *PPT Etika bekerja dalam Islam serta menjalankan transaksi bisnisnya sehari-hari*. Banda Aceh: UIN Ar-Raniry.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L, John H. Jackson. (2001). *Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: Salemba.
- Maulana, Rizka. (2007). *Akhlaq dan Etika Bekerja dalam Islam (Etika Bisnis Islam)*.

- Maynascova, Andi. (2008). Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Panghegar. Bandung: Universitas Islam Bandung. *Skripsi*.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslich. (2010). *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII.
- Musrin, M. (2004). *Sistem Nilai Dan Pandangan Hidup Serta Relasinya Dengan Pengetahuan*. Jakarta: Wardah No. 8.
- Naqvi. (1993). *Etika dan Ilmu Ekonomi Suatu Sintesis Islami. Terjemahan Husin Anis*. Bandung: Mizan.
- Narimawati, Umi. (2008). *Teknik-teknik Analisis Multivariate Untuk Riset Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nasution, Harun. (1979). *Islam Ditinjau dari Beberapa Aspeknya. Jilid I*. Jakarta: UI Press.
- Nazir, Moh. (1983). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nazir, Moh. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.

- Okta, Adriansyah Dimas. (2016). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3. No. 1*
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS – Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Priyatno, Dwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rahmatika, Fadhila B. (2014). Penerapan MSDM Berbasis Nilai-nilai Islami pada Bank BNI Syariah Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro. *Skripsi*.
- Santoso, Singgih. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. (1992). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Method for Business Edisi 1&2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Singarimbun dan Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Cet. II. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methods*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tasmara, Toto. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Cet. 2. Jakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Teguh, Muhammad. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai dan Andi Buchari. (2009). *Islamic Economics: Ekonomi Syari'ah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai dan Sagala Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zed, Mestika. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta:
Yayasan Obor Indonesia.

www.beritasatu.com

www.bnisyariah.co.id

www.duwiconsultant.blogspot.co.id

www.ojk.go.id

www.republika.co.id

QUESTIONNAIRE

PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAM PADA BANK BNI SYARIAH BANDA ACEH TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Penjelasan:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data serta sebagai bahan penulisan karya ilmiah.
2. Mohon dijawab dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang anda anggap paling tepat.
4. Keterangan jawaban pada setiap kuesioner sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

Data Responden

1. Jenis kelamin

 Laki-laki Perempuan

2. Usia

 20 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun > 40 Tahun

3. Status

 Menikah Belum Menikah Duda/Janda

4. Pendidikan terakhir

 Lulus SMA Lulus D1/D2/D3 Lulus S1 Lulus S2

5. Lama bekerja

 < 1 Tahun 1 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun >10 Tahun

6. Level karyawan

 Manajer Asisten Manajer Staf Asisten Pelaksana

7. Penghasilan per bulan

 < Rp 1.000.000 Rp 1.000.000 – Rp 5.000.000 Rp 6.000.000 – Rp 10.000.000 > Rp 10.000.000

Variabel Independen/Bebas (X)

1. Kesempurnaan kerja (*Excellence/Imtiyaz*) (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu memiliki komitmen untuk menyempurnakan seluruh pekerjaan.				
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu amanah dalam pekerjaan.				
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu mampu mengambil keputusan dengan bijaksana.				
4	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu bisa meningkatkan kinerja secara konsisten.				

2. Bekerja sama (*Teamwork / 'Amal Jama'iy*) (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu menerapkan sikap saling percaya terhadap sesama.				
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya dapat menghargai hak sesama karyawan.				
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya				

	dapat menciptakan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan bersama.				
--	---	--	--	--	--

3. Nilai Kemanusiaan (*Humanity/Insaniyah*) (X_3)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mempunyai niat bekerja karena Allah untuk mendapatkan ridha-Nya.				
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu mengembangkan nilai-nilai Islam serta nilai kebaikan, seperti shalat berjamaah, puasa dan kegiatan Islami.				
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mempunyai rasa peduli terhadap lingkungan sosial, seperti memberi zakat, infaq dan sedekah.				

4. Kejujuran (*Integrity/Shiddiq*) (X_4)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mempunyai nilai kejujuran.				
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu disiplin dalam mengerjakan tugas yang telah diperintahkan.				

3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu menjaga tanggung jawab yang telah dipegang karena itu merupakan amanah.				
---	---	--	--	--	--

5. Fokus pada pelanggan (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*)
(X₅)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS
1	Sebagai karyawan BNI Syariah saya mampu membuat tata kelola organisasi yang baik.				
2	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu menciptakan ide/inovasi yang menarik hati pelanggan.				
3	Sebagai karyawan BNI Syariah saya selalu memberikan pelayanan terbaik untuk kepuasan pelanggan.				

Variabel Dependen/Terikat (Y)

No	Pernyataan	Indikator	SS	S	RR	TS
1	Pemberian gaji/ upah dan tunjangan yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja saya.	Kompensasi				
2	Pemberian fasilitas kerja yang memadai akan meningkatkan semangat kerja saya.					
3	Program Pendidikan dan Pelatihan kerja akan meningkatkan semangat kerja saya.	Pendidikan dan Pelatihan				
4	Saya akan semangat bekerja jika adanya promosi jabatan.	Promosi Jabatan				
5	Saya akan semangat bekerja jika lingkungan kerjanya nyaman.	Lingkungan Kerja				

LAMPIRAN

1. Data Penelitian

Keterangan jawaban:

$$SS = 1$$

$$S = 2$$

$$RR = 3$$

$$TS = 4$$

Responden	X₁	X₂	X₃	X₄	X₅	Y
1	4	3	3	3	3	5
2	6	4	5	5	5	9
3	7	3	3	4	5	7
4	8	6	3	5	6	11
5	8	6	6	6	6	10
6	6	5	3	4	5	6
7	7	6	4	3	6	6
8	8	6	6	6	6	10
9	4	3	3	3	8	12
10	8	5	6	6	6	10
11	8	6	6	6	6	10
12	4	3	3	3	3	5
13	9	6	3	8	6	12
14	11	6	5	7	7	12
15	11	7	7	11	9	12
16	8	8	7	8	8	11
17	6	7	7	7	7	11
18	4	3	3	3	3	6
19	8	6	3	3	3	5
20	4	4	3	3	3	5
21	4	3	3	3	3	5
22	4	3	3	3	3	5

23	6	8	7	7	8	11
24	7	5	7	6	7	11
25	4	3	3	3	3	5
26	6	4	3	3	3	6
27	9	8	8	8	8	16
28	10	8	8	8	7	13
29	6	7	7	7	7	11
30	8	6	5	6	7	11
31	8	3	6	6	8	16
32	10	8	7	7	9	13
33	10	8	5	9	8	14

Keterangan:

X₁ = Kesempurnaan kerja (*Excellence/Imtiyaz*)

X₂ = Bekerja sama (*Teamwork / 'AmalJama'iy*)

X₃ = Nilai Kemanusiaan (*Humanity/Insaniyah*)

X₄ = Kejujuran (*Integrity/Shiddiq*)

X₅ = Fokus pada pelanggan (*Customer Focus/Tafdhiluhu Al'umala*)

Y = Semangat Kerja Karyawan

2. Uji Reliabilitas

a) Reabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	4

b) Reabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	3

c) Reabilias X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	3

d) Reabilitas X4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	3

e) Reabilitas X5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	3

f) Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,687	5

3. Uji Validitas

NILAI R TABEL = 0,3340

a) Validitas X1

		Correlations				
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	X1
ITEM1	Pearson Correlation	1	,556**	,324	,287	,612**
	Sig. (2-tailed)		,001	,066	,105	,000
	N	33	33	33	33	33
ITEM2	Pearson Correlation	,556**	1	,600**	,433*	,800**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,012	,000
	N	33	33	33	33	33
ITEM3	Pearson Correlation	,324	,600**	1	,732**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
ITEM4	Pearson Correlation	,287	,433*	,732**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,105	,012	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	,612**	,800**	,883**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

b) Validitas X2

		Correlations			
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	X2
ITEM1	Pearson Correlation	1	,406*	,428*	,741**
	Sig. (2-tailed)		,019	,013	,000
	N	33	33	33	33
ITEM2	Pearson Correlation	,406*	1	,704**	,852**
	Sig. (2-tailed)	,019		,000	,000
	N	33	33	33	33
ITEM3	Pearson Correlation	,428*	,704**	1	,872**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,000
	N	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	,741**	,852**	,872**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33

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

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

c) Validitas X3

		Correlations			
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	X3
ITEM1	Pearson Correlation	1	,365*	,426*	,607**
	Sig. (2-tailed)		,037	,013	,000
	N	33	33	33	33
ITEM2	Pearson Correlation	,365*	1	,852**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,037		,000	,000
	N	33	33	33	33
ITEM3	Pearson Correlation	,426*	,852**	1	,948**

	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,000
	N	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	,607**	,927**	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33

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

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

d) Validitas X4

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	X4
ITEM1	Pearson Correlation	1	,733**	,666**	,887**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33
ITEM2	Pearson Correlation	,733**	1	,813**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33
ITEM3	Pearson Correlation	,666**	,813**	1	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	,887**	,934**	,903**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33

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

e) Validitas X5

		Correlations			
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	X5
ITEM1	Pearson Correlation	1	,915**	,332	,927**
	Sig. (2-tailed)		,000	,059	,000
	N	33	33	33	33
ITEM2	Pearson Correlation	,915**	1	,399*	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000		,022	,000
	N	33	33	33	33
ITEM3	Pearson Correlation	,332	,399*	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,059	,022		,000
	N	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	,927**	,949**	,622**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33

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

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

f) Validitas Y

		Correlations					
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	Y
ITEM1	Pearson Correlation	1	,000	,518**	,247	-,075	,564**
	Sig. (2-tailed)		1,000	,002	,166	,676	,001
	N	33	33	33	33	33	33
ITEM2	Pearson Correlation	,000	1	,129	,493**	,690**	,609**
	Sig. (2-tailed)	1,000		,474	,004	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ITEM3	Pearson Correlation	,518**	,129	1	,507**	,169	,746**

	Sig. (2-tailed)	,002	,474		,003	,348	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ITEM4	Pearson Correlation	,247	,493**	,507**	1	,443**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,166	,004	,003		,010	,000
	N	33	33	33	33	33	33
ITEM5	Pearson Correlation	-,075	,690**	,169	,443**	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,676	,000	,348	,010		,001
	N	33	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	,564**	,609**	,746**	,835**	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	
	N	33	33	33	33	33	33

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

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30791816
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,149
	Negative	-,151
Kolmogorov-Smirnov Z		,867
Asymp. Sig. (2-tailed)		,439

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b) Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,219	,570		-,385	,704
	X1	,084	,123	,195	,686	,499
	X2	-,115	,147	-,225	-,787	,438
	X3	-,217	,152	-,419	-1,432	,164
	X4	,153	,165	,354	,929	,361
	X5	,233	,139	,496	1,671	,106

a. Dependent Variable: Res2

c) Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,453	,947		,478	,637		
	X1	,254	,205	,165	1,243	,224	,314	3,183
	X2	-,461	,244	-,251	-	,070	,311	3,216
	X3	,211	,252	,114	1,890	,836	,297	3,372
	X4	,340	,274	,220	1,241	,225	,175	5,719
	X5	1,170	,232	,698	5,048	,000	,288	3,467

a. Dependent Variable: Y

5. Analisis Regresi Linier Berganda

a) Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,441	5	62,688	30,920	,000 ^a
	Residual	54,741	27	2,027		
	Total	368,182	32			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

b. Dependent Variable: Y

b) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,453	,947		,478	,637
	X1	,254	,205	,165	1,243	,224
	X2	-,461	,244	-,251	-1,890	,070
	X3	,211	,252	,114	,836	,410
	X4	,340	,274	,220	1,241	,225
	X5	1,170	,232	,698	5,048	,000

a. Dependent Variable: Y

c) Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,923 ^a	,851	,824	1,42388

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X2, X4

b. Dependent Variable: Y

BIODATA

Data Pribadi

Nama : Hania Husna
Tempat/Tanggal Lahir : Meulaboh, 19 Maret 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan/NIM : Mahasiswi/140603096
Agama : Islam
Alamat : Jl. Manek Roo Lr. Anggur No. 12
Meulaboh, Aceh Barat
Email : haniahusna19@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD/MI : MI Negeri Drien Rampak Meulaboh
SMP/MTs : MTs Negeri Model I Meulaboh
SMA/MA : SMA Negeri 4 Wira Bangsa
Meulaboh
Perguruan Tinggi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : H. Mudassir S.E
Nama Ibu : Hj. Hasmainsi S.Ag

Alamat Orang Tua : Jl. Manek Roo Lr. Anggur No. 12
Meulaboh, Aceh Barat

Demikianlah biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Banda Aceh, 10 September 2018

Hania Husna