

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank BTN didirikan pada tanggal 9 februari 1950, sebagai Bank Tabungan Pos (BTP), berdasarkan Undang-undang darurat No. 9 tahun 1950, dan kemudian pada tahun 1963 berubah menjadi Bank Tabungan Negara (BTN). Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 1968, tugas pokok Bank Tabungan Negara disempurnakan sebagai lembaga untuk perbaikan ekonomi rakyat dan pembanguna ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabungan.

Seiring dengan dimulainya rencana pembangunan perumahan oleh pemerintah, pada tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit Perumahan untuk masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah. Tahun 1989 sesuai surat Bank Indonesia No.22/9/Dir/UPG tanggal 29 april 1989 Bank Tabungan Negara berubah menjadi bank Umum.

Tanggal 1 Agustus 1992, status hukum Bank Tabungan Negara diubah menjadi perusahaan perseroan dengan kepemilikan saham mayoritas oleh pemerintah cq Departemen keuangan RI. Bank BTN memperoleh status sebagai Bank Devisa mulai 23 Desember 1994. Pemerintah kemudian pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN bertindak sebagai Bank umum dengan focus timbangan tanpa subsidi untuk perumahan. Tahun

2003, Bank BTN bersama-sama dengan konsultan PriceWaterhouseCooper kemudian menyusun Kerangka Kerja Restrukturisasi dan Rencana Bisnis periode 2003-2007 yang menandai dimulainya proses restrukturisasi secara menyeluruh.

Tahun 2008 Bank BTN melanjutkan langkahnya untuk berubah menjadi bank yang focus pada pembiayaan perumahan sesuai Arsitektur Perbankan Indonesia. Bank BTN mulai kiprahnya menuju visi 2012 dengan menyusun serangkaian strategi baru dan paradigma baru. Bank BTN juga menjadi bank pertama di Indonesia yang melakukan pendaftaran (filling) dan listing transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Beragunan Aset (KIK EBA).

Menghadapi kondisi persaingan yang meningkat semakin ketat dalam industri perbankan, Bank BTN telah mempersiapkan diri dengan menetapkan serangkaian langkah antisipatif. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melaksanakan re-positioning. Positioning Bank BTN dalam dunia perbankan tidak terlepas dari Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yang menjadi blueprint tatanan Industri perbankan kedepan. Oleh karena itu Bank BTN berupaya keras untuk memenuhi dan mendukung semua ketentuan yang ditetapkan didalam API. Bank BTN telah menetapkan visi menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Untuk mewujudkan visinya Bank BTN telah menyusun serangkaian strategi yang direncanakan untuk di implementasikan secara bertahap yaitu dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Strategi

baru disusun secara seksama dan telah memperhitungkan kondisi usaha yang sering mengalami perubahan. Secara keseluruhan, formulasi strategi baru tersebut mencakup pembenahan dan penetapan sasaran atas seluruh sendi-sendi operasional Bank BTN.

Sejak resmi tahun 1950 sampai sekarang Bank BTN menggeluti bidangnya selama 48 Tahun. Dalam usianya kini, Bank BTN telah merencanakan tiga sasaran pokok, yaitu sebagai andalan pemerintah, Bank yang dicintai masyarakat dan bank yang disayangi karyawan, serta memasyarakatkan budaya kerja yang disebut panca tertib yaitu, tertib pola pikir, tertib administrasi, tertib pelayanan, tertib arsip, dan tertib lingkungan.

Di PT BTN (Persero) terbagi menjadi 2 yaitu, kantor pusat dan kantor cabang. Kantor cabang Bank PT Bank Tabungan Negara (Persero) terbagi menjadi 4 kelas yaitu:

Kantor cabang kelas utama

1. Kantor cabang kelas 1 (satu)
2. Kantor cabang kelas 2 (dua)
3. Kantor cabang kelas 3 (tiga)

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Malang termasuk kantor cabang kelas 1 (satu). Yang dimaksud dengan kantor cabang adalah suatu unit kerja yang melakukan fungsi tugas Bank di daerah. Fungsi dari kantor cabang ialah :

1. Penyelenggara kegiatan usaha Bank diwilayah kerja kantor cabang yang bersangkutan dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh direksi.
2. Mewakili kepentingan Bank dalam wilayah kerja kantor cabang dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh direksi.

Klasifikasi kantor cabang kelas 1 antara lain :

1. Jumlah nasabah (penabung, debitur, deposito dan giran) lebih dari 200.000 orang, tetapi lebih kecil dari 300.000 orang yang ditetapkan secara khusus oleh direksi.
2. Jumlah kantor cabang kelas 1 adalah sebanyak 6 (enam) kantor, yaitu : Ujung Cabang, Bogor, Yogyakarta, Palembang dan Malang.

PT. BTN (Bank Tabunga Negara) pada RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tanggal 16 januari 2004 telah menetapkan membuka UUS (Unit Usaha Syari'ah). Tujuan pembentukan UUS tersebut yaitu : untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syari'ah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha bank, meningkatkan ketahanan bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha. Disamping itu juga tujuan lainnya adalah memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan pegawai dengan kegiatan berbasis syari'ah.

BTN Syari'ah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 februari 2005 terus berkembang dari tahun-ketahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariaah (KCS) di kota-kota besar di Indonesia yaitu : Jakarta,

Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor Cabang Syariah di Malang dan di Solo, tahun 2007 dibuka 9 kantor Syariah Batam dan di Medan. Saat ini BTN Syariah memiliki kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor layanan Syariah di seluruh Indonesia. Hal tersebut di maksudkan untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi.

4.1.2 Sejarah Berdirinya PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. KCS Malang

PT. BTN (Bank Tabunga Negara) pada RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tanggal 16 januari 2004 telah menetapkan membuka UUS (Unit Usaha Syari'ah). Tujuan pembentukan UUS tersebut yaitu : untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syari'ah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha bank, meningkatkan ketahanan bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha. Disamping itu juga tujuan lainnya adalah memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan pegawai dengan kegiatan berbasis syari'ah.

BTN Syari'ah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 februari 2005 terus berkembang dari tahun-ketahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariah (KCS) di kota-kota besar di Indonesia yaitu : Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makasar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor Cabang Syariah di Malang dan di Solo, tahun 2007 dibuka 9 kantor Syariah Batam dan di Medan. Saat ini BTN Syariah memiliki

kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor layanan Syariah di seluruh Indonesia. Hal tersebut di maksudkan untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya suatu usaha. Lokasi yang tepat akan berpengaruh pada efisiensi biasa yang digunakan dan terhadap perkembangan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kantor pusat Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah berkedudukan di Jakarta. Tepatnya di Jl. Gedung Menara Bank Tabungan Negara Lantai 2, Jl. Gajah Mada No. 1 Jakarta 10310, Telp. (021) 63870226 Fax.(021) 6336742. Kantor pusat akan memantau seluruh kegiatan yang terjadi di tiap-tiap daerah dimana masing-masing daerah memiliki tempat dan kedudukan yang berbeda. Penulis melakukan penelitian di Kantor Cabang Syariah Malang tepatnya di Jl. Bandung No. 40 Malang 65119. Telp (0341) 579888. Http : // www.btn.co.id.

4.1.4 Visi dan Misi BTN Cabang Syariah Malang

1. Visi

Menjadi Strategic Business unit dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

2. Misi

1. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah
2. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini
3. Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi
4. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance untuk meningkatkan shareholder value
5. Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya

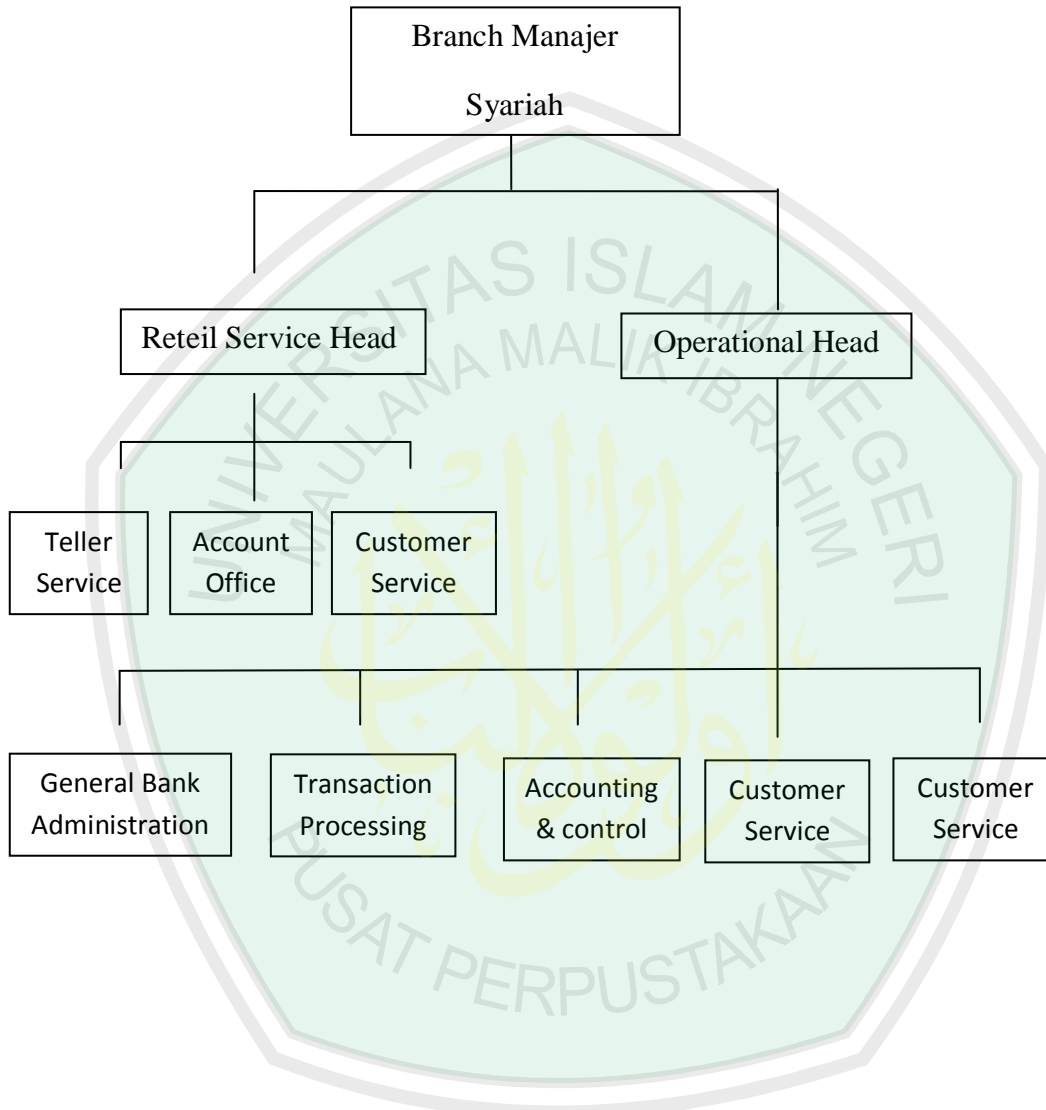
4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi sebagai petunjuk susunan bagian dalam organisasi yang membedakan fungsi-fungsi dan tugas masing-masing bagian. Setiap bagian memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab yang berbeda namun tetap ada hubungan disetiap bagian.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang adalah berbentuk lini dan staff. Dalam bentuk ini pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa pegawainya masing-masing membawahi staff sendiri-sendiri sesuai dengan pekerjaannya, dan setiap staff yang diberi tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung. Dengan struktur organisasi yang baik pula sekaligus dapat memudahkan kontrol intern bagi Bank sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan untuk mendapat gambaran lebih jelas mengenai struktur PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang dapat dilihat pada gambar berikut :

**STRUKTUR PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK.
CABANG SYARIAH MALANG**

**Gambar 4.1
Struktur Perusahaan**



1. Job Deskripsi

A. Kepala Cabang

Adalah seorang pejabat pimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kantor cabang, bertanggung jawab langsung kepada direksi dan mempunyai bawahan langsung yaitu kepala seksi dan kepala kantor kas.

Tugas dan wewenang :

- Memimpin Kantor Cabang
- Melaksanakan pengawasan akan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dan mengadakan evaluasi terhadap tugas-tugas tersebut.
- Mengelola keuangan harta kekayaan bank dan seluruh kegiatan usaha kantor cabang.
- Mendayagunakan tenaga kerja dengan peralatan guna peningkatan kemauan serta kemampuan kerja dan pengetahuan serta hubungan kerja sama yang baik diantara pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal.
- Mengkoordinasikan pembuatan rencana kerja, anggaran cabang dan melakukan evaluasinya serta memenuhi target yang telah ditentukan.
- Menjamin kualitas pelayanan nasabah dan kualitas sumber daya manusia di cabang.
- Membina dan memberikan pengarahan kepada kepala Teller service, Kepala Customer Service dan Kepala Loan Service.

- Menjamin kecepatan dan pelayanan tinggi dalam bidang Loan Service, Customer service, Teller Service dan Kantor Kas.
- Menciptakan suasana kerja yang ramah, bersahabat, dapat dipercaya, disiplin dan dinamis demi pelayanan yang baik.
- Merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan dan mengontrol semua aktifitas bidang retail demi tercapainya target bidang pelayanan retail yang efisien dan efektif sehingga terwujud pertumbuhan asset dan keuntungan yang tinggi.

B. Kepala Seksi Retail

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip nasabah
- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis diunit keraj yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenang
- Bertanggung jawab atas hasil paket analisa pembiayaan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawah
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi selling service dikantor cabang dengan baik
- Bertanggung jawab atas perbuatan target dana, pembiayaan, dan peningkatan penggunaan fitur produk

C. Kepala Seksi Oprasional

- Bertanggung jawab atas penerapan prinsip mengenal nasabah

- Bertanggung jawab atas perencanaan dan penetapan strategi bisnis di unit kerja yang menjadi tanggung jawabnya sesuai kebijakan bank
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan sesuai batas kewenangan
- Bertanggung jawab atas pengelolaan resiko yang ada pada unit kerja yang dibawah
- Bertanggung jawab atas berjalannya fungsi Transaction Processing, Accounting Control, financing Administration, dan General Branch Administration

D. Teller Service

- Memastikan efektivitas dan efisiensi proses dan transaksi di teller service
- Memastikan persetujuan transaksi sesuai batas wewenangnya
- Memastikan bahwa semua teller melakukan transaksi dengan benar
- Memastikan bahwa pelayanan teller dapat memuaskan nasabah
- Memastikan bahwa jumlah kas selalu memadai untuk operasional dan sesuai dengan ketentuan yang ada.
-

E. Customer Service

- Melakukan pemasaran produk dana, pembiayaan dan jasa
- Memberikan informasi kepada nasabah
- Memberikan pelayanan pembukuan / penutupan rekening
- Melakukan pengolahan dana statis nasabah dan CIF
- Melakukan administrasi kartu ATM

- Melayani klaim nasabah

F. Financing Service atau Account Office

- Melayani permohonan pembiayaan
- Melakukan analisa pembiayaan
- Melayani pelunasan pembiayaan
- Melayani klaim nasabah pembiayaan

G. Transaction Processing

- Menindak lanjuti transaksi
- Melakukan entri data, kliring
- Melakukan proses khusus (pajak, ATM, cek)
- Pemeliharaan Hardware dan Software

H. Financing Administration

- Melakukan administrasi pembiayaan
- Melakukan dokumentasi pembiayaan
- Memberikan dukungan administrasi terhadap financing service

I. General Branch Administration

- Melakukan manajemen kepegawian
- Melakukan pengolahan anggaran/ Kartu Pengawas Anggaran
- Melakukan aktiva tetap cabang
- Menyediakan logistic
- Melakukan manajemen surat/ arsip/ surat menyurat
- Melakukan protokoler dan kesekretariatan

J. Accounting dan control

- Melakukan internal control cabang
- Melakukan rekonsiliasi SL - GL
- Mengelola bukti-bukti transaksi
- Melakukan penyediaan suspense
- Menyiapkan laporan untuk pihak eksternal/ intern
- Sebagai koordinator RKAP (Rencana Kinerja dan Anggaran Perusahaan)
- Sebagai coordinator dalam pemeriksaan auditor eksternal/ intern

K. Colleting dan work out

- Melakukan pembinaan dan penagihan dari semua debitur baik melalui kunjungan ke lokasi maupun tidak, agar debitur dapat memenuhi kewajibannya
- Menekan kredit yang bermasalah menjadi sekecil mungkin
- Memastikan pembayaran kembali dari semua kredit yang bermasalah
- Mengelola semua debitur yang pasif, rumah kosong dan lelang
- Melakukan penyelamatan kredit dan menurunkan kredit yang bermasalah
- Memastikan bahwa semua langkah yang ditempuh cabang syariah adalah bebas dari permasalahan hukum yang merugikan bank.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang syariah Malang dan di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	17	53,1%
Perempuan	15	46,9%
Jumlah	32	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tabel di atas menunjukkan bahwa yang lebih banyak adalah responden laki-laki dengan jumlah 17 orang (53,1%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 15 orang (46,9%).

b) Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
20-30	31	96,9%
30-40	1	3,1%
40-50	0	0
50-60	0	0
Jumlah	32	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.2 dari 32 responden yaitu para karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang menunjukkan bahwa 31 responden sebesar 96,9% berusia 20-30 tahun, 1 responden atau 3,1% berusia 30-40 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat dari usia para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang yang paling dominan berusia 20=30 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 96,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

c) Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang dan jumlah pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
SLTA	1	3,1%
Diploma	4	12,5%
Sarjana	27	84,4%
Jumlah	32	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.5 dari 32 responden yaitu para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang

menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau 3,1% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, sebanyak 4 responden atau 12,5% adalah Diploma dan sebanyak 27 atau 84,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang mempunyai tingkat pendidikan terakhir adalah Sarjana. Tingkat pendidikan tersebut diharapkan dalam bekerja mereka dapat bekerja secara profesional baik dalam bekerja di perusahaan.

d) Berdasarkan Masa Kerja Responden

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
< 1 tahun	27	84,4%
1-3 Tahun	5	15,6%
3-5 Tahun	0	0
5-7 Tahun	0	0
Jumlah	32	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.4 dari 32 responden PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang dapat diuraikan bahwa sebanyak 27 responden atau 84,4% telah bekerja di perusahaan kurang dari 1 tahun dan sebanyak 5 responden atau 15,6% karyawan telah bekerja selama 1-3 tahun. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja para karyawan sebagian besar yaitu kurang dari 1 tahun. Lama

bekerja seseorang diperusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan.

e) Berdasarkan Status Responden

Tabel 4.5
Status Responden

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
Menikah	9	28,1%
Belum Menikah	23	71,9%
Duda/ Janda	0	0
Jumlah	32	100%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan Tabel 4.5 dari 32 responden PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang 9 responden atau 28,1 % sudah menikah dan 23 responden atau 71,9 % belum menikah. Jadi para karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang dominan belum menikah.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengakuan (X_1)

Tabel 4.6

Deskripsi jawaban responden variabel Pengakuan (X_1)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0%	0	0%	5	15.6%	13	40.6%	14	43.8%
X1.2	0	0%	0	0%	11	34.4%	13	40.6%	8	25%
X1.3	0	0%	0	0%	8	25%	15	46.9%	9	28.1%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa kepuasan terhadap kinerja selama ini yang diakui oleh perusahaan (X1.1). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 (43.8%), sebanyak 13 (40.6%), yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 (15.6%), yang menjawab tidak setuju 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa kepuasan terhadap kinerja selama ini diakui oleh perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan saya mendapatkan surat penghargaan karena hasil kerja saya yang maksimal (X1.2). Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 (25%), yang menjawab setuju sebanyak 13 (40.6%), yang

menjawab cukup setuju sebanyak 11 (34.4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju mendapatkan surat penghargaan karena hasil kerja keras yang maksimal.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa saya mendapatkan hadiah karena kerja keras saya yang optimal (X1.3). Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 (28.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 (46.9%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 (25%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa saya mendapatkan hadiah karena hasil kerja keras saya yang maksimal.

2. Variabel Tanggungjawab (X_2)

Tabel 4.7
Deskripsi jawaban responden variabel tanggungjawab (X2)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0%	0	0%	1	3.1%	20	62.5%	11	34.4%
X2.2	0	0%	0	0%	3	9.4%	18	56.2%	11	34.4%
X2.3	0	0%	0	0%	0	0%	17	53.1%	15	46.9%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa dalam bekerja saya selalu tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar (X2.1). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (34.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 (62.5%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 (9.4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam bekerja saya selalu tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara baik dan benar.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat saya termotivasi untuk bekerja (X2.2). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 (34.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 (56.2%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 (9.4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan kepada saya membuat saya termotivasi untuk bekerja.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab (X2.3). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 (46.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17

(53.1%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 0 (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut bahwa sebagian besar responden setuju bahwa Tanggapan responden atas pernyataan bahwa saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

3. Variabel Prestasi (X_3)

Deskripsi jawaban responden prestasi (X_3)

Tabel 4.8

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0%	0	0%	4	12.5%	25	78.1%	3	9.4%
X3.2	0	0%	0	0%	3	9.4%	20	62.5%	9	28.1%
X3.3	0	0%	0	0%	0	0%	19	59.4%	13	40.6%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa saya selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh prestasi ($X_3.1$). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 (9.4%), responden menjawab setuju sebanyak 25 (78.1%), responden menjawab cukup setuju sebanyak 4 (12.5%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa saya selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh prestasi.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa perusahaan saya memberikan penghargaan atas prestasi saya (X3.2). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (9.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 25 (78.1%), responden menjawab cukup setuju sebanyak 4 (12.5%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan saya memberikan penghargaan atas prestasi saya.

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa saya menciptakan prestasi kerja saya secara maksimal. Pencapaian prestasi membuat saya termotivasi untuk bekerja (X3.3). Pada tabel diatas menunjukkan responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 (40.6%), respon yang menjawab setuju sebanyak 19 (59.4%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 0 (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa bahwa saya menciptakan prestasi kerja saya secara maksimal. Pencapaian prestasi membuat saya termotivasi untuk bekerja.

4. Variabel Pekerjaan (X₄)

Tabel 4.9
Deskripsi jawaban responden variabel pekerjaan (X4)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
X4.1	0	0%	0	0%	2	6.2%	21	65.6%	9	28.1%
X4.2	0	0%	0	0%	1	3.1%	23	71.9%	8	25%
X4.3	0	0%	0	0%	0	0%	13	40.6%	19	59.4%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tanggapan responden atas pernyataan bahwa saya ditempatkan pada pekerjaan yang menyenangkan (X4.1). Pada tabel diatas responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 (28.1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 (65.6%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 (6.2%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa saya ditempatkan pada pekerjaan yang menyenangkan.

Tanggapan responden atas pernyataan saya merasa mendapatkan tantangan untuk memperoleh pekerjaan saya (X4.2). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 (71.9%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 (3.1%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju

sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa saya merasa mendapatkan tantangan untuk memperoleh pekerjaan saya.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu senang untuk menyelesaikan pekerjaan saya (X4.3). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 (59.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 (40.6%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 0 (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pernyataan saya selalu senang untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

5. Variabel Pengembangan (X₅)

Tabel 4.10
Deskripsi jawaban responden variabel pengembangan (X5)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X5.1	0	0%	0	0%	11	34.4%	18	56.2%	3	9.4%
X5.2	0	0%	0	0%	7	21.9%	22	68.8%	3	9.4%
X5.3	0	0%	0	0%	0	0%	18	56.2%	14	43.8%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tanggapan responden atas pernyataan perusahaan saya senantiasa memberikan penghargaan berupa pengembangan karier (X5.1). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 (9.4%),

responden yang menjawab setuju sebanyak 18 (56.2%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 (34.4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pernyataan perusahaan saya senantiasa memberikan penghargaan berupa pengembangan karier.

Tanggapan responden atas pernyataan saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasi karyawan (X5.2). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 (9.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 (68.8%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 (21.9%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasi karyawan.

Tanggapan responden atas pernyataan perusahaan senantiasa melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi karyawan (X5.3). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 (43.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 (56.2%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 0 (0%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil

tersebut sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan senantiasa melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

6. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11
Distribusi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan
(Y1)

Jawaban Responden										
Item	1 (STS)		2 (TS)		3 (CS)		4 (S)		5 (SS)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0%	0	0%	11	34.4%	18	56.2%	3	9.4%
Y2	0	0%	0	0%	7	21.9%	22	68.8%	3	9.4%
Y3	0	0%	0	0%	1	3.1%	17	53.1%	14	43.8%
Y4	0	0%	0	0%	3	9.4%	17	53.1%	12	37.5%
Y5	0	0%	0	0%	7	21.9%	17	53.1%	8	25%
Y6	0	0%	0	0%	5	15.6%	16	50%	11	34.4%
Y7	0	0%	0	0%	10	31.2%	18	56.2%	4	12.5%
Y8	0	0%	0	0%	13	40.6%	16	50%	3	9.4%
Y9	0	0%	0	0%	4	12.5%	17	53.1%	11	34.4%

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya (Y1). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 (9.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 (56.2%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 (34.4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju bahwa saya selalu bekerja dengan segala kemampuan saya.

Tanggapan responden atas pernyataan kualitas kerja saya lebih baik dari karyawan lain (Y2). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 (9.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 (68.8%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 (21.9%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut responden setuju bahwa kualitas kerja saya lebih baik dari karyawan lain.

Tanggapan responden atas pernyataan tingkat kemampuan bekerja saya sangat baik (Y3). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 (21.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 (53.1%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 (3.1%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tingkat kemampuan bekerja saya sangat baik.

Tanggapan responden atas pernyataan kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain (Y4). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 (37.5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 (53.1%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 (9.4%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%).

Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu bekerjasama yang baik dengan rekan kerja (Y5). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 (53.1%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 (21.9%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju dengan pernyataan saya selalu bekerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (Y6). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 (34.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 (50%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 (15.6%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju dengan pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Tanggapan responden atas pernyataan saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (Y7). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 (12.5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 (56.2%), responden yang menjawab

cukup setuju sebanyak 10 (31.2%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju dengan pernyataan saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Tanggapan responden atas pernyataan saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan (Y8). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 (12.5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 (50%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 13 (40.6%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju dengan pernyataan saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

Tanggapan responden atas pernyataan ketepatan saya dalam melaksanakan tugas sangat bagus (Y9). Pada tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 (34.4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 (53.1%), responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 (12.5%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 (0%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 (0%). Berdasarkan hasil tersebut sebagian besar responden setuju dengan pernyataan ketepatan saya dalam melaksanakan tugas sangat bagus.

4.2.3 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu data diuji validitasnya dan reabilitas data yang dikumpulkan dari koesioner. Menurut Arikunto (2005) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrument. Nilai dikatakan valid apabila nilai korelasi pertanyaan lebih besar dari nilai kritis, yakni pada tingkat signifikan 5% (0,05).

Sedangkan reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$. Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuesioner yang dilakukan terhadap 32 responden seperti pada tabel 4.12

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien korelasi	r table	Prob	Ket	Koefisien Alpha	Ket
Pengakuan (X_1)						
X1.1	0,856	0,349	0,000	Valid	0,772	Reliabel
X1.2	0,884	0,349	0,000	Valid		
X1.3	0,744	0,349	0,000	Valid		
Tanggung jawab (X_2)						
X2.1	0,751	0,349	0,000	Valid	0.612	Reliabel
X2.2	0,649	0,349	0,000	Valid		
X2.3	0,858	0,349	0,000	Valid		
Prestasi (X_3)						

X3.1	0,591	0,349	0,000	Valid	0,615	Reliabel
X3.2	0,768	0,349	0,000	Valid		
X3.3	0,901	0,349	0,000	Valid		
Pekerjaan (X ₄)						
X4.1	0,782	0,349	0,000	Valid	0,639	Reliabel
X4.2	0,658	0,349	0,000	Valid		
X4.3	0,846	0,349	0,000	Valid		
Pengembangan (X ₅)						
X5.1	0,756	0,349	0,000	Valid	0,617	Reliabel
X5.2	0,701	0,349	0,000	Valid		
X5.3	0,814	0,349	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan(Y)						
Y1	0,575	0,349	0,001	Valid	0,826	Reliabel
Y2	0,646	0,349	0,000	Valid		
Y3	0,682	0,349	0,000	Valid		
Y4	0,615	0,349	0,000	Valid		
Y5	0,650	0,349	0,000	Valid		
Y6	0,648	0,349	0,000	Valid		
Y7	0,535	0,349	0,000	Valid		
Y8	0,697	0,349	0,000	Valid		
Y9	0,784	0,349	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data Primer (2012)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa 24 item yang diuji memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel (0,349), r tabel digunakan untuk membandingkan nilai r hitung yang diperoleh dari hasil pengujian korelasi atau hasil dari nilai kuesioner yang diisi oleh responden, serta probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), 0,05 yang menunjukkan nilai batas dari pengaruh korelasi yang

diperoleh dari jawaban kuesioner responden, apabila pengaruh di bawah 0,05 menunjukkan ada pengaruh, jika nilai pengaruh di atas 0,05 menunjukkan tidak ada pengaruhnya atau tidak valid (tidak ada respon). Hal ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid dengan demikian dapat dipakai dalam penelitian. Dan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha > 0,60, maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel (handal).

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* dapat disusun tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Modal	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,559	3,860		-2,217	0,036
X ₁	1,013	0,170	0,510	5,961	0,000
X ₂	0,502	0,261	0,161	1,926	0,065
X ₃	0,442	0,203	0,146	2,182	0,038
X ₄	0,552	0,191	0,166	2,737	0,011
X ₅	1,118	0,190	0,383	5,872	0,000
R	0,955		Sig. F	0,000	
R square	0,911		t _{tabel}	2,052	
F _{hitung}	53,309		N	32	
F _{tabel}	2,59				

Dari hasil perhitungan regresi dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,911 atau 91,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (Pengakuan (X_1), tanggung jawab (X_2), Prestasi (X_3), Pekerjaan (X_4) dan pengembangan (X_5)) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 92,2%. Sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dua variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

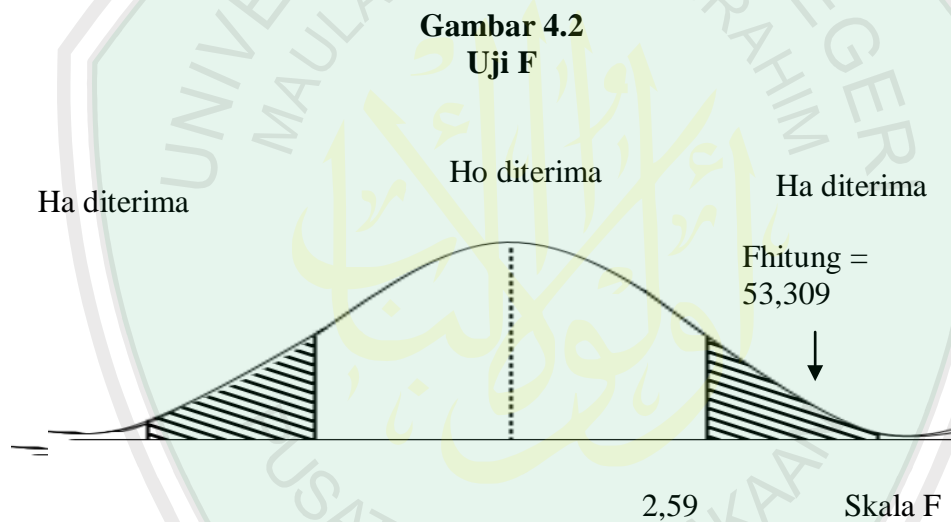
Hipotesis yang akan di uji ada dua dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk menguji dan mengetahui tentang pengakuan (X_1), tanggung jawab (X_2), Prestasi (X_3), Pekerjaan (X_4) dan pengembangan (X_5), terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikansi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk menunjukkan apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien Beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil penelitian SPSS ver 16,0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Dalam uji F tersebut dibangun hipotesis $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan

dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Berdasarkan analisis di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,309 (signifikansi $F=0,000$). Jadi $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) berarti secara bersama-sama variabel pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan.



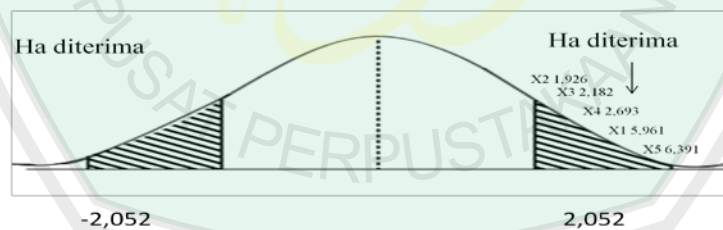
Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. dari gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $53,309 > 2,59$ untuk skala 5% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap

variabel terikat yakni (Pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas $k - 1$ dan $df = n - k$ adalah 27, $t_{\text{tabel}} = 2,052$. Hipotesis yang digunakan adalah $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan, berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Gambar 4.3
Uji t
Ho diterima



Bila nilai uji t (t_{hitung}) berada di daerah yang di arsir, maka H_0 akan ditolak, dan apabila nilai uji t di antara -2,052 dan 2,052 maka H_0 akan diterima. Dari uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk semua variabel X1-X5 nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa p

$< \alpha$ (0,05%) yakni X_1 (0,000), X_2 (0,022), X_3 (0,017), X_4 (0,013), X_5 (0,000) sehingga dinyatakan variabel X (motivasi yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dan dari tabel 4.13 hasil analisis regresi di atas, dapat diketahui juga manakah variabel bebas (motivasi intrinsik yang meliputi: pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja). Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari hasil perhitungan regresi tersebut diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_5 (pengembangan), hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien Beta sebesar 1,118.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengakuan (X_1), prestasi (X_3), pekerjaan (X_4) dan pengembangan (X_5) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel (5,29) ; (0,05)}$ yaitu $53,309 > 2,59$. Maka diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi pada tingkat 0,000 pada taraf 5% ($p < 0,05$), hasil tersebut membuktikan bahwa variabel bebas (pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan dan pengembangan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi semua variabel bebas tersebut maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Karyawan merupakan penggerak kelangsungan hidup organisasi. Tanpa adanya peran serta dan loyalitas dari karyawan maka tidak akan tercapai tujuan organisasi tersebut. Namun pemberian beban pekerjaan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan, sebab pemberian beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan sangat rentan untuk membuat karyawan

merasa kesulitan, hal ini akan membuat pegawai merasa down motivasinya.

Tujuan organisasi dalam memotivasi pegawainya adalah untuk membangkitkan kedisiplinan, semangat kerja, dan kinerja karyawannya agar supaya lebih baik dan terus termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak lain halnya dengan para pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang yang memiliki cara tersendiri untuk memotivasi para karyawannya. Dan berbagai macam motivasi yang dilakukan oleh pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang baik motivasi yang bersifat primer maupun motivasi spiritual. Motivasi tersebut dilakukan yang semata-mata untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

Pemberian motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain, setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara tanggung jawab, bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Dalam Islam Pemberian motivasi ini telah dijelaskan dalam firman Allah, dalam surat An-nisa' ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا

اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿١٠٧﴾

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka generasi yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.”

Dalam ayat diatas juga menunjukkan pemberian motivasi negatif adalah pada kata “falyahsya” yaitu hendaklah takut kepada Allah, dengan kita merasa takut pada Allah maka bisa memotivasi agar para pimpinan tidak meninggalkan generasi yang lemah, sehingga pimpinan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk bawahanya.

Dan motivasi positif terdapat pada kata “falyattaquwaha walyaqulu qaulan sadydan”, yaitu hendaklah bertakwa kepada Allah dan mengucapkan perkataan yang benar. Dari sini jelas bahwa dengan kita bertakwa kepada Allah maka kita akan berusaha untuk selalu berkata benar, sehingga tugas yang dijalankan akan berjalan dengan baik dan tanggung jawab.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Dari hasil analisa secara simultan faktor motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dengan jumlah prosentase 90,7%, akan tetapi secara parsial apakah variabel X_1 , X_3 , X_4 dan X_5 (variabel

independen) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel *Coefficient* dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu $N =$ jumlah responden 32 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 2,052.

Dengan adanya berbagai motivasi yang dilakukan oleh para pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang, terutama motivasi intrinsik dapat menumbuhkan semangat tersendiri bagi karyawan, juga dapat menumbuhkan konsentrasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan dibentengi doa-doa sebelum memulai aktivitas menyebabkan karyawan merasa ada yang terus mengontrol dia dalam bekerja, menjadikan dia berusaha amanah dan jujur dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat menjadikan karyawan mempunyai kinerja yang bagus nantinya.

Dalam Islam motivasi utama seseorang bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya (kerja yang halal) dalam pandangan islam dinilai ibadah karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban. Islam memuliakan ajaran bekerja yang mengandung kebijakan dan kenikmatan hidup. Al-Qur'an dengan tandas dan jelas menegaskan bahwa setiap pribadi muslim wajib bekerja dan berupaya meraih prestasi dalam lapangan hidupnya yang terdapat pada surat At-taubah 10 yang berbunyi :

لَا يَرْقُبُونَ فِي مُؤْمِنٍ إِلَّا وِلَا ذِمَّةً وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُعْتَدُونَ ﴿١٠﴾

Mereka tidak memelihara (hubungan) kerabat terhadap orang-orang mukmin dan tidak (pula mengindahkan) perjanjian. dan mereka Itulah orang-orang yang melampaui batas.

Maka dari hasil analisis *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil dari tiap-tiap variabel, dan dapat diketahui manakah yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dibuktikan pada hasil dibawah ini:

a) Pengakuan (X1)

Variabel pengakuan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan $t_{hitung} . 5,961 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$, berarti variabel pengakuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa pengakuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Karena pada dasarnya pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan kinerjanya akan meningkat. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. (Saydam, 1996:247). Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai).

Bentuk motivasi menunjukkan suatu dorongan pelajaran bagi orang-orang yang ingin memenuhi kebutuhannya. Dari sini menimbulkan suatu masalah, yaitu dapatkan bentuk motivasi atas diberikan kepada orang atau karyawan yang memiliki prinsip atau kebutuhan yang berbeda. Juga dalam hal apa dan bagaimana bentuk motivasi ini dapat diterapkan?

Dengan demikian mereka akan mau terdorong atau termotivasi untuk merubah keadaannya. Selain dorongan ibadah, seseorang muslim juga dapat bekerja keras karena keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materiil seperti gaji atau upah, karir dan kedudukan yang lebih baik serta pujian. Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat Adz-Dzariyat : 22

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu

Bersandar kepada Allah bukanlah ajakan untuk bersikap berpangku tangan, melainkan merupakan ajakan untuk bekerja. Berpangku tangan bertentangan dengan hukum dan peraturan hidup manusia. Islam mengajak individu untuk mengembangkan potensi yang dianugerahkan Allah kepadanya untuk bekerja dalam batasan-batas kemampuan, tanpa menunggu perintah mengurus keperluannya. Islam memulai ajakan bekerja dengan menjelaskan kemuliaan bekerja yang mengandung kebajikan dan kenikmatan hidup.

b) Tanggungjawab (X2)

Variabel tanggungjawab merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 1,926 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai $p = 0,065 < 0,05$, berarti variabel tanggungjawab(X2) tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa tanggungjawab tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Menurut Flippo (1996:105), bahwa tanggungjawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggungjawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 1996:248).

Adapun variabel tanggungjawab tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Hal ini disebabkan karena tidak adanya kepercayaan dari pimpinan terhadap karyawan tersebut dan jarang sekali

memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui pengadaan training maupun bentuk pengembangan lainnya yang mungkin dilakukan oleh sebuah perusahaan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Manusia diturunkan ke dunia dalam rangka menghamba kepada Allah dan mengemban tugas yang tidak bisa dipisahkan antara yang satu dan yang lain, yaitu sebagai khalifah dan sebagai Hamba Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an, yaitu :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥١﴾

Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.

Ayat di atas mempunyai maksud bahwa sebenarnya Allah menciptakan jin dan manusia hanya untuk beribadah kepada-Nya. Ayat tersebut secara tersirat mengajarkan dan mengingatkan manusia mengenai motivasi hidup yang sesungguhnya. Ayat tersebut mengajarkan bahwa seseorang bekerja hanya karena semata-mata ingin mendapatkan ridho Allah SWT, yang juga merupakan sebagai salah satu wujud nyata dari ibadah selain shalat, puasa, dan yang lainnya. Jika kita bekerja dengan ikhlas dan hanya mengharapkan ridho-Nya, maka secara tidak langsung kita sudah termotivasi untuk bekerja.

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا

وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٦﴾

Sesungguhnya kami Telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.

Ayat diatas dapat diartikan bahwa amanah adalah tugas-tugas keagamaan yang diberikan kepada manusia. Sementara langit, bumi, dan gunung-gunung tidak berani meneman amanat tersebut dikarenakan takut berkhianat. Akan tetapi karena manusia memiliki sifat lupa serta lalai maka ia pun berani untuk mengambilnya. Oleh karena itu, agar amanat bisa dilaksanakan dengan baik seseorang harus menjalankannya dengan dengan hati-hati agar tidak lupa serta tidak lalai.

c) Prestasi (X3)

Variabel prestasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 1,926 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai $p 0,038 < 0,05$, berarti variabel prestasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa prestasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Karena pada dasarnya Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang

dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini para karyawan merasakan adanya dukungan yang besar dari perusahaan sehingga mereka mampu untuk menciptakan prestasi kerja secara maksimal. Bentuk motivasi diatas ditujukan untuk para pimpinan atau menejer serta karyawan dalam memberi suatu dorongan (motivasi) yang ingin mereka rubah menjadi bersemangat dalam bekerja.

Dalam Surat Al-Balad: 4 juga disebutkan :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia berada dalam susah payah.

Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang mereka dijalani. Dengan berjuang sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

Oleh karena itu manusia dijadikan supaya berupaya untuk menanggung segala kesulitan hidup. Manusia diberi kekuatan supaya berusaha untuk mempertahankan diri dari kesukaran hidup. Manusia diberi kekuatan dan ketabahan untuk menahan semua kesulitan akibat bekerja keras perjuangan untuk mencapai kemenangan dan kejayaan. Pada hakekatnya, kehidupan yang bahagia dan kegembiraan yang sempurna dijamin oleh Al-Qur'an kepada mereka yang berusaha dan bekerja keras bagi penghidupan mereka.

d) Pekerjaan (X4)

Variabel pekerjaan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,737 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai $p = 0,011 < 0,05$, berarti variabel tanggungjawab (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.

Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan.

Motivasi kerja dalam islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Sebagaimana sabda Rasulullah saw:

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla”. (HR. Ahmad)

Al-quran memotivasi muslim untuk bekerja. Dalam banyak ayat Allah berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah:10)

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, al-Quran menjelaskan:

وَأَيُّهُمْ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian. Maka daripadanya mereka makan dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (QS. Yaasin:33-35)

Ayat tersebut menuntut manusia bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang dikaruniakan kepadanya. Perwujudan dari rasa syukur tersebut adalah Hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi, sebagaimana dinyatakan ayat tersebut: “..dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka”. Tetapi, meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya. Dengan demikian seorang muslim tidak dibenarkan bersikap fatalistis (bersikap menunggu tanpa berusaha). Sebab faham fatalisme adalah jalan yang negatif dalam kehidupan.

e) Pengembangan (X5)

Variabel pengembangan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan jumlah siswa dengan $t_{hitung} 5,873 > t$

2,052 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$, berarti pengembangan (X5) tabel

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat tersebut bahwa pengembangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang.

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 1996:246). Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Hasil tersebut membuktikan bahwa selama ini perusahaan selalu menghargai atas keberadaan para karyawan di perusahaan, dengan pemberian jenjang karier yang jelas akan memberikan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan Hal tersebut juga dapat membuktikan bahwa perusahaan secara serius memperhatikan segala bentuk usaha dalam rangka meningkatkan potensi atas kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam Al-Qur'an juga memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia

diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.

Didalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....(Ar-Ra'd: 11)

Ayat diatas menunjukkan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

4.4.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel dominan dapat diketahui melalui tingkat kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas pengembangan (X1) mempunyai nilai beta 1,118 dengan $t_{hitung} = 5,872 > t_{tabel} = 2,052$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pengembangan (X5) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat . Hal ini berarti variabel pengembangan yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Cabang Syariah Malang.

Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki , asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Karena sesungguhnya ridho Allah itu tidak akan tercapai melainkan ketakwaanlah yang bisa menyapainya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al A'raaf 39:

وَقَالَتْ أُولَهُمْ لِأُخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ
بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan". (Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al A'raaf 39).

Ayat diatas menjelaskan bahwasannya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi. Dalam firman Allah surat Al Israa' ayat 35 dijelaskan sebagai berikut:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كَلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ
تَأْوِيلًا ﴿٣٥﴾

Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (Al-Qur'an dan Terjemahnya QS. Al-Israa'35).

Kinerja dalam pandangan Islam diatas bahwasannya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya ke dalam kehidupannya, sering

terjadi pengalaman batin yang sangat individual dan yakin dapat meningkatkan energi spiritual untuk meningkatkan kinerja. Iman kepada Allah merupakan titik sentral, akar dan fondasi yang menjadi kekuatan seorang muslim. Iman adalah seperti pohon yang berbuah, buahnya tidak pernah putus, pohon iman memberikan buahnya setiap saat, baik di musim panas dan musim dingin, di siang maupun malam hari. Begitu juga seorang mukmin harus tetap beramal di setiap saat dan di setiap kemampuan.

Dari beberapa kutipan ayat di atas, tampak bahwa hubungan teologis antara pekerjaan dengan aspek-aspek trasendental ketuhanan, jadi manusia bekerja bukan hanya mencari keuntungan tetapi berdimensi spiritual yang bersumber dari teologi. Dengan pandangan demikian, manusia bekerja harkat dasarnya adalah amanat dan kesetaraan, karean hal itu adalah tugas Ilahiyah.