

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH INDONESIA KCP SUHAT KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

WAHYUNINGSIH BELENG

NIM: 18540072

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH INDONESIA KCP SUHAT KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh

WAHYUNINGSIH BELENG

NIM: 18540072

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA
KCP SUHAT KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

WAHYUNINGSIH BELENG

NIM: 18540072

Telah disetujui pada tanggal 20 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Khusnudin, M.E.I

NIP. 19700617201608011052

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP SUHAT KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

WAHYUNNGSIH BELENG

NIM: 18540072

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E)
Pada 26 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

2 Anggota Penguji

Barianto Nurasri Sudarmawan, ME

NIP. 19920720201802011191

3 Sekretaris Penguji

Dr. Khusnudin, M.E.I

NIP. 19700617201608011052

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahyuningsih Beleng

NIM : 18540072

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Suhat Kota Malang

Adalah hasil karya saya sendiri bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 Juni 2023

Hormat saya,



Wahyuningsih Beleng

PERSEMBAHAN

“Segala puji bagi Allah S.W.T yang senantiasa memberikan limpahan rezeki berupa kekuatan dan kesabaran serta nikmat kesehatan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga saya terkhususnya untuk kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang dan doa serta dukungan tanpa henti sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).”

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” (Al-Baqarah ayat 286)

“Tiada satu perihapun yang terjadi dalam kehidupanmu itu melainkan sudah di pilih oleh Penciptamu, dan Dia tidak pernah dzolim terhadap makhluknya, yakin atas kesanggupanmu melewati masa sulit itu Dia lebih mengetahui bahwa kamu Mampu.”

-Penulis

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Suhat Kota Malang yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelas sarjana Strata Satu (S1) Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat dan salam juga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan juga dukungan dari banyak pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik dan sesuai. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala urusan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan moral maupun materil dan juga doa tanpa henti yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan Penulis.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.E.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.MN selaku Ketua Jurusan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. Khusnudin, M.E.I selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan serta selalu memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki, oleh karena itu, semua kritik dan saran yang dapat membangun akan sangat dibutuhkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 28 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKAN	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teoritis.....	10
2.2.1 Etika Kerja Islam	10
2.2.2 Motivasi Kerja	16
2.2.3 Kompetensi	22
2.2.4 Kinerja Kerja.....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
2.5 Kerangka Konseptual	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38

3.2 Lokasi Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Teknik Pengambilan Data	39
3.5 Skala Pengukuran	40
3.6 Jenis dan Sumber Data	40
3.7 Metode Pengumpulan Data	40
3.8 Definisi Operasional Variabel	43
3.9 Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.1.2 Deskripsi karakteristik Responden	48
4.1.3 Analisis Deskriptif	49
4.1.4 Uji Kualitas Data	50
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.1.6 Uji Statistik	56
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Sampel Data Penelitian	48
Tabel 4.2 Data Responden	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	49
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Data.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Linear Berganda.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BSI KCP Suhat	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Rancangan Koesioner Penelitian

Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden

Lampiran 3: Hasil Olah Data SPSS IBM 25

Lampiran 4: Surat Keterangan Bebas Plagiat

Lampiran 5: Hasil Turnitin

Lampiran 6: Biodata Peneliti

ABSTRAK

Wahyuningsih Beleng, 2023, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Suhat Kota Malang”

Pembimbing : Dr. Khusnudin M.E.I

Kata Kunci : Etika, Motivasi, Kompetensi, Kinerja, Karyawan

Tujuan dalam studi analisis ini ialah dapat mengetahui bagaimana etika kerja Islam, motivasi kerja, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi kinerja karyawan. Etika kerja Islam dipandang sebagai komponen penting dalam konteks pekerjaan yang mewakili prinsip dan etika Islam. Keinginan dan komitmen individu untuk bekerja dipengaruhi oleh motivasi internal mereka untuk pekerjaan mereka. Kompetensi sumber daya manusia, sementara itu, terdiri dari pengetahuan, bakat, dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil melakukan tugas kerja. Kuesioner berfungsi menjadi alat mengumpulkan data dalam penelitian ini, yang menggunakan metodologi survei. Karyawan dari Bank Syariah Indonesia KCP Suhat Kota Malang menjadi sampel penelitian. Analisis regresi digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan dan menentukan apakah variabel yang diteliti terkait. Analisis temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa, sebagian, etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bagaimana variabel etika kerja Islam tidak secara langsung mempengaruhi seberapa baik seseorang dalam konteks penelitian ini. Hasil ini menyiratkan kemungkinan variabel tambahan memoderasi asosiasi. Selain itu, motivasi kerja sebagian mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu, semakin termotivasi seseorang di tempat kerja, semakin baik kinerja mereka. Selain itu, telah ditunjukkan sebagian bahwa kompetensi SDM mempengaruhi kinerja karyawan karena kinerja seseorang meningkat dengan meningkatnya kompetensi. Kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia secara simultan dipengaruhi oleh perhitungan untuk ketiga variabel ini. Temuan penelitian ini diantisipasi untuk menawarkan perusahaan dan manajer informasi yang berguna untuk menciptakan kebijakan dan prosedur yang mendukung prinsip-prinsip moral, motivasi, dan kompetensi di tempat kerja.

ABSTRACT

Wahyuningsih Beleng, 2023, THESIS. Title: “The Influence of Islamic Work Ethics, Work Motivation, and Competence on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia Kcp Suhat Malang City”

Advisor : Dr. Khusnudin, M.E.I

Keywords : Competence; Ethics; Employees; Motivation; Performance.

The purpose of this study is to investigate how Islamic work ethics, workplace motivation, and human resource (HR) competency affect employee performance. Islamic work ethics are seen as a crucial component in the context of employment that represents Islamic principles and ethics. An individual's desire and commitment to work are influenced by their internal sense of motivation for their employment. Human resource competencies, meanwhile, comprise the necessary knowledge, talents, and skills to successfully do work tasks. Questionnaires served as the data collection tool in this study, which employed a survey methodology. Employees from Bank Syariah Indonesia KCP Suhat Malang City made up the research sample. Regression analysis was used to examine the data collected and determine whether the variables under study were related. The analysis of this study's findings revealed that, in part, Islamic work ethics did not significantly affect employee performance. This shows that Islamic work ethic variables do not directly influence how well an individual does in the context of this study. These results imply the possibility of additional variables moderating the association. Additionally, work motivation partially affects employee performance, i.e., the more motivated someone is at work, the better they will perform. Additionally, it has been demonstrated in part that human resource competence affects employee performance because a person's performance improves with increasing competence. Employee performance at Bank Syariah Indonesia is simultaneously impacted by the calculations for these three variables. The findings of this study are anticipated to offer companies and managers useful information for creating policies and procedures that support moral principles, motivation, and competence in the workplace.

مستخلص

وَحْيُ نِنْعَسِيهِ بِلْيَنْغُ، ٢٠٢٣، سَكْرِيْسِي، عُنُون: "تَأْتِيْرُ الْأَخْلَاقِ الْإِسْلَامِيَّةِ فِي الْعَمَلِ، الدَّافِعِيَّةِ لِلْعَمَلِ، وَ الْكَفَاءَةُ عَلَى أَدَاءِ الْعَامِلِيْنَ فِي بَنْكِ الشَّرِيْعَةِ الْإِنْدُونِيْسِي فِي مَرْكَزِ سَحَاتِ مَا لَانْغُ"
المستشار : دكتور خزنودين، ماجستير في الاقتصاد الإسلامي
الكلمات الرئيسية : الأخلاق، الدافع، الكفاءة، الأداء، الموظفون

يهدف هذا البحث للإختبار عن تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية، وتحفيز العمل، وكفاءة الموارد البشرية على أداء الموظفين. تعتبر أخلاقيات العمل الإسلامي عاملاً مهماً في سياق العمل الذي يعكس القيم الدينية والأخلاقية في الإسلام. وتحفيز العمل هو عامل داخلي يؤثر على رغبة الشخص وتفانيه في العمل. ثم تشمل كفاءات الموارد البشرية على المعرفة، والمهارات والقدرات ذات الصلة للقيام بواجبات الوظيفة بشكل جيد. يستخدم هذا البحث منهج المسح مع الاستبيان كأداة لجمع البيانات. تكونت عينة البحث من الموظفين الذين يعملون في بنك الشريعة الإندونسي مدينة مالانج. وتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغيرات المبحث.

تظهر نتائج التحليل من هذا البحث أن أخلاقيات العمل الإسلامية جزئياً ليس لها تأثير كبير على أداء الموظف. هذ في سياق هذا البحث، إن عوامل أخلاقيات العمل الإسلامية لا تساهم مباشرة في زيادة الأداء الفردي. هناك تجيد على عوامل أخرى في هذا نتائج البحث قد يمكن إلى تخفيف هذه العلاقة. وبالإضافة إلى ذلك، إن تحفيز العمل له تأثير جزئي على أداء الموظف، يعني أنه كلما زاد وتحفيز العمل وكفاءة الموارد البشرية لدى الشخص، فأحسن من عمله.

في نتائج الحساب لثلاثة المتغيرات لها تأثير متزامن على أداء موظفي بنك الشريعة الإندونسي. برجو من نتائج البحث يستطيع أن يعطي رؤى قيمة للمنظمات والمديرين في تطوير السياسات والممارسات التي تعزز القيم الأخلاقية والتحفيز والكفاءة في سياق العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan perbankan syariah sangat pesat. Perbankan syariah adalah jenis organisasi keuangan yang menyediakan layanan dengan mengambil uang dari masyarakat umum dan memanfaatkan kontrak yang mengikuti hukum syariah Islam untuk membiayai dan mendistribusikan uang kepada masyarakat umum. UU No. 21 Tahun 2008, bank syariah beroperasi sesuai dengan kaidah-kaidah hukum Islam sebagaimana diatur oleh fatwah MUI, diantaranya yakni prinsip-prinsip *Adl wa tawazun*, *masalahah*, dan *alamiyah*, dan tidak ada *gharar*, *riba*, *tirani*, atau barang-barang yang dilarang oleh hukum Islam.

Perbankan syariah dari tahun 2019 hingga juli 2022 diketahui dari data statistik perbankan, (2022), mengalami penambahan jumlah total aset yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perkembangan yang dialami oleh perbankan syariah yang secara konsisten meningkat. Hal tersebut tentu saja tidak terlepas dari banyaknya faktor yang menjadi penunjang, salah satu faktor utamanya ialah kinerja karyawan yang dimiliki oleh perbankan syariah. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan elemen penting yang harus dipertimbangkan. oleh perbankan syariah, sebab dari kinerja karyawan inilah yang berperan penting untuk dapat memajukan perkembangan perbankan syariah kedepannya (Herlina,2015).

Peningkatan kinerja karyawan perbankan syariah merupakan hal yang perlu dilakukan yang berguna untuk menunjang tercapainya target yang telah ditetapkan. Olehnya usaha-uasaha yang dilakukan agar menambah kinerja karyawan adalah sebuah tantangan besar bagi dihadapi oleh pihak manajemen perbankan syariah, seba b hal ini berhubungan dengan kelangsungan hidup bagi perusahaan. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga merupakan tanggung jawab dari masing-masing pribadi karyawan. Dalam melaksanakan perkerjaannya setiap karyawan haruslah memiliki nilai-nilai moral dasar atau etika dalam bekerja. Khususnya bagi karyawan perbankan syariah haruslah memiliki pribadi yang memiliki sikap dan sifat yang sesuai dengan ajaran syariat Islam (Rizal, 2018).

Islam memandang sebuah pekerjaan sebagai suatu bentuk keharusan atas seorang muslimin. Bekerja dalam Islam tidak hanya merupakan usaha untuk mendapatkan harta materi semata, namun sebagai bentuk ibadah dari hamba untuk sang Pencipta. Karena itu, dalam melakukan sebuah pekerjaan seorang muslim harus mengedepankan adab-adab kerja, atau etika kerja yang baik, yang sesuai dengan adab-adab dalam Islam terkhususnya bagi pekerja atau karyawan perbankan syariah. Etika kerja seorang Muslim sangat penting untuk kesuksesan mereka, apakah itu dalam lingkungan profesional kecil atau lingkungan sosial yang lebih besar. Keberhasilan bukan hanya hasil dari keterampilan informasi dan penalaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kapasitas untuk menerapkan pengetahuan untuk kegiatan berpikir konstruktif, baik secara individu maupun dalam kelompok (Irkhami, 2014).

Nilai moral, etika, budi pekerti atau akhlak merupakan asas-asas dalam pribadi seorang yang memberikan support untuk berlaku jujur, berkata benar, dan menegakan keadilan. Apabila nilai-nilai tersebut diterapkan secara menyeluruh maka, akan menyempurnakan hakikat seorang manusia sebagai individu yang baik di mata masyarakat sosial dan sebagai hamba yang taat dihadapan Allah Ta'ala. Menurut pandangan Islam, etika kerja adalah manifestasi dari agama Islam atau sistem kepercayaan tentang pekerjaan. Untuk membangun paradigma etos kerja Islam, aqidah dihasilkan oleh ajaran wahyu dan akal budi yang bersatu (Asifudin, 2004).

Dalam melakukan pekerjaan untuk tujuan memperoleh hasil yang maksimal, ada juga penyebab lainnya yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Menurut Robins dalam Hasibuan (2005), mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu upaya tingkat tinggi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kebutuhannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang cenderung merasa lelah dan merasa cepat bosan dengan beberapa pekerjaan yang terus berulang dengan hal yang sama setiap harinya, oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja bagi seorang karyawan dapat sangat membantu untuk meningkatkan semangat kerja dan tentunya akan mempengaruhi kualitas kerja dari karyawan tersebut. Bagi

sebuah perusahaan yang memiliki tujuan atau target yang tinggi pastinya juga memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk setiap karyawannya. Motivasi adalah buah dari sebuah usaha dari dalam ataupun luar dari seorang, yang mampu menimbulkan dorongan bersama antusias saat melakukan suatu pekerjaan. Motivasi untuk karyawan dianggap penting karena motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu karyawan ketika melakukan pekerjaan untuk memperoleh kinerja yang maksimal dan berkualitas yang baik. Karena itu adalah kekuatan pendorong di balik perilaku, motivasi adalah komponen penting dari setiap aktivitas kerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kerja karyawan adalah kompetensi dari sumber daya manusia atau disebut sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu karyawan itu sendiri. Dalam dunia perbankan syariah tentunya diharapkan sumber daya karyawannya harus berkualitas, yang memiliki pengetahuan yang baik tentang perbankan syariah. Untuk meningkatkan hasil perolehan perbankan syariah tentunya kualitas kompetensi karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Karena perlu ada keseimbangan antara banyaknya SDM dan pengetahuan ekonomi syariah dengan meningkatnya penggunaan perbankan syariah. Sebab banyak bank syariah yang berasal atau berinduk pada bank konvensional yang membuka cabang anak perusahaan yang berbasis syariah. Hal ini menyebabkan kekhawatiran bahwa adanya sumber daya karyawan bank syariah yang memiliki pemahaman prinsip-prinsip syariah yang belum memadai dengan baik disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan praktek yang sesuai dengan syariah (Rizky.2019).

Di dalam penelitian ini, mengambil objek pada BSI KCP Suhat Kota Malang sebelumnya ialah bank Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS). Kemudian menjadi tonggak sejarah pada waktu BRI Syariah, BNI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri bergabung, kemudian dikenal sebagai Bank Syariah Indonesia (BSI), pada 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H. Setelah bergabung, BSI dibentuklah sebagai Bank Umum Syariah dengan lokasi cabang terbanyak di Indonesia, dengan total 273 unit dan

memiliki 985 unit kantor cabang pembantu (Data Statistik Perbankan Syariah, 2022).

Banyak faktor yang dapat menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja dari karyawan. Dari hasil wawancara salah satu karyawan di BSI KCP Suhat Malang menjabarkan tentang adanya penyebab yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja hal tersebut ialah motivasi. Meskipun setiap karyawan memiliki motivasi yang unik, ia berpendapat bahwa gaji memiliki dampak terbesar terhadap motivasi seorang karyawan di tempat kerja. Karyawan tetap akan memiliki motivasi tinggi, sedangkan pekerja kontrak masih memiliki berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerjanya. Beliau juga mengatakan dari sekitar 20 karyawan ada diantara yang tidak dapat mencapai target yang ditetapkan dalam triwulan pertama namun kemudian bisa mencapai lebih dari target pada triwulan berikutnya. Dengan fenomena ini, penulis termotivasi untuk melakukan penyelidikan lebih lanjut. Dampak etika kerja Islam, motivasi kerja, dan kompetensi SDM pada kinerja karyawan telah dibahas dalam sejumlah penelitian sebelumnya.

Hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu diantaranya yakni Menurut penelitian Syafitri Nur Anissa (2016) terkait pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah Sragen. yang mana etika kerja Islam, pada tingkat yang lebih rendah, secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Mayasari yang dipublikasikan pada tahun 2017 dengan judul *Research on the Influence of Islamic Work Ethics, Islamic Work Motivation on the Performance of BRI Syariah K.C BSD Employees*, menunjukkan bahwa, sebagian, etika kerja Islami tidak berdampak pada kinerja pekerja. Motivasi kerja Islam agak sedikit berdampak pada prestasi kerja. Namun memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI Cabang Tanjung Priok), Mahdi Ramadhan (2021), Berkenaan dengan kinerja karyawan, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak simultan dan terbatas. Pengaruh Kompetensi, terhadap Kinerja PT. Angkasa Pura II KC

Kualanamu, adalah studi penelitian Muhammad Dedi Syahputra yang diterbitkan pada tahun 2020. Menurut temuan penelitian, kompetensi di PT. Angkasa Pura II KC Kualanamu memiliki dampak besar terhadap kinerja staf. Kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus di Bank BPRS Bina Finansia Semarang), oleh Atika Fitri Kharisma (2020), Temuan mengungkapkan bahwa sementara kompetensi memiliki dampak yang menguntungkan dan besar pada kepuasan kerja, itu memiliki dampak negatif dan kecil pada kinerja karyawan.

Berdasarkan konteks dan temuan studi yang disebutkan di atas yang berbeda dari penelitian sebelumnya, maka peneliti berminat untuk lebih mendalami mengenai masalah kinerja karyawan perbankan syariah. Dan peneliti juga ingin mendalami mengenai perihal apa yang mampu memberikan pengaruh atas kinerja karyawan, serta ingin mengetahui tentang faktor yang lebih berperan penting mempengaruhi kinerja karyawan diantara tiga faktor yang telah dibahas dengan judul penelitian “Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KCP Suhat Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja Islam memiliki pengaruh kinerja karyawan BSI KCP Suhat Kota Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan BSI KCP Kota Suhat Kota Malang?
3. Apakah kompetensi dari sumber daya manusia pada bank BSI KCP Suhat Kota Malang berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kualitas Produk secara Parsial berpengaruh terhadap Keputusan Menabung pada Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kota Malang

2. Untuk mengetahui Kualitas Pelayanan secara Parsial berpengaruh terhadap Keputusan Menabung pada Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kota Malang
3. Untuk mengetahui Promosi secara Parsial berpengaruh terhadap Keputusan Menabung pada Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kota Malang
4. Untuk mengetahui Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Promosi secara Simultan berpengaruh terhadap Keputusan Menabung pada Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Bank

Semua penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Bank Syariah Indonesia KCP Suhat Kota Malang, sebagai objek dalam penelitian, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan mengenai perencanaan, pelaksanaan layanan SDM, dan meningkatkan daya saing perbankan syariah

1.4.2 Bagi Penulis

Tulisan ini, dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan penulis, dan diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk berkenan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai kebutuhan sumber daya yang dimiliki oleh perbankan syariah dan mampu mengidentifikasi hal-hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau contoh untuk. Selain itu juga dapat menjadi acuan dan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan untuk kepentingan Studi ini, bisa dimanfaatkan sebagai bacaan dan diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa dijadikan sebagai referensi dalam perkuliahan yang membahas mengenai permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sejumlah peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian dampak etika kerja Islami dan unsur-unsur tambahan pemberi pengaruh pada kinerja pekerja. Dalam menentukan keterkaitan diantara hal-hal yang telah diteliti penelitian yang akan dilaksanakan, di bawah ini ringkasan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Hal tersebut dapat diacu dalam penelitian ini walaupun ruang lingkup yang disebutkan hampir sama namun obyek dan waktu penelitiannya berbeda. Ringkasan para peneliti dari studi sebelumnya ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode / Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Shafique (2015)	<i>The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment.</i>	-	Penelitian ini menghasilkan etika kerja Islami berdampak baik dan berdampak langsung pada dedikasi organisasi serta kebahagiaan kerja. Menurut penelitian ini, dukungan seseorang terhadap etika kerja Islami meningkat seiring bertambahnya usia, pendidikan, dan pengalaman kerja.
2.	Imam (2015)	<i>Employee Performance from the Lens of Islamic Work Ethics: Mediating Role of Personality X and Y</i>	-	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa etika kerja islami berdampak pada kinerja karyawan dan berpengaruh pada tipe kepribadian karyawan Y dan X, keduanya berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
3.	Anna Thesya Saimona (2018)	<i>Etika Kerja dan Kualitas Layanan Islam terhadap Kinerja Perbankan pada PT Bank Syariah Mandiri Prov</i>	Pendekatan deskriptif kuantitatif.	Menurut temuan penelitian, etika kerja berdampak pada kinerja bank, dan PT Bank Syariah Mandiri Prov Lampung juga dipengaruhi kualitas layanan syariah.

		<i>Lampung.</i>		
4.	Afida Rahmawati (2019)	<i>Pengaruh Etos Kerja Islam dan Produktivitas terhadap Kualitas Kerja melalui Kinerja Karyawan.</i>	Metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner), dokumentasi, observasi.	Temuan studi sebagian mendukung gagasan bahwa etika kerja Islami memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun produktivitas tidak memiliki dampak yang terlihat pada salah satu faktor tersebut.
5.	Safitri Nur Annisa (2016)	<i>Pengaruh Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen.</i>	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya tempat kerja dan etika kerja Islami berdampak besar pada seberapa baik orang bekerja.
6.	Suhardi dan Syaifullah (2017)	<i>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau.</i>	Metode <i>multystage sampling</i> dan desain <i>purposive sampling</i>	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berdampak minimal terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB), sedangkan faktor motivasi dan remunerasi berpengaruh besar.
7.	Haliza (2017)	<i>Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelayanan dan Inovasi Produk terhadap Daya Saing Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati.</i>	Analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik, Uji T, uji F, uji determinasi dan uji persamaan regresi linier	Penelitian ini menunjukkan bahwa daya saing Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati sekaligus dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang bervariasi, kualitas layanan, dan inovasi produk-produknya. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa sumber daya manusia, kualitas layanan, dan inovasi produk semuanya memiliki pengaruh yang tidak terlalu signifikan terhadap daya saing Bank BNI

			berganda.	Syariah Cabang Fatmawati.
8.	Wijaya Rizky Sukma (2019)	<i>Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan.</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer	Hasil dalam penelitian ini ialah produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, namun sangat ditentukan oleh faktor lain. Oleh karena itu, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa KCP Bank Syariah Mandiri sangat mengutamakan keahlian sumber daya manusia. Teluk Betung.
9.	Diah M Sari (2017)	<i>Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.</i>	Metode analisis linear regresi berganda	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sementara etika kerja Islami sebagian berdampak kecil pada kinerja karyawan, tempat kerja Islami berdampak besar pada kinerja karyawan, serta motivasi kerja Islami. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja Islami, motivasi kerja, dan etika kerja secara bersamaan.
10	Mahdi Ramadhan (2021)	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank DKI Cabang Tanjung Priok)</i>	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif	Hasil temuan menunjukkan bahwa: (1) kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh motivasi; (2) kinerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh lingkungan kerja; (3) kinerja pegawai sebagian dipengaruhi oleh pengembangan karir; dan (4) kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan. Karir mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan
11	Atika Fitry Kharisma (2020)	<i>Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</i>	Penelitian kuantitatif dengan teknik probability sampling (sampel jenuh). Data diolah dengan SmartPLS,	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh kompetensi. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Kebahagiaan kerja

		(Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)		dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh tempat kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh motivasi kerja. Melalui kebahagiaan kerja, kompetensi memiliki dampak negatif dan minimal terhadap kinerja karyawan. Lewat kebahagiaan dalam bekerja, tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui kebahagiaan kerja, motivasi kerja berdampak yang kecil namun merugikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	--	---

Sumber: Data Diolah 2023

Dari ringkasan tabel diatas, diketahui adanya perbedaan penelitian. Perbedaannya dari penelitian ini terletak pada variabel-variabel atau unsur-unsur yang dapat memberi pengaruh kinerja karyawan, dan tempat dari penelitian ini yakni hanya melibatkan karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Suhat Kota Malang.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Etika Kerja Islam

2.2.1.1 Pengertian Etika

Ethos, kata Yunani untuk kebiasaan, adalah asal dari etika. Istilah Latin "mores", dari mana kata bahasa Inggris "morals" diturunkan, juga menunjukkan kebiasaan. Gagasan ini dikenal dengan istilah "akhlak" dalam bahasa Arab, yang berasal dari istilah "mufradat" (yang mengandung arti adab) dalam bentuk jamak. Kedua konsep ini sering digunakan untuk merujuk pada perilaku, tindakan, atau sikap manusia yang dianggap baik atau buruk (adat atau adat; Ali Hasan, 2009).

Kamus Besar Bahasa Indonesia menunjukkan etika sebagai ilmu yang mempelajari nilai-nilai moral. Pengertian "etos" yang diberikan oleh Verkyuil dalam Nur Kholis (2004) adalah "kesopanan, perasaan batin, atau kecenderungan seseorang untuk berbuat baik". James J. Spillane, S.J.

menggambarkan etika sebagai memperhatikan atau mempertimbangkan perilaku manusia ketika sampai pada kesimpulan moral. Untuk menetapkan apakah perilaku seseorang terhadap orang lain dapat diterima atau buruk, etika mengarahkan dan menghubungkan penggunaan pikiran dengan suatu objek.

2.2.1.2 Indikator kualitas produk

Menurut Al-Hayyath, kerja dapat didefinisikan dalam arti yang luas sebagai segala ikhtiar yang dilaksanakan oleh manusia dalam hal materi, intelektual, fisik, dan juga hal yang terkait pada kehidupan dunia dan akhirat. Dalam konteks ini, kerja dikaitkan dengan pencapaian kemaslahatan. Sementara itu, dalam pengertian khusus, kerja dapat diartikan sebagai tiap-tiap potensial yang dimanfaatkan oleh manusia dalam pemenuhan kebutuhan hidup seperti pakaian, makanan, dan rumah, serta meningkatkan taraf hidup secara umum.

Etika kerja memiliki makna sebagai moralitas dan nilai-nilai kebaikan dalam sebuah pekerjaan. Hal ini dapat diuraikan dalam bentuk kode etik yang dikenal sebagai code of conduct. Kode etik tersebut kemudian berkembang menjadi etika kerja atau etika profesi, atau sebagai wujud sikap yang baik dalam bekerja (Alwiyah J, 2007). Literatur perilaku organisasi telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap etika kerja yang mencakup beberapa nilai-nilai kerja seperti prestasi, kepedulian, keadilan, dan kejujuran (Haerudin, 2016). Etika kerja dapat dijelaskan sebagai suatu pola sikap yang telah tertanam secara mendalam, yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan berkelanjutan (Raharjo, 2010). Selain itu, etika kerja juga mencakup sikap dan pandangan terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja, dan sifat-sifat yang dimiliki individu atau kelompok tertentu terkait dengan pekerjaan. Etos kerja juga merupakan bagian dari nilai-nilai individu (Ahmad J, 2004). Begitu pula, dalam suatu kelompok masyarakat atau bangsa, etika kerja memiliki peran yang penting dan menjadi bagian integral dari tata nilai yang ada dalam masyarakat atau bangsa tersebut. Etika kerja mencerminkan sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan kolektivitas. Etika kerja yang kuat dan dihormati membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan bermartabat, serta mendorong

pertumbuhan dan kemajuan sosial dan ekonomi. Dalam konteks ini, nilai-nilai etika kerja yang dianut oleh individu dalam masyarakat atau bangsa tersebut memainkan peran penting dalam pembentukan budaya kerja yang positif, seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, kolaborasi, dan keadilan. Etika kerja yang kuat juga berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan, karena mempromosikan kinerja yang baik, inovasi, dan pemberdayaan individu serta kelompok dalam mencapai tujuan bersama. (Diah, 2017).

Menurut Tasmara (2002), etika kerja melibatkan totalitas kepribadian individu dan mencakup berbagai aspek yang saling berinteraksi, seperti nilai-nilai, keyakinan, pandangan, dan makna yang diberikan pada pekerjaan. Etika kerja mendorong individu untuk mengenali, memahami, dan mengaplikasikan prinsip-prinsip moral dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini memotivasi mereka untuk bertindak dengan integritas, tanggung jawab, dan dedikasi, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal dan meraih kebaikan yang berkelanjutan bagi individu dan organisasi tempat mereka bekerja. Etika kerja juga melibatkan kemampuan individu untuk melakukan refleksi diri dan mengambil keputusan yang berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi, serta menghadapi tantangan etis yang mungkin timbul dalam konteks pekerjaan mereka.

2.2.1.3 Pengertian Etika Kerja Islam

Menurut perspektif Islam, etika kerja merupakan manifestasi dari sistem akidah atau keyakinan Islam yang berkaitan dengan kerja. Untuk membangun paradigma etos kerja Islami, akidah dibangun oleh ajaran wahyu dan akal yang saling berinteraksi (Asifudin, 2004). Menurut Yousep bahwa etika kerja Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Nabi Muhammad Sallallahu 'Alaihi Wasallam mengilustrasikan penerapannya, pengertian etika kerja Islam adalah pola hubungan manusia dengan khaliqnya dalam melakukan pekerjaan (Haeruddin, 2016).

Islam menjelaskan kata kerja dalam beberapa ungkapan kata salah satunya yakni al-A'mal yang berarti perbuatan atau tindakan. Di dalam Al-

Qur'an banyak terdapat ayat yang mengandung kata Al-A'mal, seperti yang dikemukakan oleh Husni Fuaddi (2018) dalam jurnal penelitiannya bahwa terdapat sebanyak 360 kali kata Al-A'mal ('amal, 'aamilu, 'aamal, ta'malun, ya'malun dan lainnya). Salah satu ayat yang menjelaskan tentang pekerjaan terdapat surah A-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah:105).

Dari penjelasan yang diberikan dalam Tafsir Al-Misbah oleh Muhammad Quraish Shihab, dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja Islam melibatkan perilaku yang dibangun oleh seorang Muslim dengan mengikuti prinsip-prinsip yang terdapat dalam syariat Islam, dan diterapkan dalam lingkungan kerjanya. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat dan menilai setiap perbuatan yang dilakukan selama hidup di dunia. Perbuatan-perbuatan tersebut akan ditimbang dengan skala iman dan menjadi saksi atasnya. Setelah kematian, segala perbuatan akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui, baik yang tampak maupun yang tersembunyi. Semua perbuatan akan mendapatkan ganjaran sesuai dengan kebaikannya. Dalam ayat ini, terdapat perintah untuk melakukan amal shaleh. Meskipun taubat adalah mungkin, waktu yang telah diisi dengan perbuatan durhaka tidak dapat dikembalikan. Manusia menderita kerugian seiring berjalannya waktu tanpa mereka diberkahi dengan kebajikan. Agar kerugiannya tidak terlalu besar, penting untuk aktif berbuat baik. Dalam konteks ini, etika kerja Islam melibatkan penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja. Seorang Muslim diharapkan membangun perilaku yang mencerminkan prinsip-prinsip Islam, seperti kejujuran, keadilan, kerja keras, tanggung jawab, dan etika dalam interaksi dengan sesama serta penuh kesadaran akan pertanggungjawaban atas perbuatan-perbuatan yang dilakukan. Dengan demikian, etika kerja Islam melibatkan kesesuaian antara tuntunan agama dan perilaku dalam dunia kerja.

2.2.1.4 Karakteristik Etika Kerja Islam

Berikut adalah beberapa karakteristik atau ciri etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Hafifuddin dan Tanjung:

1. **As-Shalah (Baik dan bermanfaat):** Etika kerja Islam mengharuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan haruslah bermanfaat dan dilakukan dengan niat yang ikhlas. Pekerjaan tersebut juga harus mengikuti kriteria kebaikan yang telah ditetapkan oleh syariat Islam.
2. **Al-Itqan (Kemantapan):** Islam mendorong umatnya untuk terus mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Dalam konteks etika kerja, setelah memastikan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai kebaikan dan dilakukan dengan niat yang ikhlas, seorang Muslim harus memiliki kemantapan dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal.
3. **Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik):** Etika kerja Islam menekankan pentingnya untuk selalu berbuat hal-hal yang baik. Hal tersebut mencakup komitmen untuk melakukan hal-hal yang terbaik yang dikerjakan serta berusaha meningkatkan kualitas bekerja waktu ke waktu.
4. **Al-Mujahhadah (Bekerja keras):** Dalam Islam, kerja keras ditekankan dengan konsep mujahhadah, yang memiliki arti pengerahan setiap upaya dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.
5. **Tanafuz & Ta'awun (Berkompetisi dan tolong-menolong):** Islam mendorong kompetisi yang sehat dan menolong sesama dalam kebajikan. Persaingan dalam etika kerja Islam didasarkan pada ketakwaan kepada Allah, ibadah, dan amal shalih, sehingga persaingan tersebut tidak saling mengorbankan, tetapi saling tolong-menolong.
6. **Mencermati Nilai Nikmat (Waktu):** Etika kerja Islam mengajarkan pentingnya mencermati dan menghargai nilai waktu. Penggunaan waktu yang efisien dan efektif dalam bekerja sangat ditekankan, dan setiap individu akan dimintai pertanggungjawaban atas penggunaan waktu mereka. Contohnya, tidak menunda-nunda pekerjaan, tidak menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, dan segera beralih ke tugas lain setelah

menyelesaikan satu tugas. Dengan mengikuti karakteristik-karakteristik ini, seorang Muslim dapat membangun etika kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam dan menerapkannya dalam lingkungan kerja mereka.

2.2.1.5 Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Etika Kerja Islam

Menurut Asifuddin (2004:44), mereka yang mengamalkan Islam senantiasa dihadapkan atau bahkan “didampingi” oleh berbagai elemen yang berpengaruh, baik kekuatan internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal Secara khusus, masalah psikologis, seperti kebutuhan dan segala dampaknya, kebutuhan akan pekerjaan yang bermakna, frustrasi, dan unsur-unsur yang berkontribusi terhadap kemalasan, antara lain.
2. Pengaruh eksternal Secara khusus, faktor fisik eksternal seperti dunia fisik dan zat mati, dunia sosial, budaya, pendidikan, pengalaman, dan pelatihan, iklim politik dan ekonomi, tunjangan karyawan, serta janji dan peringatan yang berasal dari keyakinan agama.

Asifudin (2004:38) mengklaim bahwa ciri-ciri berikut biasanya ditampilkan oleh mereka yang memiliki etos kerja yang kuat:

1. Aktif dan mau berusaha keras
2. Semangat dan hemat
3. Profesional dan tekun
4. Efektif dan inovatif
5. Andal, disiplin, dan jujur
6. Menjadi mandiri
7. Menjadi rasional dan memiliki pandangan jangka Panjang
8. Percaya diri tetapi mampu bekerja dengan orang lain
9. Bersahaja, tabah, dan gigih
10. Sehat jasmani dan rohani

2.2.1.6 Konsep Etika Kerja Islam

Islam memiliki keteraturan dalam segala aspek tidak terkecuali dalam berbisnis atau dalam dunia pekerjaan. Segala mengenai kegiatan yang dilakukan sudah ada penjelasan dalam kitab tuntunan yang diyakini kebenarannya. Dalam dunia pekerjaan konsep etika bisnis dalam Islam memiliki nilai-nilai dasar yakni

tauhid, khilafah, ibadah, tadzkiyah dan ihsan. Konsep dasar kejujuran, keadilan, kebersamaan, keterbukaan, tanggung jawab, akuntabilitas, dan kebebasan ini diangkat dari cita-cita tersebut. (Mayasari,20017:29). Berikut konsep etika bisnis yang dikemukakan oleh Antonnio (2005:9).

1. Amanah

Kehidupan manusia serta hal yang dipunyai oleh mereka merupakan tanggung jawab yang Allah SWT berikan kepada setiap individu. Dalam Islam, setiap muslim diajarkan untuk menyadari tanggung jawab ini dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam berbisnis. Dalam pandangan Islam, semua sumber daya bisnis harus diperlakukan sebagai pemberian yang Allah SWT berikan para pelaku bisnis, maka mereka menggunakan sumber daya tersebut dengan efisien. Sama halnya yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an, bahwa semua kekayaan dan harta itu hanyalah Allah SWT yang memiliki, sebagaimana dalam Q.S. Al-Ma'idah ayat 20:

وَإِذْ قَالَ مُوسَىٰ لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ أذكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ جَعَلَ فِيكُمْ أَنْبِيَاءَ
وَجَعَلَ لَكُمْ مُلُوكًا وَآتَاكُمْ مَا لَمْ يُؤْتِ أَحَدًا مِنَ الْعَالَمِينَ ٢٠

Artinya: *“Dan ingatlah ketika musa berkata kepada kaumnya: hai kaumku, ingatlah nikmat allah atasmu keika ia mengangkat nabi-nabi diantaramu, dan dijadikannya kamu orang-orang yang merdeka, dan diberikannya kepadamu apa-apa yang belum pernah diberikan kepada seseorangpun diantara umat umat yang lain.” (Q.S. Al-maidah :20)*

2. Jujur

Agama Islam mendorong setiap transaksi bisnis dilaksanakan secara terbuka dan jujur. Allah SWT menjanjikan kebahagiaan bagi mereka yang berbisnis dengan kejujuran. Perintah inilah yang mewajibkan para pebisnis untuk senantiasa memiliki perilaku yang adil dan lurus dalam setiap transaksi bisnis yang mereka lakukan (Mustaq Ahmad, 2001:103). Terdapat ayat dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang balasan bagi mereka yang menjauhi perbuatan dosa:

إِنْ تَجْتَنِبُوا كَبَائِرَ مَا تُنْهَوْنَ عَنْهُ نُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَنُدْخِلْكُمْ مُدْخَلًا
كَرِيمًا ۝۳۱

Artinya: *Jika kamu menjauhi dosa-dosa besar di antara dosa-dosa yang dilarang mengerjakannya, niscaya Kami hapus kesalahan-kesalahanmu dan akan Kami masukkan kamu ke tempat yang mulia (surga) (Q.S An-Nisa 04:31).*

3. Adil

Konsep keadilan dalam Islam melibatkan pemenuhan yang setimpal, seimbang, dan sesuai bagi setiap individu. Allah SWT memiliki sifat Maha Adil (al-'Adl), yang menjadi contoh bagi hamba-Nya. Dalam dunia bisnis, keadilan adalah salah satu prinsip utama yang harus dijunjung. Dalam Al-Qur'an, adil dianggap sebagai tujuan agama samawi Menurut Syafi'i Antonio dalam Mayasari (2017:31).

Dalam aktivitas ekonomi, terdapat beberapa bentuk keadilan, seperti keadilan dalam konsumsi, distribusi, dan, produksi. Pola konsumsi dan perilaku produksi memiliki pengaruh penting dalam perekonomian. Al-Qur'an sebagai sumber ajaran memberikan pedoman tentang konsumsi, produksi, dan distribusi, serta kegiatan ekonomi lainnya. Pada pembahasan produksi, produsen muslim seharusnya menjauhi praktik-praktik yang melibatkan dosa, penggunaan harta terlarang, permusuhan, pelanggaran sunnatullah, dan kerusakan di bumi. Dalam konsep konsumsi, konsumen muslim diharapkan mematuhi prinsip-prinsip seperti konsumsi yang halal dan baik, menahan diri dari hawa nafsu, dan bersyukur. Sistem ekonomi Islam memberikan penawaran pendekatan distribusi yang mengutamakan prinsip kebebasan dalam tindakan dan perbuatan, dengan landasan ajaran agama dan prinsip keadilan dalam kepemilikan yang berlandaskan pada keadilan dan kebebasan (Widya Sari, 2014:05).

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah "penggerak", yang mengandung arti dorongan atau dorongan, adalah sumber motivasi. Menurut Yusuf (2015), motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja menuju tujuannya. Sementara motivasi adalah

suasana hati yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan motivasinya, motif adalah kebutuhan yang harus dipenuhi sebelum karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. (Mangkunegara, 2015).

Menurut Amstrong, motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bergerak menuju arah yang diinginkan, dengan memastikan bahwa apa yang diinginkan harus dilakukan dan apa yang dilakukan tidak perlu dilakukan bersamaan. Tujuan motivasi adalah untuk mencapai keselarasan antara kebutuhan dan keinginan perusahaan serta kebutuhan dan keinginan anggota perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai rangkaian prinsip dan sikap yang memberi pengaruh setiap orang dalam mewujudkan tujuan yang spesifik sesuai dengan tujuan orang tersebut. Prinsip-prinsip tersebutlah yang menjadi faktor yang tidak terlihat yang memberikan dorongan pada individu dalam berperilaku untuk rangka mencapai tujuan. Motivasi selalu memiliki hubungan erat dengan dorongan keinginan, kebutuhan, dan tindakan dalam upaya mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2010:153).

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Sesuai dengan teori ini, ada lima persyaratan berbeda yang harus dipenuhi manusia dalam urutan tertentu. Setelah keinginan yang lebih rendah terpuaskan, kebutuhan yang lebih tinggi akan mulai muncul. Hierarki persyaratan Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik dan Biologis: Merupakan kebutuhan dasar untuk mempertahankan kehidupan, seperti sandang, pangan, dan kebutuhan lainnya yang mendukung kehidupan.
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan: Merupakan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam pekerjaan, seperti perlindungan dari ancaman kecelakaan dan jaminan keamanan.
3. Kebutuhan Sosial: Merupakan kebutuhan akan hubungan sosial dalam kehidupan masyarakat, baik di lingkungan tempat tinggal maupun di tempat kerja. Termasuk membangun hubungan pertemanan, berinteraksi secara bebas, merasa dicintai, diterima, dan diakui dalam pergaulan sosial.

4. **Kebutuhan akan Penghargaan:** Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan dari orang lain, baik di lingkungan kerja maupun masyarakat, terkait dengan pencapaian kinerja atau prestasi. Penghargaan yang diterima akan semakin tinggi sesuai dengan kedudukan atau prestasi seseorang.
5. **Aktualisasi Diri:** Merupakan kebutuhan untuk mengembangkan diri dengan maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan biasanya mendukung aktualisasi diri karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

2. Teori Herzberg

Menurut teori ini, jenis motivasi yang tepat dapat memacu upaya individu untuk menyelesaikan aktivitas yang membutuhkan pengetahuan yang lebih maju dan menghadirkan peluang untuk pengembangan keterampilan. Herzberg membedakan antara dua kategori kebutuhan manusia:

1. **Kebutuhan akan Kesehatan:** Merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan manusia untuk merasa nyaman dan sehat secara fisik. Dalam konteks organisasi, ini dapat diwujudkan melalui pemberian tunjangan kesehatan kepada karyawan, fasilitas seperti mobil dinas atau rumah dinas, serta tunjangan lainnya.
2. **Faktor Motivasi:** Faktor ini berkaitan dengan pemberian penghargaan yang terkait langsung dengan pekerjaan. Kebutuhan ini mencakup kondisi intrinsik yang memberikan kepuasan kerja, yang jika ada dalam pekerjaan dapat mendorong motivasi yang tinggi dan menghasilkan prestasi yang baik. Beberapa faktor motivasi termasuk prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

Intinya, teori ini bertujuan untuk menyediakan alat dan metode yang dapat digunakan untuk memotivasi semangat kerja karyawan.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:99), terdapat dua jenis motivasi yang dapat dikenali, yaitu:

1. Motivasi positif (Insentif positif): Contohnya adalah pemberian hadiah oleh seorang manajer kepada karyawan yang mencapai prestasi. Tindakan ini dapat memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias.
2. Motivasi negatif (Insentif negatif): Contohnya adalah memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang melanggar aturan atau memberikan peringatan kepada karyawan yang memiliki kinerja buruk. Tindakan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan aturan dan perintah dari atasan.

Dalam penggunaan kedua jenis motivasi ini, seorang manajer atau atasan harus memahami kapan waktu yang tepat untuk menggunakannya terhadap karyawan. Ardana, dkk (2012:193) menyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Insentif material: Merupakan pendorong yang dapat dinilai dengan nilai uang atau materi.
2. Insentif semi-material: Termasuk dalam kategori ini adalah insentif yang memiliki nilai material sebagian, namun juga melibatkan faktor non-material.
3. Insentif non-material: Merupakan pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang atau materi, seperti penempatan yang sesuai, pelatihan yang terstruktur, promosi yang objektif, jaminan pekerjaan, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, dan sebagainya.

2.2.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi dilihat sebagai suatu kebutuhan dan juga dilihat sebagai suatu perangsang bagi setiap individu untuk menggerakkan potensi sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap instansi atau tempat kerjanya.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap tugas yang diemban atau yang diamanahkan kepadanya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
9. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Dari sekian banyak penjelasan mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa manfaat utama dari adanya motivasi kerja adalah sebagai pendorong, semangat gairah kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sementara itu, manfaat menjalin kerjasama dengan orang-orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Maksudnya ialah pekerjaan yang diselesaikan tersebut diselesaikan sesuai dengan standar ketetapan yang dimiliki oleh perusahaan. Bagi setiap orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan sangat menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan olehnya, sehingga akan terbentuknya sikap pekerja keras.

Motivasi dikatakan sebagai suatu persoalan yang tergolong kompleks dalam sebuah organisasi, sebab didalam sebuah organisasi terdapat kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dari setiap anggotanya, begitupun dengan sebuah perusahaan. Baik setiap karyawan ataupun pemimpin perusahaan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Dari pemahaman tersebut, berikut dikemukakan ciri-ciri dari motivasi kerja menurut Rivai dalam Mayasari (2019):

1. Orang yang memiliki motivasi kerja cenderung memiliki sifat bertanggung jawab.

2. Orang yang memiliki motivasi kerja menyukai pembahasan tentang kasus pekerjaan yang menantang.
3. Orang yang memiliki motivasi kerja cenderung menginginkan prestasi yang lebih baik dalam pekerjaannya.
4. Orang yang memiliki motivasi kerja cenderung suka memecahkan persoalan.
5. Orang yang memiliki motivasi kerja senang berkompetisi dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal.
6. Orang yang memiliki motivasi kerja selalu menyukai pembahasan kasus-kasus yang menantang dalam bidang pekerjaannya
7. Orang yang memiliki motivasi kerja suka memecahkan persoalan-persoalan yang ia temui.
8. Orang yang memiliki motivasi kerja melakukan pekerjaannya dengan cara yang lebih baik dari orang lain.

2.2.2.4 Motivasi Kerja dalam Islam

Menurut Rahmat (2010), memahami tujuan dan makna kerja diperlukan untuk memahami motivasi kerja dalam Islam. Mencari nafkah dianggap sebagai kewajiban dalam Islam. Islam sejalan dengan kebutuhan manusia, terutama tuntutan tubuh, karena merupakan agama alam. Cara pemenuhan kebutuhan fisik ini adalah melalui tenaga kerja. Motivasi kerja dalam Islam tidak hanya sebatas keinginan untuk mencapai kehidupan yang cukup atau untuk mendapatkan kedudukan dan kekuasaan di mata masyarakat. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bekerja dalam Islam dianggap sebagai perbuatan ibadah. Pemahaman ini dapat ditemukan dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah:105).

Selain kutipan di atas, Rasulullah SAW juga pernah menyampaikan sabda mengenai perbuatan ibadah terkait mencari rezeki, yang berbunyi “Memperoleh rezeki yang halal adalah kewajiban setelah menunaikan kewajiban yang fardhu, seperti shalat, puasa, dan sebagainya.” (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi).

Menurut Aziz dalam Mayasari (2019:39) mengatakan muslim memiliki dorongan untuk menghasilkan karya dan menawarkan layanan terbaik perusahaan. Ini juga berasal dari gagasan untuk meningkatkan mobilitas dan memenuhi keinginan individu, tetapi yang lebih mendasar, ini mengacu pada peningkatan standar hidup suatu negara atau ketersediaan layanannya. Pemikiran ini berangkat dari keyakinan bahwa manusia memiliki tanggung jawab untuk menyadari empat hal berikut:

1. Seseorang giat dalam bekerja untuk memenuhi dan mencari karunia Allah SWT, sebab Allah SWT telah memberikan rezeki dalam beberapa bentuk seperti sumber daya alam yang dapat di eksplorasi ataupun beberapa sumber daya lainnya yang membutuhkan proses untuk memanfaatkannya.
2. Berkeja merupakan suatu perbuatan yang tergolong dalam perbujatan amal soleh, yang termaksud dalam kunci mencapai kesuksesan didunia dan di akhirat.
3. Bekerja juga merupakan perbuatan yang terhitung dalam perbuatan amal ibadah, yang dilakukan sebagai bentuk menunjukkan sikap ketakwaan kepada Allah SWT, oleh sebab itu, dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang muslim hendaklah melakukannya dengan nilai-nilai ihsan.
4. Pahala yang diberikan atas dasar balasan terhadap perbuatan baik yang dilakukan tidak hanya diberikan didunia semata, melainkan juga diakhirat kelak, hal ini berbanding lurus juga dengan balasan dosa untuk perbujatan tercela. Sehingga dalam melakukan segala aktivitas kehidupan seorang muslim hendaknya mengingat akan balasan dari perbuatan yang ia lakukan (Aziz dalam Mayasari, 2019:41).

Dengan begitu, dalam melakukan suatu amal perbuatan atau suatu pekerjaan seorang muslim hendaknya tidak hanya bergantung sepenuhnya kepada sistem penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan, melainkan juga memperhatikan bahwa dalam pekerjaan yang ia lakukan dapat menjadi ladang pahala yang dikumpulkan untuk meraih keridhoan dari Allah SWT. Setiap pekerjaan yang dilakukan haruslah termotivasi oleh tujuan mencapai kesejahteraan hidup dunia dan akhirat.

Saleh dalam Maryani (2016) mengemukakan tentang pribadi yang baik dalam Islam memenuhi ciri sebagai berikut:

1. Keinginan yang tulus (untuk ridho Allah)

Niat baik harus disadari sebelum mulai bekerja karena niat menentukan jalan kerja. Seseorang yang bekerja dengan tujuan memperoleh kekayaan, kekuasaan, atau uang akan berhasil melakukannya. Seseorang akan menerima itu jika dia bekerja dengan tujuan untuk beribadah, mencari kesuksesan untuk keluarganya, dan berusaha untuk menyenangkan Allah.

2. Latihan kesalehan

Takwa memiliki dua makna dalam konteks ini. Yang pertama adalah mengikuti semua petunjuk-Nya dan menahan diri dari semua larangan-Nya. Yang kedua adalah rasa kewajiban seorang muslim terhadap iman yang dianutnya.

3. Bekerja dengan Ikhlas

Dalam melakukan suatu pekerjaan tentunya sebagai seorang muslim mengharapkan bahwa apa yang dikerjakan akan mendapatkan keridhaan dan diterima disisi Allah SWT, untuk mencapai hal ini, syarat utamanya ialah menjalankan pekerjaan tersebut dengan penuh keikhlasan.

2.2.3 Kompetensi SDM

2.2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Mangkunegara dan Anwar Prabu (2005:113), kompetensi dapat diartikan sebagai faktor fundamental yang membedakan seseorang yang memiliki kemampuan lebih dengan orang yang memiliki kemampuan biasa atau standar.

Mereka juga mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar yang menjadi dasar bagi individu untuk efektif dalam pekerjaannya atau sebagai faktor kausal yang berhubungan dengan standar atau kriteria acuan, yang menunjukkan kinerja yang efektif atau luar biasa di tempat kerja atau dalam situasi tertentu (Spencer dalam Moehariono, 2012). Definisi tersebut mengandung beberapa makna yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (underlying characteristic) dari kompetensi adalah aspek yang terdapat dalam kepribadian individu dan secara konsisten mempengaruhi perilaku dalam berbagai situasi kerja.
2. Hubungan kausal (causally related) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan sebab-akibat dengan kinerja individu. Artinya, tingkat kompetensi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik.
3. Acuan kriteria (criterion referenced) mengacu pada standar atau kriteria tertentu yang digunakan sebagai acuan dalam menilai kompetensi. Misalnya, dalam penjualan, jumlah volume penjualan tertentu per bulan dapat menjadi acuan untuk mengukur kompetensi seorang salesperson. Begitu pula dalam bidang keuangan, keuntungan yang dihasilkan dalam jumlah tertentu per tahun dapat menjadi acuan untuk mengukur kompetensi seorang manajer keuangan.

Spencer juga menekankan bahwa kompetensi adalah dasar yang mendasari karakteristik individu dan mempengaruhi perilaku, pemikiran, penyesuaian dengan situasi, dan berlaku dalam jangka waktu yang cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi sebagai berikut (Maehariono, 2012). Terdapat lima jenis karakteristik kompetensi yang dapat diidentifikasi sebagai berikut (Maehariono, 2012):

1. Motif merupakan hal-hal yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang kemudian mempengaruhi tindakan mereka.
2. Sifat mencakup karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri mencakup sikap, nilai-nilai, atau citra diri yang dimiliki seseorang.

4. Pengetahuan merujuk pada pemahaman dan informasi yang dimiliki oleh individu dalam suatu bidang tertentu.
5. Keterampilan mencakup kemampuan individu untuk melakukan tugas fisik atau mental yang spesifik.

Malthis dan Jhon (2006:219) mengemukakan pengertian kompetensi sebagai ciri-ciri kepribadian dasar yang berdampak langsung pada kinerja atau dapat digunakan untuk memprediksi keunggulan. Dengan kata lain, pelaku yang luar biasa menunjukkan kompetensi dengan melakukannya lebih sering, dalam lebih banyak konteks, dan dengan hasil yang lebih baik daripada penilai kebijakan. Perilaku adalah aspek lain yang perlu diperhatikan. Kompetensi, menurut Malthis dan Jhon, merupakan sifat dasar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja baik individu maupun tim.

Dari beberapa definisi yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan seseorang yang berdampak langsung pada seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja

2.2.3.2 Pengertian Kompetensi SDM

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) melibatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian individu yang secara langsung memengaruhi kinerjanya. Berikut ini adalah beberapa kompetensi SDM berdasarkan kajian Perrin (Mangkunegara dan Anwar, 2012):

1. Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi komputer (khususnya untuk eksekutif lini).
2. Pengetahuan mendalam dengan visi misi organisasi.
3. Kapasitas untuk memperkirakan efek perubahan.
4. Kapasitas untuk mendidik orang lain tentang SDM.

Oleh karena itu, kompetensi SDM merupakan perpaduan antara informasi, kemampuan, dan sifat kepribadian yang mempengaruhi seberapa baik orang mengeksekusi dalam mencapai tujuan mereka. Ada tiga komponen dasar kompetensi SDM, menurut Ardiana et al. (2016), yaitu:

1. Pengetahuan: Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperoleh seseorang melalui pembelajaran dan pengalaman sepanjang hayat disebut sebagai pengetahuan. Pemahaman manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan konsumen, promosi, dan taktik pemasaran hanyalah beberapa contoh indikator pengetahuan.
2. Keterampilan: Menjelaskan kapasitas unik untuk memanipulasi objek secara fisik. Keterampilan produksi, komunikasi, kerja tim dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi, dan akuntansi semuanya tercakup dalam indikator keterampilan.
3. Kapasitas: Kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas di tempat kerja. Kapasitas untuk mengelola bisnis, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kontrol, inovasi, situasi, dan perubahan lingkungan perusahaan adalah contoh indikator kemampuan.
4. Kemampuan untuk mengatur SDM sangat krusial karena, di satu sisi, itu adalah modal manusia dan kekuatan pendorong di belakang pertumbuhan organisasi dan, di sisi lain, itu adalah kriteria bakat yang mencakup serangkaian pengetahuan dan kemampuan untuk berkoordinasi. dan mengintegrasikan berbagai sumber daya.

Menurut Moehariono (2014:14), individu yang memiliki kemampuan SDM tertentu biasanya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Karakteristik: Unsur-unsur yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, seperti tingkat kepercayaan diri, pengekanan, dan ketangguhan mereka.
2. Motif: Motivasi atau keinginan yang konsisten yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (konsep diri): Istilah ini menggambarkan sikap dan nilai yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri.
4. Pengetahuan: Apakah informasi dimiliki oleh orang-orang tertentu dalam bidang dan bidang tertentu.
5. Kemampuan melaksanakan aktivitas baik secara fisik maupun kognitif (skill): Merupakan kemampuan yang berguna.

Selain itu, Abdullah (2013) mencantumkan unsur-unsur kompetensi berikut: Pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat kepribadian, dan motivasi adalah empat kategori pertama.

Menurut Abdullah (2013), kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal juga, termasuk keyakinan dan nilai-nilai, kemampuan, pengalaman, sifat kepribadian, motivasi, faktor emosional, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi. Hal ini juga dijelaskan dalam Al-Qur'an yang terdapat pada surat Al An'am ayat 135, terkait dengan sifat-sifat yang telah dijelaskan:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ
الظَّالِمُوْنَ

Artinya: *“Katakanlah! “Hai kaumku, beramallah sepenuh kemampuanmu dalam bidangmu masing-masing, akupun beramal pula dalam bidangku. Kelak kamu akan mengetahui, siapakah diantara kita yang akan memperoleh hasil baik di akhirat dari amal kita itu”. Sungguh orang-orang zalim tidak akan mendapat kemenangan.” (Al-An'am:135).*

2.2.3.3 Kategori Kompetensi SDM

Lima jenis kompetensi SDM yang diberikan oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2013: 326) meliputi penyelesaian tugas, hubungan, atribut pribadi, manajerial, dan kepemimpinan. Menurut Wibowo (2013:326), Michael Zwell membagi kompetensi SDM ke dalam lima kelompok berikut:

1. Kategori Pencapaian Tugas: Kemampuan ini berkaitan dengan penyelesaian tugas secara efektif. Berorientasi pada hasil, manajemen kinerja, pengaruh, inisiatif, efisiensi produksi, kemampuan beradaptasi, inovasi, perhatian terhadap kualitas, peningkatan berkelanjutan, dan keterampilan teknis adalah beberapa kompetensi di bidang ini.
2. Kategori Hubungan: Kategori ini berhubungan dengan komunikasi, kerjasama tim, dan kapasitas untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Kerja sama, orientasi layanan, kepekaan antarpribadi, kecerdasan organisasi,

pembangunan hubungan, resolusi konflik, perhatian pada komunikasi, dan kepekaan lintas budaya adalah beberapa kompetensi di bidang ini.

3. Kategori Atribut Pribadi: Ini mengacu pada kemampuan bawaan seseorang untuk berpikir, merasakan, belajar, dan tumbuh. Integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, pengambilan keputusan yang baik, manajemen stres, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual adalah beberapa kompetensi di bidang ini.
4. Kategori Manajerial: Kemampuan ini berkaitan langsung dengan memimpin, mengarahkan, dan mengembangkan anggota staf. Memotivasi, memberdayakan, dan membina pengembangan orang lain adalah beberapa kompetensi di bidang ini.
5. Kategori kepemimpinan: Kemampuan ini berkaitan dengan kepemimpinan organisasi dan memotivasi orang lain untuk mewujudkan misi, visi, dan tujuan organisasi. Kepemimpinan visioner, pemikiran strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasi, fokus dan tujuan, yayasan, dan nilai-nilai adalah beberapa kompetensi di bidang ini.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Hasil kerja telah dihasilkan oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas selama periode waktu tertentu sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Ini dikenal sebagai kinerja nyata, juga dikenal sebagai kinerja kerja atau kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari bakat, ketekunan, dan peluang individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja dengan demikian didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan, serta tergantung pada keterampilan, pengalaman, dan dedikasinya (Rizal, 2018).

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2006) adalah Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai merupakan indikator penting dalam mengevaluasi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Kualitas hasil kerja mengacu pada standar atau tingkat

keunggulan yang dicapai dalam menjalankan pekerjaan, termasuk akurasi, keandalan, kepuasan pelanggan, inovasi, dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Sementara itu, kuantitas hasil kerja mencakup jumlah atau volume output yang dihasilkan oleh pegawai dalam rentang waktu tertentu.

Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi atau bahkan melampaui harapan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Pegawai yang mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan kompetensi, dedikasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, hal ini juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang baik, penting bagi organisasi untuk memberikan panduan yang jelas mengenai standar dan harapan kerja kepada pegawai. Pemberian umpan balik yang konstruktif dan pelatihan yang relevan juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Selain itu, faktor seperti motivasi, pengakuan, dan dukungan dari lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai kualitas dan kuantitas kerja yang optimal.

Penting bagi organisasi untuk secara teratur mengevaluasi kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai untuk memastikan bahwa mereka mencapai standar yang diharapkan dan terus mendorong peningkatan kinerja. Evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan berbasis fakta dapat membantu identifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan umpan balik yang diperlukan untuk pengembangan pegawai.

Menurut Simora (2004), kinerja adalah pencapaian tugas yang dibebankan pada posisi karyawan. Kinerja pegawai didefinisikan oleh Wirawan (2009) sebagai hasil dari indikasi, fungsi, atau pekerjaan dalam suatu profesi selama kurun waktu tertentu.

Kinerja menurut Flippo (2005:28) adalah pekerjaan yang dapat dinilai dari segi efektivitas dan efisiensi yang dilakukan oleh sumber daya manusia

atau sumber daya lainnya dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi secara benar dan efektif.

Untuk sepenuhnya menghargai seberapa besar kontribusi sumber daya manusia perusahaan, sangat penting untuk mengamati hasil kerja karyawan di sana. Tidak hanya karyawan yang dapat diandalkan perlu hadir untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi proses juga harus didukung untuk produktivitas pekerja yang diproyeksikan. Selain itu juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas kerja karyawan untuk membentuk jaminan ketenagakerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Dari beberapa definisi yang diberikan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada hasil dari proses kerja yang diselesaikan oleh pegawai, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil serta sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mencapai tujuan perusahaan.

2.2.4.2 Elemen Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:13) menegaskan bahwa unsur bakat dan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Inilah pembedanya:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan prospektif (IQ) dan aktual (pengetahuan + keterampilan). Akan lebih mudah bagi seorang karyawan untuk memberikan kinerja yang diperlukan jika dia memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) dan pendidikan yang sesuai untuk peran tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi bisnis untuk menugaskan pekerja ke peran yang sesuai dengan keterampilan mereka, yaitu dengan memastikan individu yang tepat berada di peran yang tepat.

2. Elemen Motivasi

Tingkat motivasi yang diperlihatkan seorang pekerja di tempat kerja ditentukan oleh bagaimana mereka menangani sebuah skenario. Motivasi karyawan diperlukan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karyawan termotivasi untuk mencoba melakukan yang terbaik dengan sikap mental mereka. Seorang pekerja perlu memiliki pola pikir yang siap untuk tujuan, situasi, dan kesejahteraan fisik dan psikologis mereka. Oleh karena itu, seorang pekerja harus siap secara fisik dan psikologis, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan rekan kerja (Mangkunegara, 2007:13).

Dalam Rizal (2018), Gibson mengidentifikasi tiga variabel yang berpotensi mempengaruhi kinerja pekerja. Variabel ini adalah:

1. Karakteristik pribadi: Karakteristik pribadi dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk usia, etnis, jenis kelamin, serta bakat fisik dan mental. Karakteristik pribadi lainnya termasuk riwayat keluarga, kedudukan sosial, dan pengalaman.
2. Faktor psikologis: Keyakinan, sikap, dan kepribadian karyawan mungkin berdampak pada seberapa baik mereka bekerja.
3. Variabel Organisasi: Aspek perusahaan, termasuk sumber daya, struktur, kepemimpinan, insentif, dan jenis posisi yang tersedia, semuanya berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan.

Kinerja, menurut Wirawan (2009:55), memiliki tiga macam aspek dimensional:

1. Hasil kerja: Ini terdiri dari komoditas atau jasa yang diproduksi yang kualitas dan kuantitasnya dapat diukur. Hasil dari upaya ini dapat dihitung dan dievaluasi menggunakan metrik yang tepat.
2. Perilaku di tempat kerja: Hal ini merujuk pada bagaimana karyawan bertindak dan berperilaku terkait dengan pekerjaan mereka. Contoh perilaku di tempat kerja termasuk disiplin saat menyelesaikan tugas, memiliki kapasitas untuk bekerja dengan baik dengan orang lain, dan sifat serupa. Komponen perilaku ini menunjukkan bagaimana anggota staf melaksanakan tanggung jawab mereka dan terlibat dengan lingkungan mereka.

3. Kualitas pribadi: Ini adalah kualitas unik yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Kejujuran, kehandalan, dan tanggung jawab atas pekerjaan seseorang adalah beberapa contoh dari ciri-ciri karakter tersebut. Karakteristik ini berdampak pada bagaimana karyawan bertindak dan berperilaku di tempat kerja.

Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan hasil pekerjaannya, perilakunya di tempat kerja, dan kualitas pribadinya yang berkaitan dengan tugas yang dilakukannya dengan mempertimbangkan ketiga faktor tersebut. Ada enam indikator kinerja menurut Wibowo (2010: 102). Mereka adalah sebagai berikut:

1. Tujuan: Mencapai status ini di masa depan lebih disukai. Tujuan menawarkan instruksi tentang bagaimana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, diperlukan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi.
2. Standar: Merupakan metrik yang digunakan untuk menilai kelayakan pencapaian tujuan yang ditargetkan. Tolok ukur ini sangat penting untuk menentukan kapan suatu tujuan telah tercapai.
3. Umpan balik adalah masukan yang digunakan untuk mengukur pencapaian tujuan, standar kinerja, dan kemajuan kinerja. Umpan balik memungkinkan untuk menilai kinerja dan berfungsi sebagai dasar untuk peningkatan.
4. Alat atau sarana: Menjelaskan sumber daya yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan secara efektif. Variabel pencapaian tujuan sering kali menyertakan alat atau cara lain. Tujuan khusus tidak dapat dicapai secara memadai tanpa peralatan atau fasilitas yang tepat.
5. Motif: Insentif atau pembenaran untuk melakukan sesuatu. Karyawan dapat dimotivasi oleh manajer mereka dengan menawarkan hadiah seperti uang dan pengakuan, menetapkan tujuan dan standar yang menuntut, meminta umpan balik, memberi mereka kebebasan dalam pekerjaan mereka, termasuk waktu, menyediakan sumber daya yang mereka butuhkan, dan menghentikan perilaku yang dapat mendemotivasi mereka.

6. Kemungkinan: Karyawan harus memiliki kesempatan untuk menampilkan kinerja mereka. Ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan esensial adalah dua elemen yang dapat mengakibatkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi.

Dengan memperhatikan keenam indikator ini, kinerja dapat dievaluasi dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.4.3 Kriteria Kinerja

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (2007: 11), terdapat tiga jenis dasar kriteria kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kriteria berdasarkan sifat: Merupakan kriteria yang berfokus pada karakteristik yang melekat pada seorang karyawan. Jenis kriteria ini menilai aspek kepribadian seorang karyawan terlepas dari hasil kinerja yang dicapainya. Contohnya termasuk kemampuan memimpin, sifat loyalitas, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan lainnya.
2. Kriteria berbasis perilaku: Kriteria ini berkonsentrasi pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Karakteristik ini sangat penting dalam posisi yang menuntut komunikasi langsung antar rekan kerja. Kriteria ini menekankan koneksi interpersonal saat ini.
3. Kriteria berbasis hasil: Standar ini ditentukan oleh apa yang telah dicapai atau dihasilkan.

Setelah itu, Bernardine dan Russell (1998: 243) mencatat enam faktor kinerja utama yang dapat dievaluasi, termasuk:

1. Kualitas: Sejauh mana suatu prosedur, atau hasil dari suatu kegiatan, memenuhi standar atau tujuan yang ditetapkan.
2. Kuantitas: Kuantitas mengacu pada kuantitas hasil yang dihasilkan, baik dinyatakan sebagai nilai moneter (biaya), penghitungan unit, atau hitungan aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: Ini mengacu pada seberapa baik tugas atau hasil diselesaikan sesuai jadwal atau lebih awal, serta seberapa efektif waktu digunakan untuk tugas lain.

4. Efektivitas Biaya: Ini mengacu pada seberapa baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi, sumber daya keuangan, dan bahan digunakan untuk memaksimalkan efisiensi atau mencapai tujuan tertinggi.
5. Membutuhkan pengawasan (Need For Supervision): Merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa perlu diawasi atau diintervensi oleh atasan, dengan menghasilkan kualitas kerja yang baik.
6. Pengaruh interpersonal (Interpersonal Impact): Merupakan tingkat di mana seorang karyawan menunjukkan sikap positif, kerjasama, dan saling menghormati antara sesama rekan kerja dan bawahan.

Dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria ini, kinerja karyawan dapat dinilai dengan lebih komprehensif dan objektif.

2.2.4.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Menurut Muhammad (2004:225), kinerja menurut Islam adalah cara atau bentuk di mana individu mengaktualisasikan dirinya. Cita-cita, gagasan, dan pemahaman yang dijunjung tinggi dan dilandasi standar moral yang kuat, nyatanya terwujud dalam kinerja. Ini mengilhami saya untuk menghasilkan hal-hal berkaliber tinggi. Al-Qur'an dan Sunnah Nabi adalah dua sumber utama ajaran Islam, dan mereka berfungsi sebagai petunjuk bagi umat Islam dalam bagaimana melaksanakan ritual mereka. Aturan-aturan ini memberikan nilai fundamental dan prinsip menyeluruh yang dapat dimodifikasi untuk situasi yang berbeda dan mempertimbangkan lingkungan ruang dan waktu dalam konteks bisnis. Islam sering dikutip sebagai contoh cara hidup yang berbudaya, dan ini dapat digunakan untuk lebih membangun cara hidup bagi individu Muslim serta masyarakat secara keseluruhan di sejumlah bidang, termasuk bisnis, budaya, dan etika pekerjaan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:” apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat Al-Quran tersebut memperjelas bahwasanya tujuan seorang muslim dalam bekerja adalah untuk mencari ridha Allah SWT sekaligus memperoleh keutamaan dan wawasan dari hasilnya. Sangat mungkin untuk mendapatkan kinerja yang baik jika menjadikan kedua elemen ini sebagai landasan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kapasitas mereka untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Sebagian besar penugasan ini didasarkan pada kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Hasilnya akan menunjukkan posisi seorang karyawan pada tingkat kinerja tertentu, yang dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Ada tiga tingkatan kinerja untuk karyawan: tinggi, sedang, dan rendah. Ini juga dapat dibagi menjadi tiga kategori: over, on, dan under target. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja keseluruhan karyawan berdasarkan faktor-faktor tersebut.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh etika kerja Islam adalah Konsep Etika Kerja Islam atau Islamic Work Ethics. Konsep ini mengaitkan prinsip-prinsip agama Islam dengan tindakan dan perilaku dalam konteks pekerjaan dan karier. Dalam Islam, etika kerja dianggap sangat penting dan memiliki dampak signifikan pada kinerja individu. Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam etika kerja Islam yang dapat mempengaruhi kinerja yakni taqwa (Ketaqwaan), ihsan (Kesempurnaan), amanah (Kepercayaan), adil (Keadilan), niat yang Ikhlas.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu teori yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja adalah Teori Motivasi Expectancy (Expectancy Theory). Victor Vroom mempresentasikan hipotesis ini pada tahun 1964. Menurut teori ini, motivasi individu untuk berkinerja tinggi dipengaruhi oleh tiga faktor: harapan (expectancy), instrumentalitas, dan valensi (valence). Harapan (Expectancy).

Menurut teori ini, individu akan cenderung berkinerja tinggi jika mereka memiliki harapan yang tinggi (percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang sukses), instrumentalitas yang tinggi (percaya bahwa upaya mereka akan diikuti oleh upah yang diinginkan), dan valensi yang tinggi (menganggap imbalan atau hasil tersebut bernilai dan penting bagi mereka). Dengan demikian, motivasi individu merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja. Pandangan ini menekankan pentingnya memahami motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membangkitkan dan mempertahankan motivasi mereka. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti memberikan penghargaan yang sesuai, memberikan peluang pengembangan karir, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan dukungan dan kejelasan dalam tugas dan tujuan yang harus dicapai. Dengan memperkuat motivasi kerja karyawan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.3.3 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang menjelaskan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia adalah Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia (Human Resource Competency Theory). Teori ini menekankan pentingnya memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi. Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi atau keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Dalam Teori Kompetensi Sumber Daya Manusia, kompetensi sumber daya manusia diakui sebagai faktor utama yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan tergantung pada kemampuan dan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diperlukan. Dengan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif, meningkatkan efisiensi

dan produktivitas, serta mencapai kinerja yang lebih tinggi secara berkelanjutan. Kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik personal yang relevan dengan pekerjaan yang diemban. Dalam konteks ini, organisasi perlu melakukan perekrutan, seleksi, pengembangan, dan penilaian karyawan dengan berfokus pada pengembangan kompetensi yang relevan. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi dan kontribusi karyawan serta mencapai keunggulan organisasi melalui pengelolaan kompetensi sumber daya manusia secara efektif.

2.4 Hipotesis Penelitian

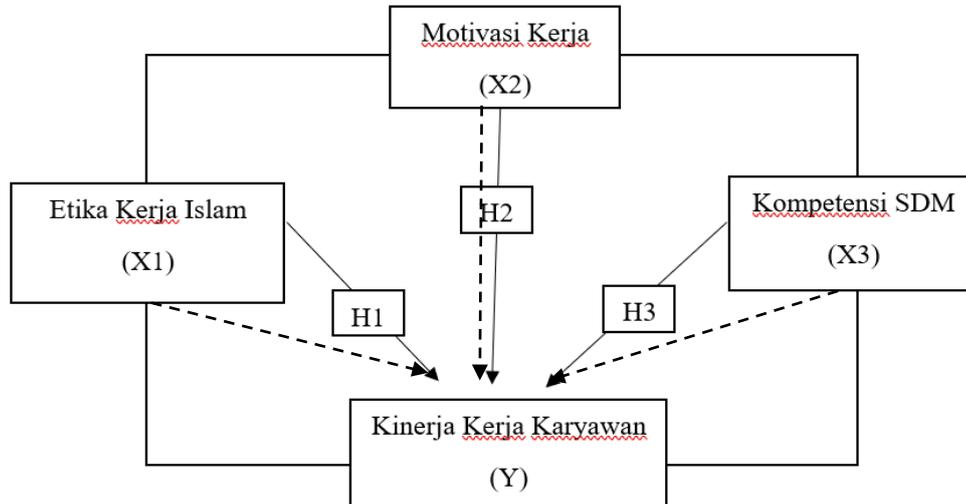
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang berupa kalimat. Hipotesis digunakan untuk merumuskan prediksi atau dugaan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Hipotesis bertujuan untuk memberikan arahan dan kerangka kerja bagi penelitian, serta dapat diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. (Sugiono, 2011: 64). Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual di atas, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 = Etika Kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan
2. H2 = Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan
3. H3 = Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual membantu memetakan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian dan memberikan dasar untuk pengembangan metodologi penelitian. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Keterangan:

—————> Parsial

- - - - -> Simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang didasarkan pada analisis data numerik (bilangan) yang diolah dengan metode statistik. Menurut Noor (2012) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur menggunakan instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Pilihan lokasi di Kota Malang, tepatnya di Jl. Soekarno Hatta, Jatimulyo, Kec. Lowokwaru. Lokasi tersebut merupakan BSI KCP Suhat Malang dengan kondisi yang strategis di pusat kota Malang, dan sejajar dengan beberapa universitas dan pusat perbelanjaan, hal ini memberikan keuntungan positif dalam menarik minat nasabah dan memperluas pemahaman masyarakat tentang bank syariah Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Hasan (2002) menjelaskan bahwa populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Adapun Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kota Malang.

3.3.2 Sampel

Sugiono, dalam Suprianto dan Machfud (2010:201), mendefinisikan sampel sebagai subset populasi dimana karakteristiknya akan mewakili semua populasi, meskipun jumlah sampel tidak sebanyak jumlah populasi. Teknik Non Probability Sampling, khususnya Sampling Jenuh, di mana semua staf dari Bank BRI Syariah pada Kantor Cabang Suhat Malang menjadi responden penelitian diterapkan pada studi kasus ini.

Sugiono, dalam Suprianto dan Machfud (2010:201), mendefinisikan sampel sebagai subset populasi dimana karakteristiknya akan mewakili semua

populasi, meskipun jumlah sampel tidak sebanyak jumlah populasi. Teknik Non Probability Sampling, khususnya Sampling Jenuh, di mana semua staf dari Bank Syariah Indonesia pada Kantor Cabang Suhat Malang menjadi responden penelitian diterapkan pada studi kasus ini.

Teknik Non Probability Sampling yakni setiap objek populasi tidak mendapatkan kesempatan yang sama menjadi sampel (Sugiono, 2011). Studi kasus ini, menerapkan teknik Sampling Jenuh, yakni setiap objek populasi dapat menjadi sampel, yang juga dikenal sebagai sensus (Sugiono, 2011) sehingga sampel pada studi kasus ini berjumlah 20 orang.

3.4 Skala Pengukuran

Hasan (2002) menjelaskan bahwa skala likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian seperti sikap, pendapat dan persepsi responden tentang objek atau fenomena tertentu. Setiap variabel dalam penelitian diukur dengan menggunakan instrumen berupa kuestioner yang berisi pertanyaan dengan tipe skala likert yakni diterapkan pada pengukuran opini, pandangan, kemampuan mempengaruhi, dan sikap sekumpulan orang terhadap keadaan tertentu. Nilai jawaban dalam kuestioner akan diberikan berdasarkan lima tingkatan nilai dalam skala likert yakni:

- | | |
|------------------------|----------|
| a. Sangat Tidak Setuju | : Skor 1 |
| b. Tidak Setuju | : Skor 2 |
| c. Netral | : Skor 3 |
| d. Setuju | : Skor 4 |
| e. Sangat Setuju | : Skor 5 |

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Primer

Data primer didapatkan secara langsung dari sumber ahlinya, dan dikumpulkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Indiantoro dan Supomo dalam Mayasari, 2017:89). Pada studi kasus ini, data primer didapat dari beberapa teknik, yakni (angket, survei, dan wawancara).

3.5.2 Sekunder

Data sekunder didapatkan melalui perantara, seperti catatan terpublikasi atau tidak (Indiantoro dan Supomo dalam Mayasari, 2017:91). Pada studi kasus ini, data sekunder bersumber pada jurnal, buku, skripsi, tesis, dan internet yang sesuai dengan tema pembahasan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik survei. Survei adalah metode pengumpulan data yang menggunakan alat untuk menanyakan kepada responden tentang suatu masalah (Gulo, 2010). Adapun Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dan dokumentasi.

3.6.1 Angket (Kuisisioner)

Angket berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis dan dijawab oleh sekelompok responden yang telah terpilih. Penggunaan angket memungkinkan pengumpulan data yang efisien dan pengukuran variabel penelitian secara tepat (Suharso, 2009:89). Terdapat dua jenis angket, yaitu berstruktur dan tidak berstruktur atau angket terbuka (Kusuma, 2011:78). Pada studi kasus ini, data didapatkan dengan memberikan kuisisioner pada responden, yakni staf PT. Bank Syariah Indonesia KCP Suhat kota Malang.

3.6.2 Survei dan Wawancara

Metode survei merupakan proses memperoleh data pada lokasi penelitian dengan perlakuan khusus, seperti pengamatan kegiatan, penyebaran kuisisioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2011). Kemudian wawancara merupakan cara mengumpulkan data melalui proses survei yang melibatkan pertanyaan secara langsung pada sasaran penelitian (Indiantoro dan

Supomo dalam Mayasari, 2017:91). Pada studi kasus ini, digunakan wawancara yang terstruktur menggunakan pertanyaan tertulis yang telah disiapkan (Sugiono, 2011:188). Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Suhat Malang untuk menggali informasi tentang etika kerja Islam, motivasi kerja, dan kompetensi sumber daya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pada studi kasus ini, digunakan empat variabel dimana setiap variabel dianalisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya yang telah dicantumkan pada kuesioner, dengan demikian penelitian menjadi lebih terfokus dengan metode yang digunakan. Berikut adalah variabel yang digunakan peneliti:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel bebas, juga dikenal sebagai variabel independen (X), merupakan variabel yang mengakibatkan berubahnya variabel dependen. Variabel bebas mempengaruhi variabel dependen dan diukur melalui faktor-faktor yang diteliti untuk menentukan dan menetapkan keterkaitan diantara masalah yang dibahas. Studi kasus ini, variabel bebas diketahui Etika Kerja Islam (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompetensi (X3).

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel terikat, juga dikenal sebagai variabel dependen (Y), merupakan variabel terpengaruhi oleh variabel bebas. Pada studi kasus ini, ditetapkan Kualitas Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Kualitas kerja menurut Flippo (2005:28) dapat di nilai melalui tingkat efektivitas dan efisiensi pekerjaan dari sumber daya manusia sehingga mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Etika Kerja Islam	1. <i>As-Shalah</i> (kebaikan dan bermanfaat)	a. Niat yang Ikhlas b. Mempunyai nilai kebajikan c. Bermanfaat	Hafifuddin dan Tanjung (2003)
	2. <i>Al-Itqan</i> (kemantapan)	Memiliki kesungguhan untuk melakukan pekerjaan, maksimal,	

		tidak asal-asalan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.	
	3. <i>Al-Ihsan</i> (yang terbaik)	Kemampuan untuk berusaha memberikan hasil pekerjaan yang terbaik.	
	4. <i>Al-Mujahadah</i> (bekerja keras)	Berusaha dengan sungguh-sungguh (bekerja keras) dan mengerahkan segala kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan apapun agar hasil maksimal.	
	5. <i>Tanafus</i> dan <i>Ta'Awun</i> (Bekompertisi dan Bahu membahu)	a. Memiliki kemampuan untuk berkompetisi secara baik dan tidak dzolim terhadap pesaingnya. b. Memiliki sifat tolong menolong dalam kebaikan	
	6. Mencermati Nilai	Memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya	
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisik	a. Royalti b. Tunjangan c. Keadaan di tempat kerja d. Fasilitas dari tempat kerja	Hasibuan (2010)
	2. Kebutuhan Keamanan	a. Jaminan Pensiunan b. Fasilitas kesehatan c. Kepastian karir d. Ketenangan dalam pekerjaan	
	3. Kebutuhan penghargaan	a. Kenaikan pangkat b. Pemberian reward	
	4. Kebutuhan sosial	a. Bersosialisasi dengan bebas	

		b. Bebas berpendapat c. Bebas ikut serta dalam kegiatan	
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Mengikuti training b. Pembinaan karier	
Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Pengetahuan	a. Memiliki wawasan yang luas b. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan c. Memiliki kecerdasan emosional	Ardiana,dkk (2016)
	2. Keterampilan	Memiliki keterampilan khusus seperti keterampilan produksi, komunikasi, kerja sama, pengawasan, administrasi, akuntansi dan sebagainya	
	3. Kemampuan	Dasar-dasar kemampuan meliputi pengelolaan bisnis, pengambilan keputusan, pemimpin, pengendalian diri, inovatif,	
Kualitas Kinerja Karyawan	1. Hasil kerja	Kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang diperoleh	Wirawan (2009)
	2. Perilaku kerja	Memiliki kemampuan bekerjasama tim yang baik	
	3. Sifat	Memiliki sifat jujur	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

3.8 Metode Analisis Data

Pada studi ini, metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yakni mengidentifikasi pengaruh linear antar dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada studi ini, terdapat tiga variabel

independen dan satu variabel dependen. Model regresi linier berganda dirumuskan seperti berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

β_0 = Konstanta

β_1-3 = Koefisien regresi

X1 = Variabel independen pertama

X2 = Variabel independen kedua

X3 = Variabel independen ketiga

e = Error atau kesalahan:

Pada studi kasus ini, data variabel yang telah didapat akan diolah menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS Statistics 23. Perangkat lunak ini berfungsi untuk memproses data statistik dengan akurasi dan kecepatan, sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan kesimpulan yang diperoleh. Beberapa cara uji data yang diterapkan pada studi kasus ini meliputi:

3.9 Uji Deskriptif

Menurut Sujarweni dan Endrayanti dalam Mayasari (2017:92), pengujian statistik deskriptif diterapkan guna memberikan deskripsi terkait objek pembahasan melalui penggunaan data sampel dan populasi. Tujuan pengujian ini adalah mendeskripsikan ciri khusus data dengan menggunakan nilai minimum, nilai maksimum, mean atau rata-rata dan standar deviasi. Dengan pengujian statistik deskriptif, didapatkan prediksi yang lebih pasti terkait data pengamatan.

3.9.1 Uji Kualitas Data

3.9.1 Uji validitas

Uji validitas dipakai guna mengevaluasi instrument pengukuran sudah efektif dalam melakukan fungsinya. Validitas mengindikasikan sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur.

Sebuah skala pengukuran dianggap valid ketika mampu memenuhi tugasnya dengan tepat dan mampu menilai aspek yang harus dinilai (Wijaya, 2013:88).

Dalam hal ini, kategori evaluasi validitas dalam Bawono (2006:69) tingkat signifikansi (α) = 0,01. Apabila nilai korelasi (r_{hitung}) > (r_{tabel}), maka kuesioner sebagai instrumen pengukuran dianggap valid.

3.9.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan proses pengujian yang bertujuan menilai keakuratan. Hasil pengujian ini diekspresikan melalui sebuah indeks yang menggambarkan sejauhmana instrument dapat digunakan. Sebuah instrumen dianggap reliable jika menghasilkan pengukuran yang tetap atau mempunyai nilai yang sama ketika dilakukan pengukuran ulang (Hadi dalam Indrayati, 2014:54).

Dalam Nunnally yang dikutip oleh Bawono (2006:85), variabel dianggap reliabel apabila Cronbach Alpha > 0,60.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji normalitas

Ghozali (dalam Mayasari, 2017:94), uji normalitas merupakan proses uji menentukan data dari variabel dependen dan independen mendekati distribusi normal. Suatu data dikatakan baik jika terdistribusi secara normal (Bawono, 2006:174). Uji normalitas adalah mengamati tersebarnya data pada grafik P-Plot pada garis diagonal. Apabila titik data mengikuti garis diagonal, artinya data normal. Selain itu, pada studi kasus ini, diterapkan metode uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yakni apabila $Asym.sig > \alpha$ (biasanya 0,05), artinya data dianggap berdistribusi normal dan sebaliknya apabila $Asym.sig < \alpha$ (0,05), artinya data dianggap tidak berdistribusi normal.

3.10.2 Uji multikolonieritas

Multikolonieritas adalah Uji yang diterapkan guna mengevaluasi korelasi antar variabel independen. Konsep regresi tidak memperbolehkan adanya korelasi yang signifikan antar variabel independennya (Ghazali, 2013). Variabel orthogonal adalah variabel bebas dengan nilai korelasi antar satu dan lainnya adalah nol (Bawono, 2006:116).

Mengidentifikasi terjadinya multikolinearitas antar variabel independen dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika tolerance rendah akan menghasilkan VIF yang tinggi ($VIF = 1 / \text{Tolerance}$). Menurut Ghozali (2013), persamaan regresi dapat dianggap tidak multikolinearitas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 , atau nilai Tolerance $\leq 0,10$.

3.10.3 Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan variansi residual pada setiap variabel persamaan regresi. Persamaan regresi dianggap tepat jika tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas berguna dalam mengidentifikasi variansi residual dari variabel satu dengan variabel lainnya. Persamaan regresi harus memiliki keseragaman variansi residual antar pengamatan (homoskedastisitas), sedangkan jika terjadi ketidakteraturan disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Pada studi kasus ini, metode pengujian Glejser diterapkan guna mengidentifikasi heteroskedastisitas. Metode Glejser melibatkan regresi nilai absolut residual pada variabel bebas (Gujarati dalam Ghozali, 2011:72). Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi, jika sig. 2-tailed $> \alpha = 0,05$, maka data tidak mengindikasikan heteroskedastisitas. Namun, jika nilai sig. 2-tailed $< \alpha = 0,05$, maka ada indikasi heteroskedastisitas.

3.11 Uji Statistik

3.11.1 Koefisien determinasi (R^2)

Bawono (2006:92), koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan seberapa besar hubungan dari variabel dependen dan variabel independen dan sejauhmana peran variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Gujarati dalam Bawono (2006:92) menjelaskan bahwa analisis koefisien determinasi (R^2) diterapkan dalam penentuan persentase kontribusi keseluruhan variabel independen kepada variabel dependen. Untuk melakukan uji ini, kita dapat mengamati nilai R^2 dari hasil analisa model regresi. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati 1, maka model regresi akan akurat menjadi model prediksi pada variabel dependen.

3.11.2 Uji parsial (t)

Uji t diterapkan ketika mengukur pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara parsial (Asnawi, 2011). Uji t Test diterapkan ketika membandingkan dua sampel jika datanya dalam skala interval atau rasio (Martono, 2011:171). Uji ini dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yakni secara masing-masing. Pengujian parsial, dengan uji t statistik untuk setiap variabel independen, dengan standar kepercayaan (Bawono, 2006:98).

Pengaruh setiap variabel bebas diketahui dengan menerapkan pengujian parsial dengan uji t dengan nilai signifikansi 5%. Keputusan diambil dengan memperhatikan nilai dari t_{hitung} sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima (Berarti ada pengaruh)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak (Berarti tidak ada pengaruh)

3.11.3 Uji Simultan (F)

Menurut Asnawi dan Masyhuri (2011), uji F-statistik diterapkan guna mengevaluasi pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara simultan (keseluruhan) dimana nilai signifikansi adalah 5%. Jika nilai signifikansi $> 5\%$, artinya hipotesis ditolak, yang menunjukkan tidak ada pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen secara simultan. Jika nilai signifikansi $< 5\%$, artinya hipotesis diterima dan menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen secara simultan.

Ghozali dalam Mayasari (2017:99) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen diinput ke model berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Kesimpulan hipotesis diterima ataupun ditolak diambil dari perbandingan nilai statistik F_{hitung} dengan nilai kritis. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh pada variabel dependen secara simultan. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ sehingga variabel independen belum berpengaruh pada variabel dependen secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia (BSI)

PT Bank Syariah Indonesia Tbk merupakan bank hasil penggabungan antara PT Bank BNI Syariah Tbk (BNIS), PT Bank Syariah Mandiri Tbk (BSM) dan PT Bank BRI Syariah Tbk (BRIS) yang kemudian berubah nama menjadi PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan tersebut disetujui Otoritas Jasa Keuangan melalui Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor 4/KDK.02/2021 tanggal 27 Januari 2021. PT. Bank Syariah Indonesia Tbk merupakan lembaga keuangan yang menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum Islam. Perbankan syariah sebagai bagian dari struktur perbankan memiliki peran yang sama dengan perbankan umum konvensional lainnya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendorong pembangunan ekonomi nasional yang berkelanjutan.

Melalui merger, Bank BSI mampu menggabungkan keunggulan dari ketiganya dan menawarkan layanan lebih lengkap serta jangkauan yang lebih luas. Dengan dukungan dari perusahaan dengan komitmen oleh pihak pemerintah serta melalui Menteri (Badan Usaha Milik Negara) BUMN, Bank BSI diharapkan dapat bersaing di tingkat global dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi nasional serta kesejahteraan masyarakat.

Hadirnya Bank BSI sebagai menjadi bank syariah terbesar di Indonesia juga menjadi pion dari perbankan syariah yang maju, umum meluas dan memberikan manfaat ke pada seluruh umat manusia. Bank BSI diharapkan dapat mewujudkan harapan untuk membangun ekosistem industri halal yang kuat kemudian ikut bergabung dalam lingkungan bank syariah terkemuka tingkat global, terutama dengan dukungan pemerintah dan bank syariah nasional yang besar dan kuat dengan menjalankan visi dan misinya.

4.1.1.2 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

1. Visi

Menjadi TOP 10 Global Islamic Bank dengan menciptakan Bank Syariah yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapitalisasi pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.

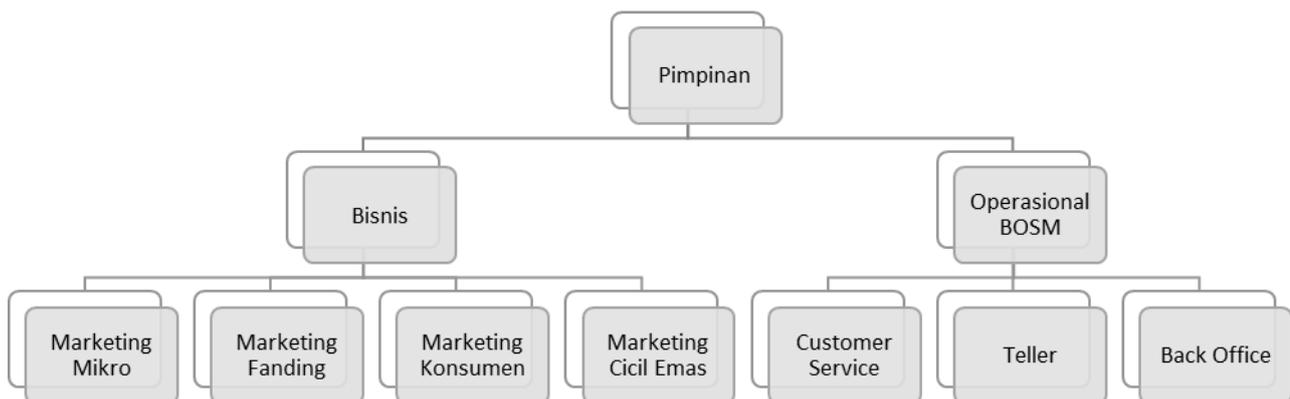
2. Misi

1. Memberikan layanan perbankan syariah yang berkualitas dan inovatif.
2. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk memudahkan transaksi nasabah.
3. Menjalin hubungan baik dengan seluruh stakeholder dan memberikan manfaat yang maksimal bagi semua pihak.
4. Meningkatkan kualitas SDM yang berkualitas dan professional.
5. Mendukung pembangunan ekonomi syariah dan menjadi pelopor dalam pengembangan industri halal

4.1.1.3 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Suhat



Sumber: BSI, 2023

4.1.2 Rekap Data Umum

Ringkasan sifat-sifat responden diberikan oleh tes deskriptif responden. Responden penelitian adalah pekerja di Kantor Cabang Pembantu Suhat Malang. Jumlah responden dan identitas mereka, termasuk jenis kelamin, umur, dan latar belakang pendidikan akhir mereka, dijelaskan di sini.

1. Data jumlah kuesioner yang disebarkan

Tabel 4.1

Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase%
1	Jumlah survei yang digunakan	20	100
2	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
3	Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0	0
4	Dapat memproses sejumlah kuesioner	20	100

Sumber: Data primer yang diolah

2. Rincian tanggapan jenis kelamin, umur, pencapaian Pendidikan terakhir. Hasil tes untuk rincian responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pencapaian pendidikan terbaru ditunjukkan pada Tabel 4.2 di bawah ini

Tabel 4.2

Data Responden

No	Karakteristik	Jumlah
1	Jenis Kelamin: 1. Laki-Laki 2. Perempuan	12 8
	Total	20
2	Umur: 1. Lebih kecil dari sama dengan 30 Tahun 2. Rentang usia 31-40 Tahun 3. Lebih dari sama dengan 40 Tahun	5 12 3

	Total	20
3	Tinggakat sekolah akhir	
	1. SMK atau SMA	0
	2. Diploma 1/ 2/ 3	0
	3. Sarjana 1/ 2/ 3	20
	Total	20

Sumber: Data primer yang diolah

Temuan ini menunjukkan bahwa 12 pria dan 8 wanita menanggapi survei, dengan pria merupakan mayoritas responden. Menurut usia responden, responden yang berusia di atas 40 tahun memiliki proporsi terendah (3 responden), sedangkan responden yang berusia di bawah 30 tahun memiliki hingga 5 responden, dan mayoritas responden 12, berusia antara 30 dan 40 tahun. Adapun persentase responden berdasarkan gelar terbaru, tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Cabang Bank BSI Suhat Malang memiliki gelar sarjana (jenjang S1-S3) sebagai gelar terbaru.

4.1.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel berikut memberikan uji deskriptif statistik dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk etika kerja Islam, motivasi kerja, kompetensi SDM, dan kinerja karyawan:

Tabel 4.3

Hasil Uji Statistik Deskriptif

S u m b e r : D a t a	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	20	42	70	61.40	7.387
Etika Kerja Islam	20	18	45	38.60	6.030
Motivasi Kerja	20	25	40	35.70	4.041
Kompetensi SDM	20	20	50	42.60	7.089

primer diolah, 2023

Variabel kinerja memiliki skor minimal 42 dan skor maksimal 70, dengan skor jawaban rata-rata 61,40 dan nilai revisi standar 7,38, seperti dapat dilihat dari tabel di atas. Artinya bahwa pada jawaban minimumnya rata-rata responden memilih jawaban netral dan pada jawaban maksimumnya rata-rata memilih sangat setuju.

Skor terendah dan maksimum untuk variabel etika kerja Islam adalah 18 dan 25, masing-masing, ketika kuesioner sepenuhnya selesai. Jawabannya memiliki skor rata-rata 38,60 dan standar deviasi 6,03. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa sementara sebagian besar responden sangat setuju dengan respons terbesar, mereka cenderung tidak setuju dengan respons terkecil.

Untuk variable motivasi kerja dari table diatas diketahui bahwa, motivasi kerja memiliki jumlah skor minimum pengisian koesioner dengan nilai 25 tertinggi senilai 40 dengan total skor rata-rata sebesar 35,70, untuk nilai standar devisiasinya 4.04. Artinya bahwa rata-rata memilih minimumnya dengan jawaban netral sedangkan untuk rata-rata mayoritas atau maksimum memilih jawaban sangat setuju.

Berdasarkan Tabel diatas juga diketahui bahwa variable kompetensi sumber daya manusia (SDM) memiliki jumlah skor minimum pengisian koesioner sebesar 20, dengan nilai maksimum sebanyak 50 dan jumlah skor mayoritas sebesar 42,60, dengan nilai devisiasinya 7.08. Artinya bahwa untuk nilai mayoritas minimumnya memilih jawaban tidak setuju dan untuk rata-rata nilai maksimumnya responden memilih jawaban sangat setuju.

4.1.4. Uji Kualitas Data

4.1.4.1 Uji validitas

Penggujia ini dilakukan guna menguji setiap item pernyataan dalam instrument yang digunakan yang akan diisi oleh responden. Keefektifan setiap item diuji dengan memakai analisis item, dimana nilai setiap item dikaitkan dengan skor total, yang merupakan jumlah skor untuk setiap item (Hardani et al., 2020).

Pernyataan atau indikator benar jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Pernyataan atau indikator tidak valid jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$. R tabel ($df = N-2$, $20-2 = 18$)

memperoleh nilai r tabel sebesar 0,4438 berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap 20 responden dengan taraf signifikan 5% dengan menggunakan aplikasi SPSS for Windows untuk melakukan uji validitas, dan hasilnya ditampilkan pada tabel berikut

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X1)

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,821	0,4438	Valid
X1.2	0,803	0,4438	Valid
X1.3	0,808	0,4438	Valid
X1.4	0,844	0,4438	Valid
X1.5	0,831	0,4438	Valid
X1.6	0,872	0,4438	Valid
X1.7	0,871	0,4438	Valid
X1.8	0,847	0,4438	Valid
X1.9	0,843	0,4438	Valid

Sumber: SPSS, data diolah oleh peneliti 2023

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,710	0,4438	Valid
X2.2	0,765	0,4438	Valid
X2.3	0,678	0,4438	Valid
X2.4	0,678	0,4438	Valid
X2.5	0,752	0,4438	Valid
X2.6	0,687	0,4438	Valid
X2.7	0,784	0,4438	Valid
X2.8	0,784	0,4438	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM (X3)

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X3.1	0,872	0,4438	Valid
X3.2	0,847	0,4438	Valid
X3.3	0,716	0,4438	Valid
X3.4	0,869	0,4438	Valid
X3.5	0,859	0,4438	Valid
X3.6	0,821	0,4438	Valid
X3.7	0,723	0,4438	Valid
X3.8	0,875	0,4438	Valid
X3.9	0,856	0,4438	Valid
X3.10	0,817	0,4438	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y_1	0,745	0,4438	Valid
Y_2	0,783	0,4438	Valid
Y_3	0,762	0,4438	Valid
Y_4	0,814	0,4438	Valid
Y_5	0,719	0,4438	Valid
Y_6	0,814	0,4438	Valid
Y_7	0,735	0,4438	Valid
Y_8	0,835	0,4438	Valid
Y_9	0,848	0,4438	Valid
Y_10	0,700	0,4438	Valid
Y_11	0,777	0,4438	Valid
Y_12	0,653	0,4438	Valid

Y_13	0,852	0,4438	Valid
Y_14	0,759	0,4438	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dari SPSS

Dari ke empat table diatas masing-masing memperlihatkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuestioner pengalaman kerja yang mewakili ke empat variabel tersebut di nyatakan valid.

4.1.4.2 Uji reliabilitas

Hasil dari pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan lagi untuk berkali-kali dalam waktu yang berbeda-beda. Reliabilitas dapat menjadi alat untuk mengukur suatu kuestioner yang termaksud dalam indicator dari variabel. Suatu kuestioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dari waktu ke waktu. Tabel 4.8 berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,946	14	Reliable
2	Etika Kerja Islam (X1)	0,947	9	Reliable
3	Motivasi Kerja (X2)	0,874	8	Reliable
4	Kompetensi SDM (X3)	0,874	10	Reliable

Sumber: SPSS, data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yakni kinerja karyawan, etika kerja Islam, motivasi kerja dan kompetensi SDM adalah sebesar 0,946 untuk kinerja karyawan, 0,947 untuk variabel etika kerja Islam, 0,874 untuk motivasi kerja, dan sebesar 0,874 untuk kompetensi SDM. Diketahui nilai dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat di katakana bahwa instrument kuestioner dalam penelitian ini bersifat reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Uji normalitas data menggunakan analisis statistik Kalmogorov – Smirnov pada uji regresi di SPSS. Berikut table 4.9 yang menggambarkan tentang hasil dari uji kolmogorof-Smirmov yang dilakukan.

- a. Ho: berdistribusi normal jika nilai probabilitas $>0,05$
- b. Ha: tidak berdistribusi normal jika nilai probabilitas $<0,05$

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		20	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.58418566	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.094	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.908	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.901
		Upper Bound	.916

Berdasarkan Tabel 4.10 untuk uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

4.1.5.2 Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen (independen), digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel dalam model regresi yang sesuai. Nilai Toleransi (TV) atau *Variant Inflation Factor* (VIF) menunjukkan cara menguji keberadaan multikolinearitas, khususnya:

- a. Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan perhitungan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS for windows, diperoleh hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Simpulan
Etika Kerja Islam	0,328	3,053	Lolos
Motivasi Kerja	0,202	4,961	Lolos
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,452	2,221	Lolos

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan oleh tabel 4.10 dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (independent) etika kerja islam memiliki $VIF 3,053 < 10$, Motivasi kerja memiliki $VIF 4,961 < 10$ dan kompetensi sumber daya manusia memiliki $VIF 2,221 < 10$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

4.1.5.3 Uji heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah varian model regresi yang tidak sama antara residual dari pengamatan yang berbeda dapat ditunjukkan.

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 4.11 dan dihitung dengan menggunakan Windows dan SPSS 25 sebagai berikut

Menurut Ghozali (2018) dalam Nailissyifa dkk. (2019) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan alat untuk menguji model regresi ketidaksamaan variansi residual dari pengamatan. Salah satu cara untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Kriteria	Simpulan
Etika Kerja Islam	0,624	> 0,05	Homoskedastisitas
Motivasi Kerja	0,734	> 0,05	Homoskedastisitas
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,965	> 0,05	Homoskedastisitas

, data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, variabel pendapatan, harga, dan kualitas produk memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel – variabel tersebut bersifat homoskedastisitas, artinya homoskedastisitas dalam model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di toleransi secara statistik.

4.1.6 Uji Statistik

4.1.6.1 Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah dari 0 – 1.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,937 ^a	0,878	0,855	2.81605

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,855 atau 85,5%. Hal ini mengindikasikan sebesar 85,5% kemampuan variabel etika kerja Islam, motivasi kerja dan kompetensi sumber daya manusia dapat menjelaskan kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 14,5% atau 0.145 dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian yang digunakan.

4.1.6.2 Uji parsial (t)

Dengan taraf signifikansi 5%, uji parsial (uji t) menggambarkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variasi dalam pengujian ini.

Analisis signifikan menggunakan kriteria seleksi berikut:

- a. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada atau signifikan $> 5\%$
- b. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada atau signifikan $< 5\%$

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Etika Kerja Islam	2,040	2,109	0,58
Motivasi Kerja	2,367	2,109	0,31
Kompetensi SDM	2,165	2,109	0,46

Hasil dari output uji parsial (t) pada Tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam (X1)

Dari tabel di atas diperoleh t-hitung variabel etika kerja islam (X1) = 2.040 dan t-tabel = 2,109 jadi $2.109 > 2,040$ atau nilai signifikansinya yaitu $0.58 > 0.05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel etika kerja islam (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y). Oleh karena itu hipotesis bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

2. Motivasi Kerja (X2)

Dari tabel di atas diperoleh t-hitung variabel motivasi kerja (X2) = 2,367 dan t-tabel = 2.109 Dari sini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Kompetensi SDM (X3)

Dari tabel di atas diperoleh t-hitung kompetensi SDM (X3) = 2,165 dan t tabel = 2,109 jadi $2,165 > 2,109$ Dari sini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi SDM (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4.1.6.3 Uji simultan (F)

Tentukan seberapa besar pengaruh variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen secara bersamaan dengan menggunakan uji signifikansi simultan (Y). Dengan membandingkan nilai F statistik dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi = 0,05 dilakukan uji F

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

F-hitung	F-tabel	Sig	Kriteria
38,247	3,197	0,001	F-hitung > F-tabel

Sig < 0,05

SPSS, data diolah oleh peneliti 2023

F hitungnya adalah 38,247, seperti terlihat pada tabel 4.13 di atas. Estimasi nilai F hitung melebihi nilai F pada tabel sebesar 2.975. Pilihan kemudian dibuat untuk menolak Ho. Menurut model regresi, kinerja karyawan dalam penelitian ini secara signifikan dipengaruhi oleh etika kerja islam, motivasi kerja dan kompetensi SDM atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Suhat Malang.

4.1.6.4 Analisis regresi linier berganda

Untuk memprediksi variabel dependen menggunakan dua atau lebih faktor independen, regresi linier berganda menghitung dampak dari dua atau lebih variabel independen pada satu variabel dependen

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
	(Constant)	4,075	5.803
1	X1	0,382	0,187
	X2	0,843	0,356
	X3	0,293	0,136

Sumber: Hasil Pengolahan data dari SPSS

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

$$Y = 4,075 + 0,382X_1 + 0,843X_2 + 0,293X_3$$

Interpretasi:

1. Jumlah konstantanya adalah 4,075. Hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 4,075 jika etika kerja islam, motivasi kerja, dan kompetensi sumber daya manusia atau tidak mengalami penambahan atau penurunan.
2. Koefisien etika kinerja islam (X_1) memiliki nilai sebesar 0,382. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lain dari model regresi tidak diubah, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,382 untuk setiap peningkatan nilai etika kinerja islam.
3. Motivasi kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lain dari model regresi tidak berubah, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,843 untuk setiap peningkatan nilai Motivasi kerja.

Nilai koefisien kompetensi sumber daya manusia (X_3) sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel independen lain dari model regresi tetap konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,293 untuk setiap kompetensi sumber daya manusia.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepada kinerja karyawan yang di uji dengan tiga variable bebas maka kesimpulan yang dibuat sebagai berikut:

1. Etika kerja Islam (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Suhat Kota Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa etika kerja islam secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak semua responden merasa bahwa etika kerja islam dapat memberikan hasil yang baik atau dapat menunjang dalam kinerja mereka dibuktikan dengan adanya tingkat persetujuan responden terendah dalam analisis deskripsi variable ini.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Suhat Kota Malang. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa responden merasa motivasi kerja merupakan suatu factor yang paling berpengaruh terhadap kinerja mereka. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya jawaban setuju pada jawaban analisis variable ini.
3. Kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Suhat Kota Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini di tunjukan oleh besarnya respon pada jawaban setuju dalam kuestioner yang dibagikan untuk variable ini.

4. Etika kerja islam (X1), Motivasi kerja (X2) kompetensi SDM (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Suhat Kota Malang.

5.2 Saran

1. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) mengintegrasikan prinsip-prinsip etika kerja Islam dalam kebijakan dan praktik organisasi. mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk memberikan penghargaan yang sesuai, memperhatikan kepuasan kerja, dan menetapkan tujuan yang jelas bagi karyawan. meningkatkan program pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang relevan. Dan menyediakan pembinaan dan pengawasan yang efektif untuk memastikan penerapan etika kerja Islam, motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi.
2. Bagi penelitian lanjutan mungkin bisa mengkaji lebih ke pada dampak etika kerja Islam, motivasi kerja, dan kompetensi pada kinerja di berbagai sektor industri atau jenis organisasi yang berbeda. Atau menguji faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, keadilan organisasi, atau kepuasan kerja. Ataupun bisa melakukan studi longitudinal untuk melacak perubahan dalam etika kerja, motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan seiring waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2001). *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al Kautsa.
- Ahmad J. (2004). *Etos Kerja dan Produktivitas*. PT Pustaka Insan Madani.
- Ali Hasan. (2009). *Etika dan Etos Kerja: Perspektif Multikultural*. Penerbit Erlangga.
- Alwiyah J. (2007). *Etika Kerja Islam*. Penerbit Kencana.
- Annisa, S. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen*. Skripsi. *Skripsi*.
- Akob, M. (2018). Analisis etika kerja Islam, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada karyawan perbankan syariah di Indonesia). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(1), 80-101.
- Antonio, M. (2005). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktek* (IX ed.). Jakarta: Gema Insani Press.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (1988). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Asifudin, A. (2004). *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Asnawi, & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1).
- Atika, F. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)*. *Skripsi*.
- Ardana, I. B., dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Gava Media.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga press: Salatiga.
- Chapra, M. (2000). *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press.

- Faqih, M. (2011). Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati. *Skripsi*.
- Farisy, H. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Usaha Rumah Makan. *Skripsi*.
- Flippo, E. (2005). *Manajemen Personalialia* (6 ed.). Jakarta: Raja Grafindo.
- Gayo, H. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Mnesia, Pelayanan, dan Inovasi Produk terhadap Daya Saing Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerudin. (2016). Etika Kerja Islam: Sebuah Kajian dan Teori Empirik. *Jurnal Maksimum*, 5(1), 17-31.
- Hafidhuddin, & Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah dalam praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harmoko, H., & Sunaryo, H. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur). *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen (e-JRM)*, 6(5), 118-132.
- Hasan, A. (2009). *Marketing*. Yogyakarta: MedPress.
- Hadi. (n.d.). Asumsi Regresi. Diakses pada 18 Juni 2023, dari [URL]
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam, A., Abbasi, A., & Muneer, S. (2015). Employee Performance from The Lens of Islamic Work Ethics: Mediating ole of Personality X and Y. *Sci,Int,(Lahore)*, 27(1), 415-422.
- Irawati, W. (2021). Pengaruh Etos kerja Islam Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada BMT Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang. *Skripsi*.
- Irkhami, N. (2014). *Islamic WorkEthics; Membangun Etos Kerja Islami*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Indrayati, S. (2014). *Statistika Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2004). *Manajemen Perbankan* (4 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kementerian Agama RI. (2017). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Syamil Cipta Media.
- Kusumawati, H. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*.
- Mahdi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank DKI Cabang Tanjung Priok. *Skripsi*.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Mayasari, D. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD). *skripsi*.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Islam*. Jakarta: UPP AMP YKPN.
- Munandar, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nopidah, A. (2016). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga dan Sekitarnya. *Skripsi*.
- Nuzha. (2014). Urgensi Etos Kerja Dalam Mengelola Lembaga Dakwah. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(2), 221-231.
- Parwanta, J., & Suddin, A. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Etika Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(3).
- Pattiasina, M., Roring, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 54-68.
- Rahmawati, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Terhadap Kualitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan. *skripsi*.
- Rivai, & Arifin. (2009). *Islamic Leadership Membangun Superleadeship melalui kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rizal, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sucofido Cabang Bandung. *E-Proceeding Of management*, 5(2).
- Raharjo. (2010). Etika Kerja Profesional. Pustaka Setia.
- Suhardi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal benefita*, 4(2), 296-315.
- Saimona, A. (2018). tika Kerja Dan Kualitas Layanan Islam Terhadap Kinerja Perbankan Pada Pt Bank Syariah Mandiri Provinsi Lampung. *Jurnal EKonomi dan Bisnis*, 2(2), 186-200.
- Shafique, M., Haseeb, M., Ahmad, N., Khurshid, M., & Ahmad, H. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization Commitment. *Journal of Marketing and Consumer Research*, 14, 23-28.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sutono, & Budiman, F. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. *Analisis Manajemen*, 4(1), 11-28.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema insani Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijaya, R. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Karyawan*. Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widya Sari, D. (2014). Ekonomi Islam: Pemikiran dan Pengembangan Praktik. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 14(2), 1-11.

Yusuf, W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 314-324.

Yusuf, A. (2015). Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Rancangan Kuesioner Penelitian

KUESTIONER PENELITIAN

Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja

Identitas Responden

Responden tidak wajib mengisi nama, dan dimohon untuk melingkari salah satu pilihan untuk identitas diri berikut:

Nama :

Usia : < 30Thn / 31-40 Thn / > 40 Thn

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA / SMK atau Diploma (D1 / D2 / D3) atau Sarjana (S1 / S2 / S3)

Daftar Pernyataan (X1)

Mohon untuk memberikan tanda (v) pada setiap jawaban dari pernyataan yang anda pilih. Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	T	TS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan niat hati yang Ikhlas					
2	Saya selalu berusaha untuk berbicara dan bersikap dengan sopan dan santun di tempat kerja.					
3	Saya membantu meringankan pekerjaan rekan kerja					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan usaha terbaik yang saya mampu lakukan					
5	Saya selalu berusaha untuk bersikap jujur dan adil dalam semua kegiatan yang saya lakukan di tempat kerja.					
6	Saya selalu berusaha untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan semua orang di tempat kerja.					
7	Saya menghindari melakukan tindakan yang bertentangan					

	dengan nilai-nilai ajaran Islam di tempat kerja.					
8	Saya selalu berusaha untuk menghindari melakukan kegiatan yang dapat merugikan lingkungan kerja baik perusahaan maupun klien					
9	Saya selalu berusaha untuk memperlihatkan rasa hormat kepada atasan dan rekan kerja.					

Daftar Pernyataan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan tugas yang menantang.					
2	Saya merasa termotivasi ketika melihat hasil kerja yang memuaskan.					
3	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan apresiasi dari atasan.					
4	Saya merasa termotivasi ketika memiliki target yang jelas dan terukur.					
5	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.					
6	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan gaji yang sesuai dengan kerja yang dilakukan.					
7	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan tanggung jawab kerja yang lebih besar.					
8	Saya merasa termotivasi ketika bekerja pada proyek yang bergengsi.					

Daftar Pernyataan (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
2	Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang kerja saya.					
3	Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja.					
4	Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik di tempat kerja.					
5	Saya memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah					

	dengan baik.					
6	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan gaji yang sesuai Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim.					
7	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di tempat kerja.					
8	Saya memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik					
9	Saya memiliki sikap yang positif, motivasi yang tinggi, dan antusias dalam bekerja					
10	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang prinsip-prinsip dan prosedur kerja					

Daftar Pernyataan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas-tugas kerja saya dalam batas waktu yang ditentukan					
2	Saya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya menyelesaikan tugas-tugas dengan akurasi dan kualitas yang memenuhi standar perusahaan					
4	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di luar tanggung jawab saya					
5	Saya menghasilkan ide-ide baru yang berkontribusi pada Bank					
6	Saya memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan					
7	Saya memenuhi atau melebihi standar kualitas pelayanan yang ditetapkan oleh perusahaan					
8	Saya berpartisipasi dalam pelatihan atau pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja saya					
9	Saya berkontribusi pada kerjasama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis					
10	Saya memenuhi tugas-tugas kerja saya meskipun dalam situasi yang menantang atau stres					
11	Saya aktif mencari peluang untuk pengembangan diri dan peningkatan keterampilan.					
12	Saya mampu mengelola stres dan tekanan dalam lingkungan kerja.					

13	Saya mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas kinerja kerja saya.				
14	Saya memenuhi deadline dan batas waktu yang diberikan untuk tugas-tugas kerja.				

Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden

Responden	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y-13	Y-14	Total
1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	64
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	60
3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	61
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	62
5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	60
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	65
7	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
9	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	62
10	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60
11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	62
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	67
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	65
14	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	61
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	66
16	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	60
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	64
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	65
19	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	64
20	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	64

Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
6	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
7	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
8	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
9	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38

11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
12	5	5	3	3	4	4	5	4	4	37
13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
18	4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
19	5	5	5	4	5	4	4	5	4	41
20	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40

Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden (X2)

Responden	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6	X2-7	X2-8	Total
1	5	5	5	5	4	5	4	4	37
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	5	5	5	5	3	5	4	5	37
4	5	4	4	4	5	4	5	5	36
5	4	4	5	3	4	5	4	4	33
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	5	4	4	4	3	4	5	4	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	4	3	4	5	4	35
10	4	5	4	5	3	4	5	5	35
11	5	4	5	5	4	4	4	4	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	4	4	5	4	4	4	5	4	34
15	5	5	5	4	5	5	5	4	38
16	4	5	4	4	4	5	5	4	35
17	5	4	4	5	5	5	5	5	38
18	5	5	4	4	4	4	5	5	36
19	4	5	5	5	5	4	5	5	38
20	5	4	5	5	3	5	5	5	37

Lampiran 2: Hasil Jawaban Responden (X3)

Responden	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6	X3-7	X3-8	X3-9	X3-10	Total
1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48

4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	42
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
7	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	42
8	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
9	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	42
10	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	44
11	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
14	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	41
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
16	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
17	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
18	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	42
19	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
20	5	4	5	5	3	5	3	5	4	5	44

Lampiran 3: Hasil Olah Data SPSS

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

		Correlations														
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Total.Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.501 [*]	.501 [*]	.562 ^{**}	.453 [*]	.449 [*]	.674 ^{**}	.562 ^{**}	.659 ^{**}	.501 [*]	.698 ^{**}	.291 [*]	.582 ^{**}	.659 ^{**}	.745 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.024	0.024	0.010	0.045	0.047	0.001	0.010	0.002	0.024	0.001	0.213	0.007	0.002	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.2	Pearson Correlation	.501 [*]	1	.553 [*]	.721 ^{**}	.359 [*]	.721 ^{**}	.631 ^{**}	.721 ^{**}	.750 ^{**}	.441 [*]	.502 [*]	.302 [*]	.735 ^{**}	.570 ^{**}	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.024		0.011	0.000	0.121	0.000	0.003	0.000	0.000	0.051	0.024	0.196	0.000	0.009	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.3	Pearson Correlation	.501 [*]	.553 [*]	1	.608 ^{**}	.359 [*]	.608 ^{**}	.406 [*]	.383 [*]	.630 ^{**}	.888 ^{**}	.619 ^{**}	.496 [*]	.619 ^{**}	.570 ^{**}	.762 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.011		0.004	0.121	0.004	0.076	0.095	0.003	0.000	0.004	0.026	0.004	0.009	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.4	Pearson Correlation	.562 ^{**}	.721 ^{**}	.608 ^{**}	1	.570 ^{**}	.773 ^{**}	.477 ^{**}	.773 ^{**}	.727 ^{**}	.496 [*]	.659 ^{**}	.314 [*]	.659 ^{**}	.484 [*]	.814 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.000	0.004		0.009	0.000	0.033	0.000	0.000	0.026	0.002	0.178	0.002	0.030	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.5	Pearson Correlation	.453 [*]	.359 [*]	.359 [*]	.570 ^{**}	1	.672 ^{**}	.448 [*]	.672 ^{**}	.461 [*]	.359 [*]	.496 [*]	.783 ^{**}	.602 [*]	.407 [*]	.719 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.045	0.121	0.121	0.009		0.001	0.047	0.001	0.041	0.121	0.026	0.000	0.005	0.075	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.6	Pearson Correlation	.449 [*]	.721 ^{**}	.608 ^{**}	.773 ^{**}	.672 ^{**}	1	.477 ^{**}	.659 ^{**}	.727 ^{**}	.496 [*]	.542 [*]	.510 [*]	.659 ^{**}	.484 [*]	.814 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.047	0.000	0.004	0.000	0.001		0.033	0.002	0.000	0.026	0.014	0.022	0.002	0.030	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.7	Pearson Correlation	.674 ^{**}	.631 ^{**}	.406 [*]	.477 ^{**}	.448 [*]	.477 ^{**}	1	.705 ^{**}	.727 ^{**}	.406 [*]	0.400	0.373	.636 ^{**}	.605 ^{**}	.735 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.076	0.033	0.047	0.033		0.001	0.000	0.076	0.080	0.105	0.003	0.005	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.8	Pearson Correlation	.562 ^{**}	.721 ^{**}	.383 [*]	.773 ^{**}	.672 ^{**}	.659 ^{**}	.705 ^{**}	1	.727 ^{**}	.383 [*]	.542 [*]	.510 [*]	.777 ^{**}	.605 ^{**}	.835 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.000	0.095	0.000	0.001	0.002	0.001		0.000	0.095	0.014	0.022	0.000	0.005	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.9	Pearson Correlation	.659 ^{**}	.750 ^{**}	.630 ^{**}	.727 ^{**}	.461 [*]	.727 ^{**}	.727 ^{**}	.727 ^{**}	1	.630 ^{**}	.564 [*]	.471 [*]	.564 [*]	.548 [*]	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.003	0.000	0.041	0.000	0.000	0.000		0.003	0.010	0.036	0.010	0.012	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.10	Pearson Correlation	.501 [*]	.441 [*]	.888 ^{**}	.496 [*]	.359 [*]	.496 [*]	.406 [*]	.383 [*]	.630 ^{**}	1	.502 [*]	.496 [*]	.502 [*]	.450 [*]	.700 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.051	0.000	0.026	0.121	0.026	0.076	0.095	0.003		0.024	0.026	0.024	0.046	0.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.11	Pearson Correlation	.698 ^{**}	.502 [*]	.619 ^{**}	.659 ^{**}	.496 [*]	.542 [*]	.400 [*]	.542 [*]	.564 [*]	.502 [*]	1	.447 ^{**}	.634 ^{**}	.815 ^{**}	.777 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.024	0.004	0.002	0.026	0.014	0.080	0.014	0.010	0.024		0.048	0.003	0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.12	Pearson Correlation	.291 [*]	.302 [*]	.496 [*]	.314 [*]	.783 ^{**}	.510 [*]	.373 [*]	.510 [*]	.471 [*]	.496 [*]	.447 ^{**}	1	.549 [*]	.386 [*]	.653 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.213	0.196	0.026	0.178	0.000	0.022	0.105	0.022	0.036	0.026	0.048		0.012	0.113	0.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.13	Pearson Correlation	.582 ^{**}	.735 ^{**}	.619 ^{**}	.659 ^{**}	.602 [*]	.659 ^{**}	.636 ^{**}	.777 ^{**}	.564 [*]	.502 [*]	.634 ^{**}	.549 [*]	1	.690 ^{**}	.852 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.004	0.002	0.005	0.002	0.003	0.000	0.010	0.024	0.003	0.012		0.001	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y1.14	Pearson Correlation	.659 ^{**}	.570 ^{**}	.570 ^{**}	.484 [*]	.407 [*]	.484 [*]	.605 ^{**}	.605 ^{**}	.548 [*]	.450 [*]	.815 ^{**}	.366 [*]	.690 ^{**}	1	.759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.009	0.009	0.030	0.075	0.030	0.005	0.005	0.012	0.046	0.000	0.113	0.001		0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total.Y	Pearson Correlation	.745 ^{**}	.783 ^{**}	.762 ^{**}	.814 ^{**}	.719 ^{**}	.814 ^{**}	.735 ^{**}	.835 ^{**}	.848 ^{**}	.700 ^{**}	.777 ^{**}	.653 ^{**}	.852 ^{**}	.759 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.002	0.000	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.844**	.597**	.574**	.547**	.688**	.697**	.621**	.626**	.821**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.005	0.008	0.013	0.001	0.001	0.003	0.003	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.844**	1	.633**	.679**	.616**	.628**	.557**	.533**	.558**	.803**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.003	0.001	0.004	0.003	0.011	0.016	0.011	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.597**	.633**	1	.679**	.679**	.628**	.624**	.670**	.574**	.808**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.003		0.001	0.001	0.003	0.003	0.001	0.008	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.574**	.679**	.679**	1	.709**	.610**	.785**	.710**	.626**	.844**
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.001	0.001		0.000	0.004	0.000	0.000	0.003	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.547**	.616**	.679**	.709**	1	.731**	.681**	.626**	.660**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.004	0.001	0.000		0.000	0.001	0.003	0.002	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.688**	.628**	.628**	.610**	.731**	1	.725**	.739**	.811**	.872**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.003	0.003	0.004	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	.697**	.557**	.624**	.785**	.681**	.725**	1	.764**	.753**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.011	0.003	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.8	Pearson Correlation	.621**	.533**	.670**	.710**	.626**	.739**	.764**	1	.749**	.847**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.016	0.001	0.000	0.003	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.9	Pearson Correlation	.626**	.558**	.574**	.626**	.660**	.811**	.753**	.749**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.011	0.008	0.003	0.002	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total.X1	Pearson Correlation	.821**	.803**	.808**	.844**	.831**	.872**	.871**	.847**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total.X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	0.436	.461 [*]	.461 ^{**}	.455 [*]	0.145	.649 ^{**}	.564 ^{**}	.710 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)		0.055	0.041	0.041	0.044	0.542	0.002	0.010	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.2	Pearson Correlation	0.436	1	.453 [*]	.564 ^{**}	0.410	.569 ^{**}	0.409	.665 ^{**}	.765 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.055		0.045	0.010	0.072	0.009	0.073	0.001	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.3	Pearson Correlation	.461 [*]	.453 [*]	1	0.218	.627 ^{**}	0.442	.601 ^{**}	0.117	.678 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.045		0.356	0.003	0.051	0.005	0.622	0.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.4	Pearson Correlation	.461 [*]	.564 ^{**}	0.218	1	0.250	0.442	0.399	.676 ^{**}	.678 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.010	0.356		0.288	0.051	0.081	0.001	0.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.5	Pearson Correlation	.455 [*]	0.410	.627 ^{**}	0.250	1	.480 [*]	.567 ^{**}	.505 [*]	.752 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.072	0.003	0.288		0.032	0.009	0.023	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.6	Pearson Correlation	0.145	.569 ^{**}	0.442	0.442	.480 [*]	1	0.400	.569 ^{**}	.687 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.542	0.009	0.051	0.051	0.032		0.081	0.009	0.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.7	Pearson Correlation	.649 ^{**}	0.409	.601 ^{**}	0.399	.567 ^{**}	0.400	1	.510 [*]	.784 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.073	0.005	0.081	0.009	0.081		0.022	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
X2.8	Pearson Correlation	.564 ^{**}	.665 ^{**}	0.117	.676 ^{**}	.505 [*]	.569 ^{**}	.510 [*]	1	.784 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.001	0.622	0.001	0.023	0.009	0.022		0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Total.X2	Pearson Correlation	.710 ^{**}	.765 ^{**}	.678 ^{**}	.678 ^{**}	.752 ^{**}	.687 ^{**}	.784 ^{**}	.784 ^{**}	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	

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

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.710 ^{**}	.637 ^{**}	.711 ^{**}	.788 ^{**}	.689 ^{**}	.593 [*]	.726 ^{**}	.691 ^{**}	.629 ^{**}	.872 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.003	0.000	0.000	0.001	0.006	0.000	0.001	0.003	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.710 ^{**}	1	0.442	.718 ^{**}	.615 ^{**}	.707 ^{**}	.478 [*]	.818 ^{**}	.840 ^{**}	.656 ^{**}	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.051	0.000	0.004	0.000	0.033	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.637 ^{**}	0.442	1	.656 ^{**}	.513 [*]	.452 [*]	.583 ^{**}	0.425	.503 [*]	.690 ^{**}	.716 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.051		0.002	0.021	0.045	0.007	0.062	0.024	0.001	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.711 ^{**}	.718 ^{**}	.656 ^{**}	1	.703 ^{**}	.628 ^{**}	.703 ^{**}	.740 ^{**}	.711 ^{**}	.606 ^{**}	.869 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002		0.001	0.003	0.001	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.788 ^{**}	.615 ^{**}	.513 [*]	.703 ^{**}	1	.707 ^{**}	.656 ^{**}	.758 ^{**}	.658 ^{**}	.685 ^{**}	.859 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.021	0.001		0.000	0.002	0.000	0.002	0.001	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.6	Pearson Correlation	.689 ^{**}	.707 ^{**}	.452 [*]	.628 ^{**}	.707 ^{**}	1	0.402	.877 ^{**}	.761 ^{**}	.589 ^{**}	.821 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.045	0.003	0.000		0.079	0.000	0.000	0.006	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.7	Pearson Correlation	.593 [*]	.478 [*]	.583 ^{**}	.703 ^{**}	.656 ^{**}	0.402	1	.533 [*]	.462 [*]	.543 [*]	.723 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.033	0.007	0.001	0.002	0.079		0.016	0.040	0.013	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.8	Pearson Correlation	.726 ^{**}	.818 ^{**}	0.425	.740 ^{**}	.758 ^{**}	.877 ^{**}	.533 [*]	1	.726 ^{**}	.647 ^{**}	.875 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.062	0.000	0.000	0.000	0.016		0.000	0.002	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.9	Pearson Correlation	.691 ^{**}	.840 ^{**}	.503 [*]	.711 ^{**}	.658 ^{**}	.761 ^{**}	.462 [*]	.726 ^{**}	1	.696 ^{**}	.856 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.024	0.000	0.002	0.000	0.040	0.000		0.001	0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.10	Pearson Correlation	.629 ^{**}	.656 ^{**}	.690 ^{**}	.606 ^{**}	.685 ^{**}	.589 ^{**}	.543 [*]	.647 ^{**}	.696 ^{**}	1	.817 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.002	0.001	0.005	0.001	0.006	0.013	0.002	0.001		0.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total.X3	Pearson Correlation	.872 ^{**}	.847 ^{**}	.716 ^{**}	.869 ^{**}	.859 ^{**}	.821 ^{**}	.723 ^{**}	.875 ^{**}	.856 ^{**}	.817 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

Uji Reliabilitas X1, X2, X3, dan Y

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.946	14	

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.947	9	

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.874	8	

Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
.948	10	

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58418566
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.087

Test Statistic				.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.908
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.901
		Upper Bound		.916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

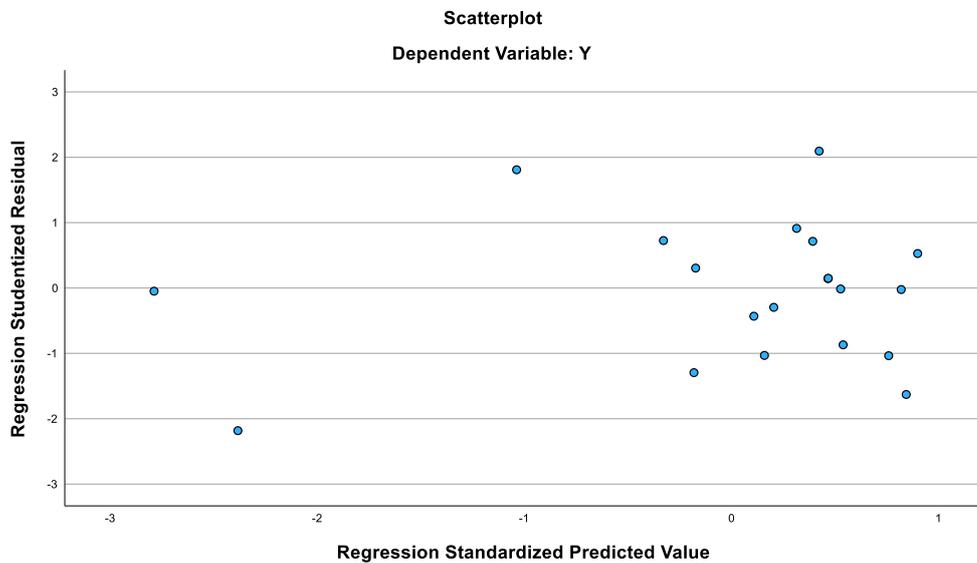
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.674	3.604		.464	.649
	X1	-.058	.116	-.217	-.500	.624
	X2	.077	.221	.191	.346	.734
	X3	-.005	.084	-.021	-.056	.956

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Heteroskedastisitas



Uji Statistik

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	2.81605

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

b. Dependent Variable: Y

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.075	5.803			.702	.493	
	X1	.382	.187	.312		2.040	.058	.328
	X2	.843	.356	.461		2.367	.031	.202
	X3	.293	.136	.282		2.165	.046	.452

Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	909.918	3	303.306	38.247	<,001 ^b
	Residual	126.882	16	7.930		
	Total	1036.800	19			

a. Dependent Variable: Y

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

Lampiran 4
Surat Keterangan Bebas Plagiat

11/21/23, 11:42 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO, Lc., M.Si
NIP : 198908082020121002
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : WAHYUNINGSIH BELENG
NIM : 18540072
Konsentrasi : Entrepeneur
Judul Skripsi : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP SUHAT KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	19%	9%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 November 2023
UP2M



EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO,
Lc., M.Si

Lampiran 5
Hasil Turnitin

Skripsi Wahyu

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

19%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

9%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	text-id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
9	www.scribd.com Internet Source	1%

Lampiran 5

Hasil Turnitin

98	www.proskripsi.com Internet Source	<1 %	
99	Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020 Publication	<1 %	
100	dianfaisal.wordpress.com Internet Source	<1 %	
101	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %	
102	Rifka Nurfaiza Zarkasi, Sifriyani Sifriyani, Surya Prangga. "IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI KALIMANTAN MENGGUNAKAN REGRESI PANEL", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2021 Publication	<1 %	
103	Sri Rumiati Junus, Mr. Suwandi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES TEGAL KOTA", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017 Publication	<1 %	
eprints.perbanas.ac.id			
<hr/>			
104	Internet Source	<1 %	
105	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %	
106	www.slideshare.net Internet Source	<1 %	
<hr/>			
Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		

Lampiran 6
BIODATA PENELITI



Identitas Diri

Nama : Wahyuningsih Beleng
Tempat, Tanggal, Lahir : Terong 20, Juni 1998
Alamat Asal : Jl. Trans Lembata. Kalikur. Buyasuri
Kab.Lembata. Nusa Tenggara Timur
Alamat Kos : Jl. Joyo Tambaksari No 10, Wisma
Seruni, Lowokwaru, Kota Malang
Telepon/HP : 082335439044
E-mail : wahyuningsih2068@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : SDI Balauring, Lembata NTT
2010-2013 : MTs Negeri Kalikur, Lembata NTT
2013-2016 : MA Negeri Kalikur, Lembata NTT
2018-2023 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Taek Won Do UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Pengurus Bagian Keilmuan LDK At-Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.