

**PENGARUH PENERAPAN KARAKTERISTIK SUMBER DAYA INSANI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG  
SYARIAH PALEMBANG**



**Oleh:  
Reni Maritasari  
NIM : 13190223**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S.E)**

**PALEMBANG**

**2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Reni Maritasari  
**Nim/Jurusan** : 13190223 / Ekonomi Islam  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 4 Mei 2017

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

**Tanggal** Pembimbing Utama : Maya Panorama, S.E., M.Si., Ph.D

t.t :

**Tanggal** Pembimbing Kedua : Iceu Sri Gustiana, S.S., M.M

t.t :

**Tanggal** Penguji Utama : Gibtiah, M.Ag

t.t :

**Tanggal** Penguji Kedua : Lidia Desiana, S.E., M.Si

t.t :

**Tanggal** Ketua : Mismiwati, S.E., M.P

t.t :

**Tanggal** Sekretaris : Mufti Fiandi, M. Ag

t.t :



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126*

---

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reni Maritasari

Nim/Jurusan : 13190223 / Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani  
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang  
Syariah Palembang

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017

Saya yang menyatakan ,

Reni Maritasari

NIM. 13190241

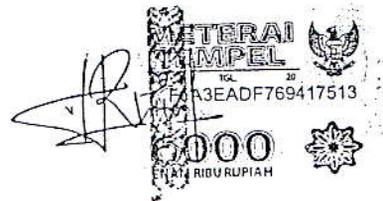
## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama** : Reni Maritasari  
**Nim/Jurusan** : 13190223 / Ekonomi Islam  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani  
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel  
Cabang Syariah Palembang

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017  
Saya yang menyatakan ,



Reni Maritasari  
NIM. 13190241

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap  
Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang  
Ditulis oleh : Reni Maritasari  
NIM : 13190223

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E).

Palembang, Mei 2017

Dekan,



**Dr. Qodariah Barkah, M.H.I**

**NIP : 197011261997032002**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

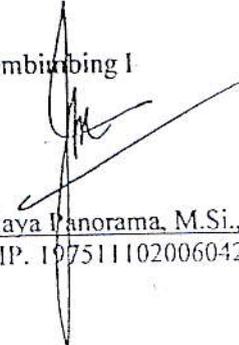
Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja  
Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Nama : Reni Maritasari  
NIM/Program Studi : 13190223/ Ekonomi Islam  
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Pembimbing I

  
Maya Panorama, M.Si., Ph.D  
NIP. 197511102006042002

Palembang, 17 April 2017

Pembimbing II

  
Iccu Sri Gustiana, SS., M.M  
NIP. 140601101312



KEMENTERIAN AGAMA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos : 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

Formulir C

**Hal: Persetujuan Skripsi untuk Diuji**

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Ekonomi Islam  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamualaikum wr. Wb.*

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa:

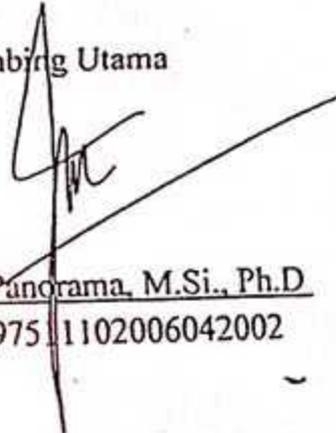
Nama : Reni Maritasari  
NIM/Program Studi : 13190223/ Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian skripsi. Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Palembang, 17 April 2017

Pembimbing Kedua

Pembimbing Utama

  
Maya Panorama, M.Si., Ph.D  
NIP. 197511102006042002

  
Iceu Sri Gustiana, SS., M.M  
NIP. 140601101312

## ABSTRAK

Reni Maritasari, (13190223), Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Skripsi Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang 2017.

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 35 responden. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diolah dengan program *Eviews 7.0 for windows*, menunjukkan secara simultan maupun parsial bahwa variabel independen (*shiddiq, amanah, fathanah* dan *tabligh*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Kata kunci : *Shiddiq, Amanah, Fathanah, Tabligh*, dan *Kinerja*

## TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

### A. Huruf Konsonan

أ	=	'	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ś	ص	=	Ş	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	ṭ	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	'	ء	=	`
ذ	=	z	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

### B. Ta` Marbûthah

1. Ta` marbûthah sukun ditulis h contoh بِعِبَادَةٍ ditulis *bi 'ibâdah*.
2. Ta` marbûthah sambung ditulis ṭ contoh بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ditulis *bi 'ibâdatṭ rabbih*.

### C. Huruf Vokal

#### 1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (---) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (---) = u

#### 2. Vokal Rangkap

- a. (اي) = ay
- b. (ي --) = îy
- c. (او) = aw
- d. (و --) = ûw

#### 3. Vokal Panjang

- a. (ا---) = â
- b. (ي---) = î

c. (و---) = û

#### D. Kata Sandang

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمد“ ditulis *al-ḥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: “ النمل “ ditulis *al-naml*

#### E. Daftar Singkatan

H	=	Hijriyah
M	=	Masehi
h.	=	halaman
swt.	=	<i>subḥânahu wa ta‘âlâ</i>
saw.	=	<i>sall Allâh ‘alaih wa sallam</i>
QS.	=	al-Qur`ân Surat
HR.	=	Hadis Riwayat
terj.	=	terjemah

#### F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## *MOTTO dan PERSEMBAHAN*

### *MOTTO*

*“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (Al-Najm [53]:39)”*

*“Tanpa perjuangan tak mungkin ada kemajuan”*

*Oleh: Rēni Maritasari*

### *Persembahan Untuk:*

- *Allah SWT dan Rasulullah SAW*
- *Keluargaku Tercinta :*  
*Bapak dan Mamak Tersayang*  
*Kakakku Rēdi Apriyanto, SE dan Adikku Rēvano Alamsyah*
- *Para Dosen, Terutama Dosen Pembimbing dan Penguji*
- *Organisasiku PMII, LPTQSD, PMI, PBM, LATANSA, KMPPN SUMSEL, Ikatan Putra Putri FEBI*
- *Sahabat Seperjuangan Khususnya EKI 6 Angkatan 2013*
- *Almamaterku dan Agamaku*

## KATA PENGANTAR



Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta segala hidayah dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafaatnya nanti di *yaumul qiamah* dan tetap menjadi umatnya kelak. Amin.

Tidak lepas dari pertolongan dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun laporan ini untuk memenuhi tugas akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”.

Selama penyusunan Skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan semangat dan motivasi dari berbagai pihak demi kelancaran penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, MH.I., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

4. Ibu Maya Panorama, SE., M.Si., Ph.D dan Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu.
5. Kedua orang tua, kakak dan adikku yang telah mendoakan dan memberikan motivasi serta semangat demi terselesainya tugas skripsi ini.
6. Organisasiku PMII, LPTQ&D, PMI, PBM, LATANSA, KMPPN SUMSEL, Ikatan Putera Puteri FEBI
7. Sahabatku Hakim Tanpa Jaksa, Kemas Rendi, Muhammad Ikrom, Samsul BDS dan ukhti Rama Febria, Putri Indah PS, Puji Lestari, Rany Feranita, Desi Mursalina, Suci Pawiati

Penulis menyadari bahwa dalam laporan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi lebih sempurnanya penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Semoga dengan terselesaikannya laporan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta membuahkkan ilmu yang bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Palembang, Mei 2017

Penulis

Reni Maritasari  
NIM: 13190223

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Batasan Masalah .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Karakteristik Sumber Daya Insani .....	9
2.2 Kinerja Karyawan .....	22
2.3 Penelitian Terdahulu .....	28
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Setting Penelitian .....	41
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	43
3.5 Variabel Penelitian .....	44
3.6 Definisi Operasional .....	44
3.7 Teknik Analisis Data .....	48

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

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
4.2 Karakteristik Responden .....	61
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	64
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	66
4.5 Analisis Linier Berganda .....	70
4.6 Uji Hipotesis .....	73
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	79

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	81
5.2 Saran .....	83

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 2.1 Matriks Instrumen Penelitian .....	37
Tabel 3.1 Indikator Penelitian .....	46
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	49
Tabel 4.1 karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2 karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.3 karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel 4.4 karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	63
Tabel 4.5 karakteristik Responden berdasarkan unit kerja .....	63
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	64
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.8 Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4.11 Uji Linieritas .....	70
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) .....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji T (Parsial) .....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) .....	78

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	60
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lembar Konsultasi Pembimbing I
2. Lembar Konsultasi Pembimbing II
3. Kuesioner
4. Data Penelitian
5. Hasil Pengolahan Data
6. Surat Penelitian
7. Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Memasuki zaman yang semakin modern ini, manusia bekerja hanya berorientasi pada dunia saja, banyak yang menghalalkan berbagai cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Dalam Islam bekerja merupakan Ibadah. Artinya, disini dituntut bahwa orientasi dari hasil bekerja tidak hanya keuntungan didunia saja, melainkan juga keberkahan.

Manusia fokus pada keuntungan yang banyak tetapi tidak memperhatikan bagaimana cara mendapatkannya, atau menghalalkan berbagai cara yang tentu saja dilarang dalam Islam, hal ini bukan termasuk kategori bekerja dalam Islam. Contohnya saja pada tahun 2011, Indonesia pernah diramaikan dengan masalah kejahatan bank yang tercatat sampai 9 kasus telah menimpa diantaranya, Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, kasus Malinda Dee di Citibank, dan masih banyak lagi.<sup>1</sup> Salah satu kasus yang saya ambil dalam penelitian ini adalah kasus Malinda Dee di Citibank. Kasus pembobolan dana nasabah Citibank senilai 40 miliar. Selain nilai kejahatannya yang cukup fantastis, kasus ini merembet kemasalah privat karena gaya hidup mewah Melinda bersama suaminya.

Bekerja untuk mencari rezeki memang merupakan kewajiban bagi setiap muslim, tetapi di dalam hal ini rezeki yang dimaksud haruslah halal,

---

<sup>1</sup> Nina Dwiantika, "Inilah 9 Kasus Kejahatan Perbankan", <http://bisniskeuangan.kompas.com>, pada tanggal 3 mei 2011 pukul 09:44

baik itu halal dalam cara memperolehnya juga dalam hasil akhirnya. Sikap hidup Malinda Dee dalam bekerja tidak didasari keimanan, padahal ia adalah seorang muslim. Dalam setiap menjalankan suatu pekerjaan harus dilaksanakan dengan kejujuran, karena proses mencari rezeki haruslah dijadikan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dalam kasus Malinda Dee, ia telah memberikan dampak kerusakan yang tidak baik bagi lingkungannya, dalam hal ini merugikan nasabah Citibank. Tentu saja, sikap dan tindakan yang dilakukannya tidak mencirikan dirinya sebagai seorang muslim yang menerapkan etika kerja Islam.

Harus diakui secara jujur, bahwa sumber daya manusia perbankan syariah yang profesional, amanah, dan berkualitas belum sepenuhnya tersedia. Insan perbankan yang berkualifikasi syariah handal masih jarang. Nampaknya, sebagian besar SDM terutama level menengah ke atas masih hasil didikan ekonomi konvensional.<sup>2</sup> Padahal, yang dibutuhkan bukan hanya menguasai ekonomi/perbankan modern, tetapi sekaligus paham *fiqh* (syariah) serta mampu berinovasi dalam menyelesaikan ‘pernak-pernik’ persoalan bank syariah yang sistemnya masih baru.

Seorang karyawan sebaiknya mencontoh sifat-sifat teladan Rasulullah untuk diterapkan dalam bekerja. Menjadi seorang pegawai yang profesional diperlukan syarat-syarat antara lain *Shiddiq, Amanah, Tabligh,* dan *Fathanah*.<sup>3</sup> Perilaku Rasulullah SAW adalah suri teladan bagi umat

---

<sup>2</sup> Asnaini, “*Pengembangan mutu SDM Perbankan Syariah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam*”, Jurnal Ekonomi Islam Vol. II, No. 1, (Yogyakarta: UII, 2008) (tidak diterbitkan)

<sup>3</sup> Muhammad Tholha Hasan, “*Prospek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman*”, (Jakarta : Lontabora Press, 2004), hlm. 29

manusia. Ketinggian budi pekerti beliau disebutkan dalam Al-Quran sebagai berikut:<sup>4</sup>

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴿٤١﴾

*Pertama*, sifat *shiddiq* atau jujur. Mendapatkan karyawan yang memiliki sifat seperti ini di tengah maraknya kebiasaan “*Mark-up* harga” dalam mengelola keuangan sungguh suatu anugerah bagi perusahaan. *Kedua*, sifat *amanah*. Dapat dibayangkan bagaimana kalau para karyawan bank tidak amanah, maka kasus-kasus korupsi akan menjadi santapan sehari-hari. *Ke-tiga*, sifat *Fathanah* yang artinya cerdas. Kecerdasan membuat pekerja menjadi lebih kreatif dan cepat belajar menyerap hal-hal baru yang dibutuhkan dalam dunia bisnis. dan terakhir yakni, sifat *Tabligh* yang artinya kemampuan berkomunikasi.

Sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi industri perbankan syariah. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membangun perbankan syariah yang profesional serta produk berkualitas yang diciptakan oleh bank tersebut. Mengikuti etika kerja yang berlaku didalam perusahaan juga menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan.<sup>5</sup>

Keseimbangan antara bekerja dan beramal sholeh merupakan perpaduan yang sempurna untuk menuju cita-cita yang luhur yaitu turut

---

<sup>4</sup> Q. S. Al- Qalam (68): 4. Artinya: *Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.*

<sup>5</sup> Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah dan Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001). Hlm 226

membangun peradaban baru dalam ekonomi syariah. Namun manusia tidaklah sempurna, masih terdapat permasalahan hal penerapan karakteristik sumber daya insani di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yaitu kurangnya dalam memberikan kontribusi optimal, karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan terburu-buru yang nantinya dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dan perlu dikelola secara profesionalitas agar menghasilkan sebuah prestasi kerja (kinerja). Tentu saja selain SDM itu sendiri, penerapan karakteristik sumber daya insani memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena visi, misi, serta strategi perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ini nantinya akan dinilai dalam bentuk pengukuran kinerja, sejauh mana karyawan tersebut dapat menerapkan karakteristik sumber daya insani.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu kurangnya kualitas kinerja para sumber daya manusianya. Masih banyak SDM yang belum memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam menjalankan operasional bank syariah. Tak jarang ditemui SDM bank yang kurang bisa memberikan

penjelasan yang benar dan akurat.<sup>6</sup> Sehingga menimbulkan keraguan bagi calon nasabah untuk menggunakan produk dan layanan bank syariah. Masih ada juga karyawan yang bersikap kurang sopan/ramah, masih dijumpai komunikasi yang belum efektif dalam bekerja dan mengenai kecerdasan spiritual yaitu karyawan masih banyak yang belum memiliki nilai-nilai syariah seperti berbuat baik dan jujur sesama karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, harapannya terhadap para pegawainya yaitu agar memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan kegiatan perbankan, pengerjaan yang efisien sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik.

Dengan melihat realitas yang ada penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

---

<sup>6</sup> Aam Slamet Rusydiana, “Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Newwork Process”, Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 6 (2) P-ISSN: 2087-2038; E-ISSN: 2461-1182”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2016) (*tidak diterbitkan*)

1. Bagaimana pengaruh secara parsial Karakteristik Sumber Daya Insani (*shiddiq, amanah, fathanah, tabligh*) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan Karakteristik Sumber Daya Insani (*shiddiq, amanah, fathanah, tabligh*) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui seberapa besar secara parsial pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insani Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
2. Untuk mengetahui seberapa besar secara simultan pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insani Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

### **1.4. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan dibahas, penelitian ini hanya difokuskan pada penerapan karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang hanya berdasarkan dari hasil kuesioner responden.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan keilmuan terutama dalam penilaian kinerja

karyawan mengenai pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peneliti selanjutnya yang ingin membahas mengenai pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di Perbankan syariah.

## 2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis : penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gelar S1 Sarjana Ekonomi Islam.
- b. Bagi Perusahaan : penelitian ini diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai penerapan karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di perbankan syariah. Gambaran tersebut diharapkan nantinya dapat menjadi masukan dalam menilai kinerja para karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
- c. Bagi Karyawan : penelitian ini diharapkan mampu membantu karyawan untuk menyalurkan aspirasinya kepada perusahaan mengenai penerapan karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini mengkaji penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insaniterhadap kinerja karyawan, untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan setting penelitian berupa jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, tehnik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan tehnik analisis data.

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

Bab ini terdiri dari gambaran umum Perbankan Syariah, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang akan di dukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Kelebihan dan kekurangan dan saran peneliti.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Karakteristik Sumber Daya Insani

Panutan dan teladan umat Islam adalah Nabi Muhammad SAW. Seorang laki-laki pilihan Allah SWT yang diutus untuk menyampaikan ajaran yang benar yaitu Agama Islam. Sifat pebisnis sejati, jujur, cerdas dan amanah.<sup>7</sup> Oleh sebab itu, kita sebagai umat muslim wajib meniru dan mencontoh kepribadian beliau yang mulia. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam al-Qur'an berbunyi:<sup>8</sup>

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ  
اللَّهَ كَثِيرًا

Untuk dapat meneladani akhlak dan sifat Rasulullah SAW harus banyak belajar dari Al-Qur'an dan Al Hadits, karena setiap ayat dalam al-Quran selalu Beliau menjalankannya terlebih dahulu sebelum menyampaikannya kepada umatnya. Secara khusus ada empat sifat para nabi dan rasul Allah, terutama yang di warisi Nabi Muhammad yaitu:

- 1) *Shiddiq* (jujur), memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.

---

<sup>7</sup> Hendri Tanjung, "Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul", (Jakarta: PT Gramedia, 2014), hlm 112

<sup>8</sup> Q. S. Al Ahzab (33): 21. Artinya: "Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri teladan yang baik bagi mu yaitu bagi orang yang mengharap rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."

- 2) *Amanah* (terpercaya). *Amanah* artinya terpercaya atau dapat dipercaya. Dalam keseharian, seseorang yang memiliki karakter ini ia berlaku jujur, memiliki moral yang baik, komitmen pada tugas dan kewajiban.
- 3) *Fathanah* (cerdas/bijaksana). *Fathanah* adalah cerdas, pandai, atau pintar. Seseorang yang memiliki karakter ini, ia memiliki penalaran yang baik, kearifan, bijak dalam keputusan, kemampuan mengambil berbagai realitas (hikmah) dari fenomena yang dihadapi.
- 4) *Tabligh* (menyampaikan). *Tabligh* adalah menyampaikan wahyu atau risalah dari Allah SWT kepada orang lain. Seseorang yang memiliki karakter ini ia menyampaikan kebijakan secara terbuka, melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan dan mempunyai sifat terbuka (transparan).

### **2.1.1. Implementasi karakteristik Sumber Daya Insani dalam Bisnis**

#### **1. *Shiddiq***

*Shiddiq* adalah sifat Nabi Muhammad SAW artinya 'jujur'. Jika seorang pemimpin, ia senantiasa berperilaku jujur dalam sepanjang kepemimpinannya.<sup>9</sup> Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis. Keputusan strategis tersebut menyangkut visi/misi, dalam menyusun rencana dan sasaran secara objektif, serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalisasinya di lapangan.

---

<sup>9</sup> Khaerul Umam, "*Manajemen Perbankan Syariah*", (Bandung : Pustaka Setia Bandung, 2013), hlm. 287

Kejujuran merupakan syarat fundamental dalam kegiatan bisnis. Rasulullah sangat intens menganjurkan kejujuran dalam aktivitas bisnis.<sup>10</sup> Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Dalam dunia bisnis, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, sikap. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.<sup>11</sup> Oleh karena itulah, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. sebagaimana Allah berfirman:<sup>12</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

Sebagai pemimpin perusahaan, ia selalu jujur, baik kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawannya sendiri), sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran. Kejujuran merupakan kualitas dasar kepribadian moral. Tanpa kejujuran, seseorang tidak dapat maju selangkah pun karena ia belum berani menjadi diri sendiri. Tidak jujur berarti tidak seia-sekata dan itu berarti

---

<sup>10</sup> Malahayati, “Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah”, (Yogyakarta: Penerbit Jogja Great! Publisher, 2010), hlm. 74

<sup>11</sup> Abu Fahmi, Agus Siswanto, dkk., “HRD Syariah” (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014) Hlm. 215

<sup>12</sup> QS Al-Taubah(9): 119. Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar.

bahwa ia belum sanggup mengambil sikap yang lurus. Orang yang tidak lurus tidak mengambil dirinya sendiri sebagai titik tolak, melainkan apa yang diperkirakan diharapkan oleh orang lain. Tanpa kejujuran, keutamaan moral lainnya kehilangan nilainya.<sup>13</sup>

Kejujuran dalam dunia bisnis, bisa juga ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan *itqan*). Tampilannya dapat berupa ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi), selalu memperbaiki kualitas barang atau jasa secara berkesinambungan serta tidak boleh menipu dan berbohong.<sup>14</sup>

## 2. Amanah

*Amanah* artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel.<sup>15</sup> *Amanah* bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah *amanah*. Sebagaimana Allah la juga merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pebisnis haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah Swt. Berfirman:<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Idri, "*Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 355

<sup>14</sup> Rivai Veitzal dan Andi Buchari, *Islamic Economics : Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm. 237

<sup>15</sup> Ibid., hlm. 182

<sup>16</sup> Q.S. Al-Mu'minin (23): 8. Artinya: "*Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat dan janji janjinya*"

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٥٨﴾

*Amanah* juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. *Amanah* dapat ditampilkan dalam bentuk keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada *customer*. Allah SWT Berfirman:<sup>17</sup>

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ ﴿٥٨﴾

Sifat *amanah* akan membentuk kredibilitas tinggi dan penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim. Kelompok-kelompok individu yang memiliki sifat itu akan melahirkan masyarakat yang kuat, mendorong pertumbuhan bisnis dan ekonomi, sebaliknya tanpa kredibilitas dan tanggung jawab, kehidupan bisnis dan ekonomi akan hancur. Dalam praktik perdagangan dikenal dengan istilah ”perdagangan atas dasar amanah”, dalam akad tijarah dilaksanakan atas prinsip mudharabah, murabahan, syirkah, dan wakalah oleh semua pihak, penyelewengan amanah oleh salah satu pihak (khianat) mengakibatkan pembatalan akad perjanjian, baik jenis bisnisnya maupun pengelolaan dan penggunaan hasilnya akan menimbulkan

<sup>17</sup>Q.S. Al-Nisa' (4): 58. Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat".

masalah.<sup>18</sup>

Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara *amanah* yang diberikan kepadanya. Pebisnis yang baik adalah yang mampu memelihara integritasnya. Integritas yang terpelihara akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) bagi nasabah, mitra bisnis, dan bahkan semua *stakeholder* dalam suatu bisnis. Dari sinilah, bisnis yang didasarkan dengan nuansa syariah akan bangkit, sepanjang sifat-sifat Nabi Muhammad SAW. menjadi jiwa dalam perilaku bisnisnya.

Karena itu, sebagai seorang mukmin, hendaklah berlaku amanat, menempatkan dan memanfaatkan segala anugerah Allah secara hak, menjaga diri dari maksiat lahir dan maksiat batin, menegrikan perintah-perintah Allah secara komplit dan permanent, menjaga, memelihara dan menunaikan kepercayaan orang lain yang dipercayakan kepadanya, serta menjauhkan diri dari sifat khianat.<sup>19</sup>

### 3. *Fathanah*

*Fathanah* dapat diartikan sebagai cakap atau cerdas memiliki kemampuan intelektual, kreatif, percaya diri dan bijaksana. Oleh karenanya seorang businessman yang *fathanah* adalah seseorang yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala sesuatu

---

<sup>18</sup> Ali Hasan, “*Manajemen Bisnis Syariah*”, (Yogyakarta: Pustaka Bisnis Pelajar, 2009), hlm. 286

<sup>19</sup> Idrus, “*Menuju Insan Kamil*”, (Solo:CV. Aneka, 2010), hlm 72

yang berhubungan dengan kewajiban dan tugasnya secara cerdas.<sup>20</sup> Pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Nilai bisnisnya ialah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, mencari pengetahuan.<sup>21</sup>

Salah satu ciri orang yang paling bertakwa adalah orang yang paling mampu mengoptimalkan potensi pikirnya. Al-Quran menyebut orang yang senantiasa mengoptimalkan potensi pikirnya dengan sebutan *ululal-albab*, yaitu orang yang iman dan ilmunya berinteraksi secara seimbang (*dynamic equilibrium*). Allah SWT bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalunya. Allah berfirman:<sup>22</sup>

وَمَا كَانَتْ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَجَعَلَ الرِّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا  
يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

Jika mengacu bagaimana cerdasnya Rasulullah mengatur bangsa Arab yang pada saat itu dalam keadaan bodoh dan terpecah

<sup>20</sup> Mustofa, "Enterpreneursip Syariah: (Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah)", Jurnal Al-Mizan Vol. 9 No.1 1 Juni 2013 ISSN: 1907-0985, hlm. 41 (tidakditerbitkan)

<sup>21</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, "Manajemen Bisnis Syariah", (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 176

<sup>22</sup> Q. S. Yunus (10): 100. Artinya: "Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalunya".

belah kemudian menyatukannya dalam satu bangsa yang besar yang berbudaya, maka kemampuan dalam analisa, manajemen, dan evaluasi serta komunikasi yang ‘cerdas’ harusnya dilakukan dengan totalitas dalam bisnis. Cerdas dalam melakukan perencanaan, mengorganisir, menerapkan strategi-strategi bisnis, dan cerdas dalam semua hal. Dengan memiliki sifat *fathanah* seseorang akan menguasai bidangnya, menjadi seorang profesional, dan mampu menghasilkan keputusan yang cepat dan tepat.

Implikasi ekonomi sifat *fathanah* dalam bisnis adalah segala sesuatu aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan. Yakni dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Memiliki sifat jujur, benar, dan bertanggung jawab saja tidak cukup dalam mengelola bisnis secara profesional.

Profesional ini sangat penting, karena menduduki posisi penting, kecintaan Allah SWT pada mereka yang bekerja dengan profesional, Rasulullah SAW bersabda:<sup>23</sup>

إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

Sifat *fathanah* ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika

---

<sup>23</sup> “Sebaik-baik pekerjaan ialah usahanya seorang pekerja jika ia berbuat sebaik-baiknya” (HR. Ahmad).

seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum<sup>24</sup>.

Sifat *fathanah* pulalah seperti yang diriwayatkan oleh Imam AI-Bukhari yang mengantarkan Nabi Muhammad SAW. (sebelum menjadi Nabi) mendapat keberhasilan dalam kegiatan perdagangan. Pebisnis syariah mesti mampu mengadopsi sifat ini jika ingin menjadi seorang pebisnis yang sukses di masa depan, terutama dalam menghadapi situasi persaingan (*competitive setting*) yang bukan hanya rumit (*complicated*) dan canggih (*sophisticated*), tetapi bahkan kadang-kadang menghadapi situasi yang kacau (*chaos*). Pebisnis juga harus mempunyai kecerdasan memprediksi situasi persaingan global ke depan dengan kemajuan teknologi komunikasi yang demikian pesat, yang sudah tidak mengenal batas garis wilayah dan teritorial suatu negara.

#### 4. *Tabligh*

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan sesuatu dengan benar (*bil hikmah*) melalui tutur kata yang menyenangkan dan lemah lembut (*al-aqshid*).<sup>25</sup> Seorang pemimpin dalam dunia bisnis haruslah menjadi

---

<sup>24</sup> Rivai Veitzal dan Andi Buchari, Op.cit., hlm. 236

<sup>25</sup> Mustofa, *Op Cit.* hlm. 43

seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan *stakeholder* lainnya.

Seorang pemasar harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan jujur dan tidak berbohong dan menipu pelanggan. Dia harus menjadi seorang komunikator yang baik yang bisa berbicara benar dan *bi al-hikmah* (bijaksana dan tepat sasaran) kepada mitra bisnisnya. Kalimat-kalimat yang keluar dari ucapannya "terasa berat" dan berbobot. AI-Quran menyebutnya dengan istilah *qaulan sadidan* (pembicaraan yang benar dan berbobot). Allah berfirman:<sup>26</sup>

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٧٦﴾ يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ  
وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا ﴿٧٧﴾

Seorang pebisnis Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, ia juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapa pun yang mendengarkan. Dalam bahasa AI-Quran disebut dengan *bi al-hikmah*. Allah Swt. Berfirman:<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Q. S. AI-Ahzab (33): 70-71. Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar (*qaulan sadidan*), niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya ia telah mendapatkan kemenangan yang besar".

<sup>27</sup> Q.S. AI-Nahl (16):125. Artinya: "Serulah (*manusia*) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah (*bi al-hikmah*) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk".

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِلَاغٍ هِيَ  
 أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Ayat tersebut mengisyaratkan makna bahwa selain harus *bi al-hikmah* dan penyampaian yang baik, seorang pemimpin juga harus mampu berargumentasi, berdialog, dan berdiskusi dengan baik. Karena itu, kami menganggap sifat *tabligh* ini merupakan salah satu *key success factors* dalam mengelola bisnis di masa depan.

### 2.1.2. Implementasi Karakteristik Sumber Daya Insani dalam Perbankan Syariah

Dalam hal pelaksanaan kegiatan operasional bank syariah, prinsip ekonomi syariah akan tercermin dalam nilai-nilai yang secara umum dapat dibagi dalam dua perspektif yaitu mikro dan makro. Nilai-nilai syariah dalam perspektif mikro menekankan aspek kompetensi/profesionalisme dan sikap *amanah*. Dalam pespektif makro, nilai-nilai syariah menekankan aspek distribusi, pelarangan riba dan kegiatan ekonomi yang tidak memberikan manfaat secara nyata kepada sistem perekonomian.<sup>28</sup>

Nilai-nilai syariah dalam perspektif mikro menghendaki bahwa semua dana yang diperoleh dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas tinggi dan sangat hati-hati<sup>29</sup>:

<sup>28</sup> BI, 2002: 9

<sup>29</sup> Sri Mulyati, "Aplikasi Sifat Rasulullah Dalam Perbankan Syariah" , <http://www.islampos.com> (diakses tanggal 1 maret 2015)

- a) *Shiddiq*, memastikan bahwa pengelolaan bank syariah dilakukan dengan moralitas yang menjunjung tinggi nilai kejujuran. Dengan nilai ini pengelolaan dana masyarakat akan dilakukan dengan mengedepankan cara-cara yang diperkenankan (halal) serta menjauhi cara-cara yang meragukan (*subhat*) terlebih lagi yang bersifat dilarang (haram);
- b) *Amanah*, menjaga dengan ketat prinsip kehati-hatian dan kejujuran dalam mengelola dana yang diperoleh dari pemilik (*shahibul maal*) sehingga timbul rasa saling percaya antara pihak pemilik dana dan pihak pengelola dana investasi (*mudharib*).
- c) *Fathanah*, memastikan bahwa pengelolaan bank dilakukan secara profesional dan kompetitif sehingga menghasilkan keuntungan maksimum dalam tingkat risiko yang ditetapkan oleh bank. Termasuk di dalamnya adalah pelayanan yang penuh dengan kecermatan dan kesantunan (*ri'ayah*) serta penuh rasa tanggung jawab (*mas'uliyah*).
- d) *Tabligh*, secara berkesinambungan melakukan sosialisasi dan mengedukasi masyarakat mengenai prinsip-prinsip, produk dan jasa perbankan syariah. Dalam melakukan sosialisasi sebaiknya tidak hanya mengedepankan pemenuhan prinsip syariah semata, tetapi juga harus mampu mengedukasi masyarakat mengenai manfaat bagi pengguna jasa perbankan syariah.

Kepribadian SDM bank syariah yang Islami adalah sejalan dengan tuntutan profesionalisme perekonomian modern. Perekonomian modern

menuntut pelaku ekonomi yang jujur, *amanah*, berkata benar, menyampaikan yang seharusnya dan yang seandainya dan cerdas. Namun diikuti dengan semangat keislaman yang baik. Bank syariah juga perlu mulai memahami bahwa keunggulan kompetitif bank syariah adalah memiliki SDM dengan pribadi muslim yang kompetitif. Ke depannya, pribadi muslim adalah hal yang akan menjadi tren dari berkembangnya bank syariah. Kekeringan akan pemahaman terhadap Islam akan mengurangi daya saing bank syariah karena bank konvensional sudah lebih kompetitif.

Bank syariah, seharusnya bisa mencontoh atau mengikuti metode yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dan kaum muslimin. Pengembangan yang dilakukan bank syariah idealnya memadukan pengembangan yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengembangan yang berkaitan dengan integritas diri seorang muslim. Dengan demikian karyawan bank syariah memiliki ruh keislaman yang kuat dan terus menerus diperbarui, serta kompetensi perbankan yang kompetitif.

Bank syariah mungkin bisa melahirkan SDM sequalitas Umar bin Khatab jika melakukan pengembangan terpadu antara aspek perbankan dan aspek keislaman. Pemikiran-pemikiran yang cemerlang mungkin akan lahir dari pembinaan SDM yang terus menerus dalam memahami Islam dan pengembangan SDM dalam aspek perbankan

## 2.2. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang.<sup>30</sup> Pengertian kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Joko Widodo memberikan pengertian bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>31</sup>

Sedangkan kinerja menurut Mulyadi adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.<sup>32</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan moral atau etika.

---

<sup>30</sup>M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, "*Menggagas Bisnis Islam*", (Jakarta Gema Insani Press, 2002) hlm. 199

<sup>31</sup>Joko Widodo, "*Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*", (Malang: Bayu Media, 2007) hlm. 78

<sup>32</sup>Mulyadi, "*Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*", (Jakarta: Salemba Empat, 2007) hlm. 337

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :<sup>33</sup>

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi, Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong. Mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok, bila tujuan kelompok itu dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi

---

<sup>33</sup>Edi Sutrisno, "*Budaya organisasi*", (jakarta:Kharisma Putra Utama,2010) , hlm :160

mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan tersebut mempunyai komitmen dan disiplin kerja yang tinggi.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jauhkan kepada pihak-pihak yang melanggar.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

### **2.2.2. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam**

Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama. Elemen manusia dalam manajemen terdiri atas para pengusaha, para mitra usaha, para karyawan, dan para importir. Usaha

yang bermanfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. Agar manusia dapat terinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermanfaat terlebih dahulu harus mengenal elemen manusia itu, biasanya meliputi kebiasaan, dan tingkah laku, keistimewaan dan kelemahan, kekurangan, dan keutamaan, pendorong dan penghalang, atau perbedaan dan persamaannya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.<sup>34</sup> Allah berfirman:<sup>35</sup>

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢٦٧﴾

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: rajin membaca dan mencatat ilmu, rajin mendengarkan, selalu berusaha, banyak berpikir, meneliti, memecahkan

<sup>34</sup>Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004) hlm. 47

<sup>35</sup> Q.S. Al-Mulk(67): 2. Artinya: "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun".

masalah dan lingkungan, rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.<sup>36</sup>

Dalam ajaran bisnis Islam juga dianjurkan mengenai penyeleksian karyawan, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibeberapa lembaga keuangan kepadanya. Khususnya lagi dalam manajemen tingkat tinggi untuk pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan jelas akan membutuhkan orang yang lebih kuat dan jujur yang benar-benar dapat menjaga sistem keuangan dan benar-benar jeli.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan, harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggungjawab yang akan dibebankan kepadanya. Sebagian pakar manajemen modern mengatakan bahwa “manajemen yang benar adalah manajemen yang didasarkan pada cara, sistem, atau etos kerja, bukan mendasarkan pada kualitas pekerja (jumlah karyawan) yang lebih mengutamakan kaidah matematis.

Tidak terlepas dari itu salah satu hal yang sangat dibutuhkan dalam manajemen adalah penilaian terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Ketika hendak memberikan tunjangan bulanan, bonus atau tunjangan tahunan, banyak dari sistem manajemen yang tidak menggunakan ukuran standar

---

<sup>36</sup> Muhammad, “*Etika Bisnis Islami*”, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN,2004), hlm. 225

kerja, atau pembagian tidak dilakukan secara jelas dan transparan. Oleh sebab itu diperlukan adanya standar kerja untuk menilai kinerja karyawan.

Dalam Al-Qur'an juga ditemukan bahwa Allah memiliki catatan kerja bagi seluruh manusia untuk merekam pekerjaan dan tingkah lakunya secara rinci. Hal ini dilakukan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan atau hukuman bagi mereka yang mengerjakannya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dibebankan kepada mereka<sup>37</sup>

### 2.3. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Paulina Jul P. Situmorang (2013) <sup>38</sup>	Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa Sumatera Utara	Menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan regresi linier berganda, dengan hasil bahwa kepercayaan pada atasan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berpengaruh positif dan signifikan.	Manggunaka n regresi linier berganda, dan sama-sama membahas tentang kepercayaan/ amanah.	Menggunakan 2 Variabel (x) yaitu kepercayaan pada atasan dan komitmen karyawan

<sup>37</sup> Sofyan Harahap, *Etika Bisnis dalam Persepsi Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 7

<sup>38</sup> Paulina Jul P. Situmorang, "*Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa Sumatera Utara*", Skripsi (Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan, 2013) (*tidak diterbitkan*)

2	Suci Endah Dwinastiti (2015) <sup>39</sup>	Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kinerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta	Hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai-nilai Islam dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 76,078 dan signifikan 0,000. Secara parsial dengan uji T nilai-nilai Islam (X1) sebesar 4,179 dan nilai budaya organisasi (X2) sebesar 6,213 dan signifikan masing-masing 0,00 dan 0,00. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen (nilai-nilai Islam dan budaya organisasi) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 75,4% sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.	Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan di nilai-nilai Islam membahas sifat-sifat rasulullah (shiddiq, amanah, fathanah, tabligh)	Perbedaan penelitian terletak pada variabel (x2) yaitu budaya organisasi
---	--	---	--	---	--

<sup>39</sup> Suci Endah Dwinastiti, "Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta", Skripsi, (Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015) (tidak diterbitkan)

3	Claudia Angelika Wijaya (2013) <sup>40</sup>	Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”	Menggunakan metode analisa kuantitatif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta factor kecerdasan yang berpengaruh paling dominan adalah kecerdasan spiritual.	Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan sama-sama membahas kecerdasan/ fathanah	Pada variabel (x) independen yaitu menggunakan 2 variabel (x) yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual
4	Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006) <sup>41</sup>	Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia Semarang)	Teknik Analisis Data Menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM). Hasil penelitian bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya organisasi	Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan sama-sama membahas tentang komunikasi / tabligh	Menggunakan 3 Variabel (x) yaitu Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi. Teknik Analisis Data Menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).

<sup>40</sup> Claudia Angelika Wijaya, “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”, Skripsi, (Fakultas Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya, 2013) (*tidak diterbitkan*)

<sup>41</sup> Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin, “Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia Semarang)” Tesis, (Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2006) (*tidak diterbitkan*)

			mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.		
5	Lili Wahyuni (2009) <sup>42</sup>	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumn Di Provinsi Sumatera Barat)	Menggunakan analisis secara terpadu (integrated Modeling) yaitu Structural Equation Modeling (SEM) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap tekanan pekerjaan. Tekanan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini tidak menunjukkan komitmen organisasi dan tekanan pekerjaan sebagai variable intervening atas pengaruh komunikasi	Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel dependennya yaitu komunikasi / Tabligh	Perbedaan penelitian ini yaitu Analisis data menggunakan Program AMOS versi 5.0 .

<sup>42</sup>Lili Wahyuni, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN Di Provinsi Sumatera Barat)” Skripsi, (Fakultas Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang, 2009) (tidak diterbitkan)

			organisasi terhadap kinerja.		
6	Mc. Mifrohul Hana dan Nur Gufron (2015) <sup>43</sup>	Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil itu ditunjukkan koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,993 dengan tingkat signifikan t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.	Persamaan dengan penelitian Menggunakan regresi linier berganda, variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan etika kerja Islam membahas shiddiq dan amanah	Perbedaan penelitian ini yaitu variabel (x2) kepemimpinan transformasional
7	I Gusti Ngurah Karmandita dan Made Subudi (2013) <sup>44</sup>	Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian	Menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa besar pengaruh totalnya adalah 0,3872 dan 0,502. Hal ini berarti apabila komunikasi yang dilakukan pada perusahaan telah baik dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan	Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan sama-sama membahas tentang kecerdasan / Fathanah	Perbedaan penelitian ini berfokus pada variabel (x) independen yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional

<sup>43</sup> Mc. Mifrohul Hana dan Nur Gufron, "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Vol. 3, No. 2, (Kudus: STAIN Kudus, 2015) (tidak diterbitkan)

<sup>44</sup> I Gusti Ngurah Karmandita dan Made Subudi, "Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian". Skripsi, (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2013) (tidak diterbitkan)

			karyawan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.		
8	Putu Gidion Alfa Diana dan Made Subudi (2013) <sup>45</sup>	Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Karyawan	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur atau <i>path analysis</i> . Hasil penelitian ini bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan serta semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan sama-sama membahas mengenai komunikasi/ tabligh	Perbedaan penelitian ini yaitu Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas, variable terikat dan variabel <i>intervening</i> .
9	Ahmad Zainuri (2011) <sup>46</sup>	Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)	Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dilihat secara parsial dengan uji T bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati dengan nilai t hitung besar 1,047,	Persamaan dengan penelitian sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitati, menggunakan analisis regresi berganda dan etika kerja Islam membahas shiddiq dan	Perbedaan penelitian ini yaitu kepemimpinan Islam

<sup>45</sup> Putu Gidion Alfa Diana dan Made Subudi, “*Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*” Skripsi, (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2013) (*tidak diterbitkan*)

<sup>46</sup> Ahmad Zainuri, “*Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)*” Skripsi, (Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011) (*tidak diterbitkan*)

			sedangkan variabel kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung besar 3,477. Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa etika kerja dan kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 8,566. Dan secara koefisien determinan menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas etika kerja dan kepemimpinan Islam sebesar 25,1%.	amanah	
10	Paisal dan Susi Anggraini (2010) <sup>47</sup>	Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang	Menggunakan analisis regresi linier berganda hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual sebagian dan simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis juga	Persamaan dengan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan pada variabel (y) yaitu kinerja karyawan dan sama-sama	Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan 2 variabel independen yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual.

<sup>47</sup>Paisal dan Susi Anggraini, "Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang", Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV (Palembang: Staf Pengajar Politeknik Negeri Sriwijaya, 2010) (*tidak diterbitkan*)

			menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya kecerdasan emosional.	membahas kecerdasan / fathanah	
--	--	--	--	--------------------------------	--

### 2.3.1. Matrik Instrumen Penelitian

Berdasarkan indikator yang telah dibuat dari beberapa tulisan. Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat Ceha, Tamyiz Deri, dan Evi Noviawati (2012) dengan judul “Pemetaan Kinerja Relatif Kepemimpinan Kepala Daerah terhadap Sifat Kepemimpinan Rasulullah SAW”. Membahas adanya indikator atau aspek yang diukur dalam instrumen yang menggunakan indikator-indikator berdasarkan sifat *Shiddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*.<sup>48</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Iffa Amalia dan Sri Herianingrum (2015) dengan judul “Implementasi Nilai Tabligh Pada Tenaga Pengajar Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Aliyah Negeri Mojokerto”. Membahas adanya indikator atau aspek yang diukur dalam instrumen yang menggunakan indikator-indikator berdasarkan sifat *Shiddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> Rakhmat Ceha, Tamyiz Deri, dan Evi Noviawati, “Pemetaan Kinerja Relatif Kepemimpinan Kepala Daerah terhadap Sifat Kepemimpinan Rasulullah SAW”, Jurnal MIMBAR, Vol.28, No.2:229-240, (Bandung: Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Bandung, 2012) (*tidak diterbitkan*)

<sup>49</sup> Iffa Amalia, “Implementasi Nilai Tabligh Pada Tenaga Pengajar Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Aliyah Negeri Mojokerto”, Jurnal JEST Vol.2 No.10, (Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2015) (*tidak diterbitkan*)

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Herianingrum, Meri Indri Hapsari, dan Syahrudin (2015) dengan judul “Implementasi Nilai-Nilai Amanah Pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor Di Ponorogo”. Membahas adanya indikator atau aspek yang diukur dalam instrumen yang menggunakan indikator-indikator berdasarkan sifat *amanah*.<sup>50</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Beni Irawan (2016) dengan judul “Studi Penerapan Nilai-Nilai Syariah Pada Koperasi Pelajar Di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 4”. Membahas adanya indikator atau aspek yang diukur dalam instrumen yang menggunakan indikator-indikator berdasarkan sifat *Shiddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*.<sup>51</sup>

Buku yang membahas adanya indikator atau aspek dalam instrumen penelitian adalah buku yang ditulis oleh Cecep Dermawan (2006) dengan judul “Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Illahiyah)”.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Sri Herianingrum, Meri Indri Hapsari, dan Syahrudin, “*Implementasi Nilai-Nilai Amanah Pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor Di Ponorogo*”, Jurnal Vol.1, No.1 (Surabaya:Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, 2015) (*tidak diterbitkan*)

<sup>51</sup> Beni Irawan, “*Studi Penerapan Nilai-Nilai Syariah Pada Koperasi Pelajar Di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 4*”, Skripsi, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari, 2016) (*tidak diterbitkan*)

<sup>52</sup> Cecep Dermawan, “*Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Illahiyah)*”, (Bandung: Khazanal Intelektual, 2006), hlm 131

**Tabel 2.2**  
**Tabel Matrik Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Iffa Amalia, dkk.</b>	<b>Rakhmat Ceha, dkk.</b>	<b>Sri Herianingrum , dkk.</b>	<b>Beni Irawan</b>	<b>Darmawan</b>
<b>Shiddiq (X<sub>1</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jujur</li> <li>2. Tawadhu</li> <li>3. Loyal</li> <li>4. Sabar</li> <li>5. Ikhlas</li> <li>6. Transparan</li> <li>7. Fakta</li> <li>8. Hormat</li> <li>9. Perbaikan</li> <li>10. Mandiri</li> <li>11. Adil</li> <li>12. Terbuka</li> <li>13. Teladan</li> <li>14. Objektif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian antara perkataan dan perbuatan</li> <li>2. Kehati-hatian dalam berucap dan berperilaku</li> <li>3. Kehati-hatian dalam mengambil keputusan</li> <li>4. Tingkat ketidakjujuran</li> <li>5. Istiqamah dalam kejujuran</li> </ol>	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejujuran</li> <li>2. Ketelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejujuran dalam sikap</li> <li>2. Kejujuran dalam kerja</li> <li>3. Kejujuran keuangan</li> </ol>
<b>Amanah (X<sub>2</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prinsip</li> <li>2. Harmoni</li> <li>3. Cinta</li> <li>4. Teliti</li> <li>5. Analisa</li> <li>6. Kecepatan</li> <li>7. Fakta</li> <li>8. Tanggung jawab</li> <li>9. Respek</li> <li>10. Tepat janji</li> <li>11. Wewenang</li> <li>12. Jabatan</li> <li>13. Misi</li> <li>14. Kehormatan</li> <li>15. Kepercayaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas</li> <li>2. Koefisien dalam mengelola sumber daya</li> <li>3. Loyalitas</li> <li>4. Kepemilikan wewenang</li> <li>5. Kepemilikan yang menjadi haknya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab</li> <li>2. Tepat janji</li> <li>3. transparan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan</li> <li>2. Integritas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penuh tanggung jawab</li> <li>2. Bisa dipercaya</li> <li>3. Kualitas kerja</li> </ol>

		6. Penjagaan terhadap amanah			
<b>Fathana h (X<sub>3</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan</li> <li>2. Ilmu</li> <li>3. Etika</li> <li>4. Professional</li> <li>5. Realistis</li> <li>6. Rasional</li> <li>7. Inisiatif</li> <li>8. Belajar</li> <li>9. Alasan</li> <li>10. Solusi</li> <li>11. Prestasi</li> <li>12. Inovasi</li> <li>13. Hasil</li> <li>14. Kreativitas</li> <li>15. Toleransi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendidikan</li> <li>2. Tingkat pengetahuan</li> <li>3. Tingkat kepiawaian</li> <li>4. Kecukupan ilmu yang dimiliki</li> <li>5. Tingkat penggunaan ilmu yang dimiliki</li> </ol>	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kreatif</li> <li>2. Inovatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cerdas</li> <li>2. Mampu menyelesaikan masalah</li> <li>3. Memiliki kemampuan mencari solusi</li> <li>4. Luas wawasan</li> </ol>
<b>Tabligh (X<sub>4</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Proaktif</li> <li>4. Pendidikan</li> <li>5. Motivasi</li> <li>6. Memimpin</li> <li>7. Spontanitas</li> <li>8. Bijaksana</li> <li>9. Pengaruh</li> <li>10. Melayani</li> <li>11. Informasi</li> <li>12. Relationship</li> <li>13. Kerjasama</li> <li>14. Dukungan</li> <li>15. Teladan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Penggunaan bahasa yang mudah dipahami</li> <li>2 Tatacara berbicara</li> <li>3 Ber-<i>amar ma'ruf nahi munkar</i></li> <li>4 Aspiratif</li> <li>5 Responsif dan komunikatif</li> <li>6 Istiqamah dalam ber-<i>amar ma'ruf nahi munkar</i></li> </ol>	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transparansi</li> <li>2. Edukatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sosialisasi dengan teman kerja</li> <li>2. Kemampuan bernegosiasi</li> <li>3. Transparansi</li> </ol>

## 2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang memiliki sifat sementara terhadap penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hipotesis penelitian serta operasionalisasi variabel penelitian, maka hipotesis yang diperoleh akan diuji dengan menggunakan pengujian statistik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Zainuri (2011) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)”. Hasil penelitian dilihat secara parsial dengan uji T bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati dengan nilai T hitung besar 1,047, sedangkan variabel kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan dengan nilai T hitung besar 3,477. Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa etika kerja dan kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 8,566. Dan secara koefisien determinan menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas etika kerja dan kepemimpinan Islam sebesar 25,1%. Dari penelitian diatas disimpulkan bahwa hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh karakteristik sumber daya insani (*shiddiq, amanah, fathanah, tablig*) secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

$H_a =$  Ada pengaruh karakteristik sumber daya insani (*shiddiq, amanah, fathanah, tablig*) secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Setting Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumsel Babel Syariah Jalan Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang Kecamatan Bukit Kecil Kelurahan 26 Ilir 30129 yang ditujukan kepada Karyawannya dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

#### **3.2. Jenis dan Sumber data**

##### **1. Jenis data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.<sup>53</sup>

##### **2. Sumber data**

a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui pengumpulan data yaitu data yang berupa hasil jawaban para

---

<sup>53</sup>Wasty Soemanto, “*Pedoman Teknik Penulisan Skripsi*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 15

responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.<sup>54</sup>

- b. Data sekunder adalah data data yang didapat dari sumber lain sebagai data pendukung. Yang diperoleh dari buku-buku, laporan hasil penelitian yang pernah dilakukan yang masih ada hubungannya dengan penelitian ini.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>55</sup> Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.<sup>56</sup> Kriteria pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Jenis kelamin karyawan
2. Umur karyawan
3. Lama bekerja karyawan

---

<sup>54</sup> Burhan Bungin, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011) hlm132

<sup>55</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 80

<sup>56</sup> *Ibid*, hlm 81

4. Pendidikan karyawan

5. Unit kerja

Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik ini digunakan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data menggunakan kuisioner dengan skala likert. Adapun pengambilan responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dalam hal ini seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengambilan data, yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan pertanyaan dalam instrumen penelitian ini bersifat tertutup, yaitu pertanyaan yang dituliskan telah tersedia jawaban pilihan, sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah tersedia. Kuisisioner ini menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S) diberi nilai 4
- 3) Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### 3.5. Variabel Penelitian

Berdasarkan pendahuluan dan landasan teori yang telah dipaparkan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya perubahan variabel dependen atau terikat. Adapun variabel-variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu Karakteristik Sumber Daya Insani yaitu *Shiddiq, Amanah, Fathanah, Tabligh*.

### 3.6. Definisi Operasional

Adapun pengukuran secara operasional dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. *Shiddiq* ( $X_1$ )

*Shiddiq* adalah sifat Nabi Muhammad SAW artinya 'jujur'. Jika seorang pemimpin, ia senantiasa berperilaku jujur dalam sepanjang kepemimpinannya. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis. Keputusan strategis tersebut menyangkut visi/misi, dalam menyusun rencana dan sasaran secara

objektif, serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalisasinya di lapangan.

**2. Amanah (X<sub>2</sub>)**

*Amanah* artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. *Amanah* bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya adalah *amanah*. Sebagaimana Allah Ia juga merupakan salah satu moral keimanan.

**3. Fathanah (X<sub>3</sub>)**

*Fathanah* dapat diartikan sebagai cakap atau cerdas memiliki kemampuan intelektual, kreatif, percaya diri dan bijaksana. Oleh karenanya seorang businessman yang fathanah adalah seseorang yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala sesuatu yang berhubungan dengan kewajiban dan tugasnya secara cerdas.

**4. Tabligh (X<sub>4</sub>)**

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh*, akan menyampaikan sesuatu dengan benar (*bil hikmah*) melalui tutur kata yang menyenangkan dan lemah lembut (*al-aqshid*).

**5. Kinerja karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
<b>Shiddiq (X<sub>1</sub>)</b>	1. Kejujuran (Irawan,2016), (Dermawan,2006), (Amalia,2015) 2. Ikhlas (Amalia,2015) 3. Kehati-hatian dalam berucap dan berperilaku (Ceha,2012) 4. Loyal (Amalia,2015)	1. Berperilaku jujur dalam bekerja 2. Niat bekerja karna Allah 3. Sangat berhati-hati dalam berucap dan berperilaku 4. Bekerja dengan gigih dengan tanggungjawab	Likert
<b>Amanah (X<sub>2</sub>)</b>	1. Tanggung jawab (Amalia,2015), (Dermawan,2006), (Herianingrum,2015) 2. Kepemilikan wewenang (Ceha,2012) 3. Kepercayaan (Irawan,2016), (Dermawan,2006), (Amalia,2015) 4. Tepat janji (Herianingrum,2015)	1. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan hasil dari pekerjaan 2. Menggunakan wewenang sesuai dengan tugasnya. 3. Dapat dipercayai dalam menjalankan tugas 4. Memiliki komitem tinggi menepati janji	Likert

<b>Fathanah (X<sub>3</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan (Dermawan,2006), (Amalia,2015)</li> <li>2. Kecukupan ilmu yang dimiliki (Ceha,2012)</li> <li>3. Kreatif (Irawan,2016), (Amalia,2015)</li> <li>4. Inovatif (Irawan,2016)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat memahami dan mengerti tugasnya secara cerdas.</li> <li>2. Memiliki semangat untuk mengasah ilmu</li> <li>3. Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kantor</li> <li>4. Memiliki kemampuan mencari solusi suatu masalah</li> </ol>	Likert
<b>Tabligh (X<sub>4</sub>)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi (Amalia,2015), (Ceha,2012)</li> <li>2. Transparan (Dermawan,2006), (Irawan,2016)</li> <li>3. Teladan (Amalia,2015)</li> <li>4. Kerjasama (Amalia,2015)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkomunikasi dengan baik dan benar.</li> <li>2. Memberikan informasi yang terbuka</li> <li>3. Memberikan atau menjadi contoh dalam kebaikan dan semangat kerja</li> <li>4. Mampu bekerjasama dan solid</li> </ol>	Likert
<b>Kinerja (Y)</b> (Robbins,2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Kualitas kerja</li> <li>2.Kuantitas kerja</li> <li>3.Ketepatan waktu</li> <li>4.Efektivitas</li> <li>5.Kemandirian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan</li> <li>2. Mencapai target yang ditetapkan perusahaan</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>4. Bekerja lebih efektif setelah mendapat arahan dari pimpinan</li> <li>5. Mampu memecahkan</li> </ol>	Likert

		permasalahan dalam pekerjaan tanpa bantuan orang lain	
--	--	---	--

### 3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan metode yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka pemilihan tes statistik yang akan dilakukan adalah regresi linier berganda.

Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah *software* SPSS 16.0 dan Eviews 7.0 yaitu dengan menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data. Dalam proses analisisnya, teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ditempuh dalam beberapa teknik analisis data yaitu:

#### 3.7.1. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala,

apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.<sup>57</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang di gunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan metode *Cronbach Alpha*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60.<sup>58</sup> Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kekurangan paham responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

**Tabel 3.2**  
**Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

<sup>57</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Jakarta: MediaKom, 2010) hlm. 90.

<sup>58</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2005), hlm. 129.

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Pengujian terhadap residual terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan *Histogram Normality Test* pada program *Eviews 7.0*. Hasilnya dilihat pada nilai *Prob. Jarque-Bera* (JB) hitung dengan tingkat *alpha* 0,05 (5%). Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila *Prob. JB* hitung lebih besar dari 0,05.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.

Dikatakan terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ( $r \leq 0,60$ ). Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$  maka terjadi gejala

*multikolinierita* yang tinggi.<sup>59</sup> Dan sebaliknya apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dimiliki oleh Eviews 7.0, seperti: *Breusch-Pagan-Godfrey*, *Harvey*, *Glejser*, *ARCH*, *White* dan lain-lain. Pada uji *Heteroskedasticity* dengan melihat nilai *Prob. F-statistic* (F hitung). Jika *Prob. F-statistic* kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>60</sup>

### 4. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian dilakukan pada Eviews 7.0 dengan menggunakan *Ramsey Reset Test* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* apabila nilai *Prob. F hitung* lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%).<sup>61</sup>

#### 3.2.1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel

<sup>59</sup> Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011) hlm. 79.

<sup>60</sup> *Ibid.*, hlm 81-83.

<sup>61</sup> Mansuri, *Modul Praktikum Eviews (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur, 2016) h. 40.

dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).<sup>62</sup>

Dalam analisis ini dapat diketahui besarnya variabel bebas (variabel independen), yaitu dari *amanah* (X1), *amanah* (X2), *fathanah* (X3), dan *tabligh* (X4) berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu *kinerja* (Y). Adapun persamaan regresi linier berganda untuk 4 prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + b_4X_4+e$$

Keterangan :

- Y = kinerja (dependen)
- a = konstanta
- b1 = koefisien regresi dari variabel X1
- b2 = koefisien regresi dari variabel X2
- b3 = koefisien regresi dari variabel X3
- b4 = koefisien regresi dari variabel X4
- X1 = *shiddiq* (independen)
- X2 = *amanah* (independen)
- X3 = *fathanah* (independen)
- X4 = *tabligh* (independen)
- e = tingkat error, tingkat kesalahan

---

<sup>62</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 275.

### 3.7.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan dilakukan dengan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F ratio dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $prob-sig < \alpha = 5\%$  berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif terhadap dependen. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *shiddiq, amanah, fathanah, tabligh* terhadap *kinerja* karyawan secara simultan.

#### 2. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Uji t biasanya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut:  $t = b / S_b$ . Dimana b adalah nilai parameter dan  $S_b$  adalah *standar eror* dari b. *Standar eror* dari masing-masing parameter dihitung dari akar varian masing-masing. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis di gunakan kriteria bila t hitung

$> t$  tabel maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 1\%$ ,  $\alpha = 5\%$ , dan  $\alpha = 10\%$ . Begitu pula sebaliknya bila  $t$  hitung  $< t$  tabel maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3. Uji Adj $R^2$ (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>63</sup>

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ , yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah observasinya, karena lebih menggambarkan kemampuan

---

<sup>63</sup>Widarjono, “*Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*” (Yogyakarta : UPPSTIM YKPN), 2013, hlm. 24.

yang sebenarnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.2. Sejarah Singkat Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

Pada saat lahirnya bank syariah pertama (Bank Muamalat Indonesia) pada 1991, keberadaan bank syariah belum mendapat perhatian yang optimal dalam sistem perbankan nasional. Baru setelah lahirnya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 merupakan penyempurnaan atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, keberadaan bank syariah mulai diperhitungkan. Bank Sumsel Babel Syariah merupakan unit dari PT Bank Pembangunan Daerah Sumsel yang melayani produk perbankan syariah termasuk tabungan haji. Bank Sumsel Babel (sebelumnya adalah Bank Sumsel) adalah bank daerah yang saham terbesarnya dimiliki oleh pemerintah daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Berdasarkan PT Surat Bank Indonesia No.7/110/DPIP/PRz/Pg tanggal 8 Agustus 2005 tentang Persetujuan Prinsip Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank Saudara, yang menyatakan bahwa persetujuan prinsip pembukaan Kantor Cabang Syariah Palembang dan pengangkatan anggota Dewan Pengawas Syariah (DPS) atas nama Drs. H. Abd Muhaimin, LC, Dr. H. Cholildi Zinuddin MA dan Drs. H. Romli SA, M.Ag. Pemimpin Unit Usaha Syariah atas nama

Oktiandi dan pemimpin Cabang Syariah Palembang atas nama H. Saekan Noer, SH, MM, maka didirikanlah Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah dan mulai operasional pada tanggal 2 Januari 2006.

Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 3 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka Bank Sumsel berubah menjadi Bank Sumsel Babel dan penyebutan Bank Sumsel Syariah menjadi Bank Sumsel Babel Syariah. Pada tanggal 10 Desember 2014 sesuai dengan updating Buku Pedoman Organisasi Kantor Pusat dengan Nomor Instruksi : 452/DIR/INS/2014 tanggal 10 Desember 2014 indeks 3.017 Bab Pendahuluan Hal. Vii menyatakan bahwa terdapat pengembangan struktur organisasi Bank Sumsel Babel, semula Satuan yang disebut Unit Usaha Syariah berubah menjadi Divisi Usaha Syariah yang merupakan kesungguhan komitmen Direksi untuk mengembangkan operasional bisnis berbasis syariah agar dapat tumbuh dan berkembang secara terencana, fokus dan sesuai roadmap pengembangan bisnis syariah yang disarankan oleh pemegang saham dan regulator yang diharapkan dalam memberikan kontribusi optimal bagi pertumbuhan dan perkembangan pembangunan perekonomian daerah dan nasional dengan pencapaian (achievement) optimalisasi

yang akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan perkembangan Bank Sumsel Babel Syariah.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**

##### **1. Visi**

“Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul”

##### **2. Misi**

- 1) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- 2) Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
- 3) Mengembangkan *Human Capital* yang profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

#### **4.1.3. Tugas Unit**

- a. Unit RO** bertugas untuk mencari calon debitur atau mencari yang membutuhkan pinjaman kredit
- b. Unit pelayanan jasa dan informasi** bertugas untuk menjadi pusat dan nara sumber informasi-informasi mengenai produk dan jasa bank.
- c. Unit pelayanan uang tunai** bertugas untuk menangani, membantu, dan memberikan solusi bagi semua nasabah yang ingin melakukan

transaksi perbankan termasuk di dalamnya nanti memberikan jasa layanan uang tunai maupun non tunai.

**d. Unit legal & adm pembiayaan** bertugas untuk melakukan analisis yuridis, melakukan pemeriksaan dan penilaian jaminan, menyiapkan perjanjian kredit, melakukan pengikatan jaminan, melakukan penyimpanan legal dokumen, melakukan pengawasan kredit, serta melakukan upaya penyelamatan kredit bermasalah.

**e. Unit umum & akuntansi**

- **Unit umum** bertugas untuk mengurus semua kebutuhan operasional perusahaan, mengurus dan berhubungan dengan outsourcing company, berhubungan dengan pihak eksternal, semua bentuk perizinan perusahaan.

- **Unit akuntansi** bertugas mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan keuangan beserta administrasi, menyusun laporan keuangan.

**f. Unit pemasaran** bertugas untuk memperkenalkan, mempromosikan, memasarkan produk perbankan, dan memperluas jaringan atau relasi antar perbankan atau dengan dunia luar perbankan itu sendiri.

**g. Pengelola kontrol intern** bertugas untuk:

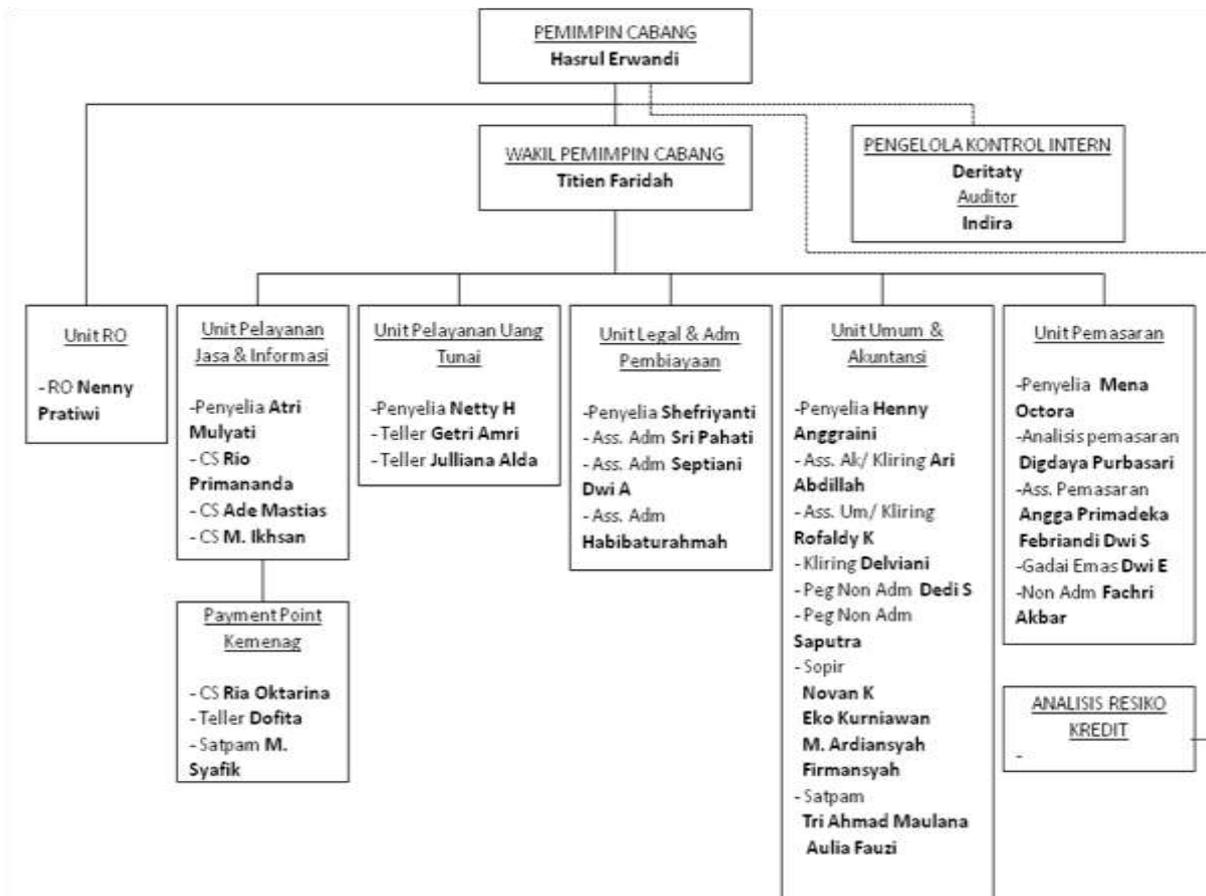
- Menyusun dan melaksanakan rencana audit intern tahunan.

- Memastikan atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian intern dan system manajemen risiko pada unit terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan
- Melakukan pemantauan mengenai system pengendalian informasi dan komunikasi
- Melaksanakan tugas khusus dalam lingkup pengendalian intern yang ditugaskan oleh pimpinan cabang.

**h. Payment point kemenag** bertugas untuk mengelola seluruh aktivitas operasional dan administrasi perbankan di payment point.

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**



## 4.2. Karakteristik Responden

### 4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	18	51%
Perempuan	17	49%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Karakteristik responden berdasarkan pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 18 dengan persentase 51%, dan responden perempuan berjumlah 17 dengan persentase 49%.

### 4.2.2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
20 – 29 tahun	19	54%
30 – 39 tahun	14	40%
40 – 49 tahun	2	6%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat rata-rata umur responden dibagi pada 3 kelas interval, yaitu kelompok yang berumur 20-29 tahun memiliki jumlah paling banyak, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 54%, umur 30-49 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 40%, umur 40-49 yaitu sebanyak 2 orang atau 6%.

#### 4.2.3. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA	5	14%
Diploma	3	9%
S1	27	77%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik pendidikan terakhir responden tamatan SMA berjumlah 5 orang dengan persentase 14%. Responden tamatan Diploma berjumlah 3 orang dengan persentase 9%. Responden tamatan S1 berjumlah 27 orang dengan persentase 77%.

#### 4.2.4. Lama Bekerja responden

Karakteristik lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1-5 tahun	18	51%
6-10 tahun	14	40%
> 10 tahun	3	9%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan lama bekerja responden dibagi pada 3 kelas interval, yaitu kelompok yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 51 % , kelompok yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 40% dan kelompok yang bekerja diatas 10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9%.

#### 4.2.5. Unit Kerja Responden

Karakteristik responden yang terakhir yaitu berdasarkan pada unit kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Unit RO	1	3%
Unit pelayanan jasa & informasi	4	11%
Unit pelayanan uang tunai	3	9%
Unit legal & adm pembiayaan	4	11%
Unit umum & akuntansi	12	34%
Unit pemasaran	6	17%
Pengelola control intern	2	6%
Payment point kemenag	3	9%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik berdasarkan unit kerja dapat dilihat terdapat 8 bagian unit kerja, yaitu unit RO sebanyak 1 orang atau sebesar 3%, Unit pelayanan jasa & informasi sebanyak 4 orang atau sebesar 11%, Unit pelayanan uang tunai sebanyak 3 orang atau sebesar 9%, Unit legal & adm pembiayaan sebanyak 4 orang atau 11%, Unit umum & akuntansi sebanyak 12 orang atau sebesar 34%, Unit pemasaran sebanyak 6 orang atau sebesar 17%, Pengelola control intern sebanyak 2 orang atau sebesar 6%, Payment point kemenag sebanyak 3 orang atau sebesar 9%.

### 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut untuk mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
<i>Shiddiq</i> (X1)	X1.1	0,798	0,3338	Valid
	X1.2	0,808	0,3338	Valid
	X1.3	0,789	0,3338	Valid
	X1.4	0,808	0,3338	Valid

<i>Amanah (X2)</i>	X2.1	0,600	0,3338	Valid
	X2.2	0,719	0,3338	Valid
	X2.3	0,684	0,3338	Valid
	X2.4	0,759	0,3338	Valid
<i>Fathanah (X3)</i>	X3.1	0,634	0,3338	Valid
	X3.2	0,859	0,3338	Valid
	X3.3	0,460	0,3338	Valid
	X3.4	0,826	0,3338	Valid
<i>Tabligh (X4)</i>	X4.1	0,441	0,3338	Valid
	X4.2	0,890	0,3338	Valid
	X4.3	0,890	0,3338	Valid
	X4.4	0,603	0,3338	Valid
<i>Kinerja (Y)</i>	Y1	0,481	0,3338	Valid
	Y2	0,527	0,3338	Valid
	Y3	0,550	0,3338	Valid
	Y4	0,717	0,3338	Valid
	Y5	0,619	0,3338	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengolahan data kesemua variabel, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari  $r_{tabel}$ , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari  $> 0,60$  sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	<i>Shiddiq (X<sub>1</sub>)</i>	0,817	0,60	Reliabel
2	<i>Amanah (X<sub>2</sub>)</i>	0,673	0,60	Reliabel
3	<i>Fathanah (X<sub>3</sub>)</i>	0,645	0,60	Reliabel
4	<i>Tabligh (X<sub>4</sub>)</i>	0,665	0,60	Reliabel
5	<i>Kinerja (Y)</i>	0,627	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 16.0, 2017

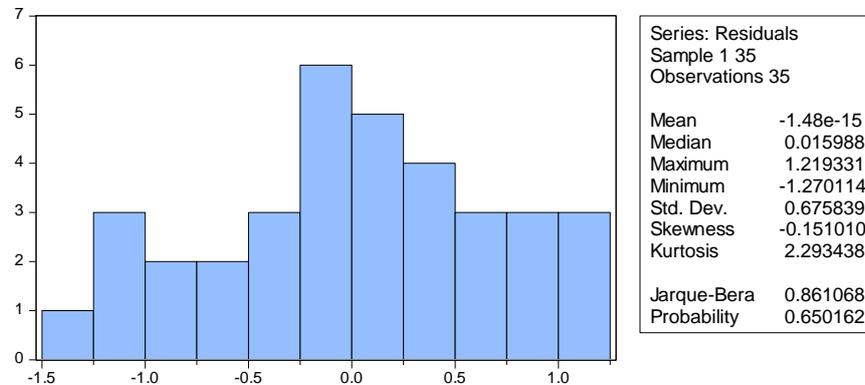
Berdasarkan tabel 4.7 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Pada Penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji *Histogram Normality Test* pada program *Eviews 7.0 for windows*. Distribusi data dapat dilinilai normal atau tidak, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Hasil Uji Normalitas:

- a) Probabilitas *Jarque-Bera* sebesar 0,650162
- b) Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada tabel 4.8 hasil pengujian *Histogram Normality Test* yang dilakukan menggunakan program *E-Views 7.0*, perbandingan probabilitas *Jarque-Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,650162 > 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

#### 4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Pada Penelitian ini, uji multikolinearitas diukur melalui uji VIF (*Variance Inflation Factors*) pada program *Eviews 7.0*

for windows yang dilihat pada nilai *Centered* VIF. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,1$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Dan sebaliknya apabila  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variance Inflation Factors  
Date: 04/10/17 Time: 15:57  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	4.171305	282.0300	NA
X1	0.041699	880.2887	6.959822
X2	0.019691	427.3672	2.825748
X3	0.054808	1150.985	6.836605
X4	0.020881	454.4336	2.805131

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai *Centered* VIF (*variance Inflation Faktor*)  $< 10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel tidak terjadi multikolinearitas (non-multikolinearitas).

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini, uji heteroskedastisitas diukur dengan metode uji *Heteroskedasticity Test: White* pada program Eviews 7.0 for windows yang dilihat pada nilai Probabilitas Chi-Square. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.064042	Prob. F(14,20)	0.4390
Obs*R-squared	14.94073	Prob. Chi-Square(14)	0.3822
Scaled explained SS	7.098944	Prob. Chi-Square(14)	0.9308

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Hasil Uji Heteroskedastisitas:

- a) Nilai Probabilitas sebesar 0,4390
- b) Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari tingkat toleran kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,4390 > 0,05$ . Nilai 0,4390 merupakan nilai yang menunjukkan tingkat ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai probabilitas (0,4390) lebih besar dari tingkat toleran kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi persamaan residual varian pada setiap pengamatannya atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

#### 4.4.4. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Penelitian ini, uji linieritas diukur menggunakan *Ramsey Reset Test* pada program *Eviews 7.0 for windows* yang dilihat pada nilai Probabilitas F-statistic. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* apabila nilai

Prob. F hitung lebih besar dari tingkat ( $\alpha$ ) 0,05 (5%).<sup>64</sup> Variabel yang baik jika *Shiddiq*, *Amanah*, *Fathanah*, dan *Tabligh* mempunyai hubungan yang linier dengan variabel *Kinerja* karyawan. Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

Ramsey RESET Test  
Equation: UNTITLED  
Specification: Y C X1 X2 X3 X4  
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	1.883911	29	0.0696
F-statistic	3.549121	(1, 29)	0.0696
Likelihood ratio	4.040909	1	0.0444

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Hasil Uji Linieritas:

- a) Nilai Probabilitas sebesar 0,0696
- b) Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat dari tabel 4.11 diatas nilai Prob. F hitung sebesar 0,0696 lebih besar dari tingkat ( $\alpha$ ) 0,05. Artinya, kesemua variabel memiliki hubungan yang linier terhadap *kinerja* karyawan atau telah memenuhi asumsi linieritas.

#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh antara *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ), dan *Tabligh* ( $X_4$ ) Terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ) Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

<sup>64</sup> Mansuri, *Modul Praktikum Eviews (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur, 2016) h. 40.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Linier Berganda**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 04/10/17 Time: 15:49  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.929125	2.042377	4.371927	0.0001
X1	1.424216	0.204204	6.974472	0.0000
X2	1.062172	0.140325	7.569346	0.0000
X3	1.300892	0.234111	5.556723	0.0000
X4	0.421159	0.144502	2.914562	0.0067

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yakni diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

$$Y = \textit{Kinerja Karyawan}$$

$$a = 8,929$$

$$b_1 = 1,424$$

$$b_2 = 1,062$$

$$b_3 = 1,301$$

$$b_4 = 0,421$$

$$X_1 = \textit{Shiddiq}$$

$$X_2 = \textit{Amanah}$$

$$X_3 = \textit{Fathanah}$$

$$X_4 = \textit{Tabligh}$$

$e$  = Tingkat Error, tingkat kesalahan

Dari rumus tersebut maka mendapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,929 + 1,424X_1 + 1,062X_2 + 1,301X_3 + 0,421X_4 + e$$

Berdasarkan hasil bilangan Konstanta diatas mempunyai nilai sebesar 8,929 (positif) menyatakan bahwa, jika variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ), dan *Tabligh* ( $X_4$ ) Terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 8,929. Artinya jika perusahaan tidak menerapkan karakteristik sumber daya insani nilai *kinerja* karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebesar 8,929, walaupun nilai  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  terhadap  $Y$  bernilai nol (0).

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar +1,424 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai *Shiddiq* akan meningkatkan nilai *Kinerja* karyawan sebesar 1,424 dengan menjaga nilai *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ), dan *Tabligh* ( $X_4$ ) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap *Shiddiq* ( $X_1$ ) maka akan menurunkan pula *Kinerja* karyawan ( $Y$ ).

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar +1,062 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai *Shiddiq* akan meningkatkan nilai *Kinerja* karyawan sebesar 1,062 dengan menjaga nilai *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ), dan *Tabligh* ( $X_4$ ) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap *Amanah* ( $X_2$ ) maka akan menurunkan pula *Kinerja* karyawan ( $Y$ ).

Koefisien regresi  $X_3$  sebesar +1,301 bernilai (positif)

menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai *Fathanah* akan meningkatkan nilai *Kinerja* karyawan sebesar 1,301 dengan menjaga nilai *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), dan *Tabligh* ( $X_4$ ) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap *Fathanah* ( $X_3$ ) maka akan menurunkan pula *Kinerja* karyawan ( $Y$ ).

Koefisien regresi  $X_4$  sebesar +0,421 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu kesatuan nilai *Tabligh* akan meningkatkan nilai *Kinerja* karyawan sebesar 0,421 dengan menjaga nilai *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), dan *Fathanah* ( $X_3$ ) tetap/konstan. Jika ada penurunan terhadap *Tabligh* ( $X_4$ ) maka akan menurunkan pula *Kinerja* karyawan ( $Y$ ).

## 4.6. Uji Hipotesis

### 4.6.1. Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ), dan *Tabligh* ( $X_4$ ) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Uji F (simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>65</sup> Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, hal 48

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 04/10/17 Time: 15:49  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.766720	Mean dependent var		22.57143
Adjusted R-squared	0.735616	S.D. dependent var		1.399280
S.E. of regression	0.719486	Akaike info criterion		2.311004
Sum squared resid	15.52980	Schwarz criterion		2.533197
Log likelihood	-35.44258	Hannan-Quinn criter.		2.387705
F-statistic	24.65016	Durbin-Watson stat		1.726859
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Hasil Uji F:

- a)  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,49
- b)  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 24,650
- c) Perbandingan nilai signifikansi yang didapat  $0,0000 < 0,05 (\alpha)$

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}} > 2,49$  sedangkan apabila nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}} < 2,49$  maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} 24,650 > F_{\text{tabel}} 2,49$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ) dan *Tabligh* ( $X_4$ ) secara bersama/simultan terhadap *Kinerja* karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Sedangkan perbandingan nilai signifikan *Prob.(F-statistic)* dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah  $0,0000 < 0,05$ . Hal ini

menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka disimpulkan bahwa model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk diteliti pengaruhnya.

#### 4.6.2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ) dan *Tabligh* ( $X_4$ ) secara individu/parsial terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 04/10/17 Time: 15:49  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.929125	2.042377	4.371927	0.0001
X1	1.424216	0.204204	6.974472	0.0000
X2	1.062172	0.140325	7.569346	0.0000
X3	1.300892	0.234111	5.556723	0.0000
X4	0.421159	0.144502	2.914562	0.0067

Sumber: Data diolah menggunakan Eviews 7.0, 2017

Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel} > 1,689$  sedangkan apabila nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel} < 1,689$  maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ), *Amanah* ( $X_2$ ), *Fathanah* ( $X_3$ ) dan *Tabligh* ( $X_4$ ) secara individu/parsial terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ) pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang :

- a. Pengaruh variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ) secara individu/parsial terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel *shiddiq* ( $X_1$ ) sebesar = 6,974, hal ini berarti  $t_{hitung} 6,974 > t_{tabel} 1,689$ . Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara *Shiddiq* ( $X_1$ ) terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mifrohul<sup>66</sup> yang mengatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh variabel *Amanah* ( $X_2$ ) secara individu/parsial terhadap *Kinerja* ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel *Amanah* ( $X_2$ ) sebesar = 7,569, hal ini berarti  $t_{hitung} 7,569 > t_{tabel} 1,689$ . Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara *Amanah* ( $X_2$ ) terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paulina<sup>67</sup> yang mengatakan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh variabel *Fathanah* ( $X_3$ ) secara individu/parsial terhadap *Kinerja* ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat

---

<sup>66</sup> Mc. Mifrohul Hana dan Nur Gufron, “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Vol. 3, No. 2, (Kudus: STAIN Kudus, 2015) (*tidak diterbitkan*)

<sup>67</sup> Paulina Jul P. Situmorang, “Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa Sumatera Utara”, Skripsi (Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan, 2013) (*tidak diterbitkan*)

bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel *Fathanah* ( $X_3$ ) sebesar = 5,557, hal ini berarti  $t_{hitung} 5,557 > t_{tabel} 1,689$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *Fathanah* ( $X_3$ ) terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti<sup>68</sup>, Claudia<sup>69</sup> dan Paisal<sup>70</sup> yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Pengaruh variabel *Tabligh* ( $X_4$ ) secara individu/parsial terhadap *Kinerja* ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel *Tabligh* ( $X_4$ ) sebesar = 2,914, hal ini berarti  $t_{hitung} 2,914 > t_{tabel} 1,689$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *Tabligh* ( $X_4$ ) terhadap *Kinerja* karyawan ( $Y$ ). Maka sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Gidion<sup>71</sup> dan Lili<sup>72</sup> yang

---

<sup>68</sup> I Gusti Ngurah Karmandita dan Made Subudi, “*Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian*”. Skripsi, (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2013) (*tidak diterbitkan*)

<sup>69</sup> Claudia Angelika Wijaya, “*Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel “X”*”, Skripsi, (Fakultas Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya, 2013) (*tidak diterbitkan*)

<sup>70</sup> Paisal dan Susi Anggraini, “*Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang*”, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV (Palembang: Staf Pengajar Politeknik Negeri Sriwijaya, 2010) (*tidak diterbitkan*)

<sup>71</sup> Putu Gidion Alfa Diana dan Made Subudi, “*Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*” Skripsi, (Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2013) (*tidak diterbitkan*)

<sup>72</sup> Lili Wahyuni, “*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN Di Provinsi Sumatera Barat)*” Skripsi, (Fakultas Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang, 2009) (*tidak diterbitkan*)

mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.3. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada output *Model Summary*. Pada kolom *Adjusted R-Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Adjusted R Square**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 04/10/17 Time: 15:49  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.766720	Mean dependent var		22.57143
Adjusted R-squared	0.735616	S.D. dependent var		1.399280
S.E. of regression	0.719486	Akaike info criterion		2.311004
Sum squared resid	15.52980	Schwarz criterion		2.533197
Log likelihood	-35.44258	Hannan-Quinn criter.		2.387705
F-statistic	24.65016	Durbin-Watson stat		1.726859
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data diolah Eviews 7, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 hasil output di atas menunjukkan bahwa pada kolom *Adjusted R-Square* diketahui jumlah persentase total

variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,736 atau 73,6%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel *shiddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh*) terhadap variabel terikat (*kinerja* karyawan) adalah sebesar 73,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,264 atau 26,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### **4.7. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka variabel *Shiddiq* ( $X_1$ ) diterapkan di unit umum & akuntansi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Contohnya jika karyawan memiliki sifat jujur dapat dipastikan bahwa kegiatan pengelola keuangan serta penyusunan laporan keuangan dilakukan secara transparan hal itu berpengaruh terhadap efektivitas karyawan dalam bekerja.

Dari hasil analisis variabel ( $X_2$ ) *Amanah* diterapkan di unit pelayanan uang tunai memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Contohnya teller wajib menghitung uang, mengkonfirmasi jumlah uang kepada nasabah melakukan penghitungan uang didepan nasabah dan bertanggung jawab terhadap kesesuaian antara kas di sistem dengan kas di terminalnya hal itu berpengaruh terhadap kualitas karyawan.

Dari hasil analisis variabel ( $X_3$ ) *Fathanah* diterapkan di unit legal dan administrasi pembiayaan memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja

karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Contohnya karyawan harus cerdas melakukan analisis yuridis, melakukan pemeriksaan dan penilaian jaminan, menyiapkan perjanjian kredit, melakukan pengikatan jaminan, melakukan penyimpanan legal dokumen, melakukan pengawasan kredit, serta melakukan upaya penyelamatan kredit bermasalah hal itu berpengaruh terhadap kemandirian dalam menyelesaikan masalah.

Dari hasil analisis variabel ( $X_4$ ) *Tabligh* diterapkan di unit pemasaran memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Contohnya pemasar yang memiliki sifat yang dapat dipercaya harus melakukan tugasnya mempromosikan, memasarkan dan menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan jujur atau tidak berbohong sehingga dapat meyakinkan nasabah. Dia harus menjadi seorang komunikator yang baik yang bisa berbicara benar dan bijaksana hal itu berpengaruh terhadap kuantitas dalam mencapai target.

Dari hasil analisis variabel *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan. Jika salah satunya tidak terpenuhi maka tingkat kinerja perusahaan akan menurun. Diantara sifat yang lain, sifat *shiddiq* yang paling dominan berpengaruh dibandingkan *amanah*, *fathanah*, *tabligh* terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kejujuran yang paling berpengaruh yaitu kejujuran dalam berucap dan berperilaku, ikhlas, loyal dalam bekerja adalah yang paling utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian regresi linear berganda mengenai pengaruh penerapan sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara individu (parsial) variabel *shiddiq* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sifat *shiddiq* pada suatu perusahaan sangat diperlukan pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena semakin tinggi tingkat suatu perusahaan maka kejujuran dalam dunia bisnis dapat memperbaiki kualitas perusahaan, tanpa kejujuran seseorang tidak dapat maju selangkah pun karena ia belum berani menjadi diri sendiri.
2. Variabel *amanah* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sifat *amanah* pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja, yang dimana kepercayaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki sifat tersebut maka itu dapat mendorong pertumbuhan bisnis dan ekonomi pada suatu perusahaan.
3. Variabel *fathanah* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sifat *fathanah* pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja, karena kecerdasan merupakan tolak ukur dalam kemajuan

perusahaan. Karyawan memiliki sifat inilah yang akan selalu membingkai profesionalitas pekerjaan agar tetap berada di jalur-Nya yang benar.

4. Variabel *tabligh* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sifat *tabligh* pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja, karena peningkatan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat komunikasi dan argumentasi yang baik dari karyawan. Karyawan dalam berbisnis harus mampu mengkomunikasikan visi dan misi dengan benar sehingga dapat mempengaruhi mitra bisnis untuk kerjasama dalam perusahaan.
5. Berdasarkan pengujian secara bersama-sama (simultan) variabel independen (*shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan. Jika salah satunya tidak terpenuhi maka tingkat kinerja perusahaan akan menurun. Diantara sifat yang lain, sifat *shiddiq* yang paling dominan berpengaruh dibandingkan *amanah*, *fathanah*, *tabligh* terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kejujuran yang paling berpengaruh yaitu kejujuran dalam berucap dan berperilaku, ikhlas, loyal dalam bekerja adalah yang paling utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Bagi Perusahaan**

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang harus lebih aktif dalam memperhatikan sifat masing-masing karyawannya, serta melakukan pembinaan terhadap karyawannya untuk menerapkan dan mempertahankan sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah dalam berbisnis, agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan syariat Islam sehingga membentuk citra yang baik bagi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

### **5.2.2. Peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa penerapan sifat *shiddiq*, *amanah*, *fathanah* dan *tabligh* berpengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Perlu dikaji bahwa 26,4% terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI-Ahzab. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI-Mu'minin. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI-Nahl. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI-Nisa'. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI-Taubah. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI- Qalam. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat AI-Mulk. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Surat Yunus. Bandung: CV Penerbit Diponegoro
- Amalia, Iffa. 2015. "*Implementasi Nilai Tabligh Pada Tenaga Pengajar Dalam Proses Belajar Mengajar Di Madrasah Aliyah Negeri Mojokerto*", Jurnal JEST Vol.2 No.10. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2001. *Bank Syariah dan Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press

- Asnaini. 2008. *Pengembangan mutu SDM Perbankan Syariah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam*. Jurnal Ekonomi Islam Vol. II, No. 1. Yogyakarta: UII
- Bungin, Burhan. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ceha, Rakhmat, Tamyiz Deri, dan Evi Noviwati. 2012. “*Pemetaan Kinerja Relatif Kepemimpinan Kepala Daerah terhadap Sifat Kepemimpinan Rasulullah SAW*”. Jurnal MIMBAR, Vol.28, No.2:229-240. Bandung: Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Bandung
- Dermawan, Cecep. 2006. “*Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Illahiyah)*”. Bandung: Khazanal Intelektual
- Diana, Putu Gidion Alfa dan Made Subudi. 2013. *Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali
- Dwiantika, Nina. “Inilah 9 Kasus Kejahatan Perbankan”, <http://bisniskeuangan.kompas.com>, pada tanggal 3 mei 2011 pukul 09:44
- Dwinastini, Suci Endah. 2015. *Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Edwardin, Laras Tris. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia Semarang)*. Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang
- Fahmi, Abu. 2014. *HRD Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: UNDIP
- Hana, Mc. Mifrohul dan Nur Gufron. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Vol. 3, No. 2. Kudus: STAIN Kudus

- Harahap, Sofyan. 2011. *Etika Bisnis dalam Persepsi Islam*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Bisnis Pelajar
- Hasan, Muhammad Tholha. 2004 “*Prospek Islam dalam Menghadapi Tantangan Zaman*”, Jakarta : Lontabora Press
- Herianingrum, Sri, Meri Indri Hapsari, dan Syahrudin. 2015. “*Implementasi Nilai-Nilai Amanah Pada Karyawan Hotel Darussalam Pondok Pesantren Gontor Di Ponorogo*”. Jurnal Vol.1, No.1. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga
- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi (Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Idrus. 2010. *Menuju Insan Kamil*. Solo: CV. Aneka
- Irawan, Beni. 2016. “*Studi Penerapan Nilai-Nilai Syariah Pada Koperasi Pelajar Di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 4*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari
- Karmandita, I Gusti Ngurah dan Made Subudi. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Si Doi Hotel Dan Restaurant Legian*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali
- Malahayati. 2010. *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Penerbit Jogja Great! Publisher
- Mansuri, 2016. *Modul Praktikum Eviews (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur
- Mansuri. 2016. *Modul Praktikum Eviews (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*. Jakarta: Salemba Empat

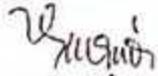
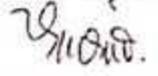
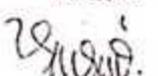
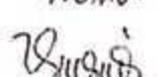
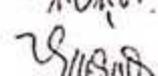
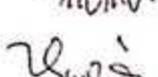
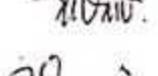
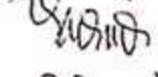
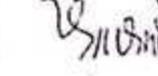
- Mustofa. 2013. *Enterpreneursip Syariah: (Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah)*”, Jurnal Al-Mizan Vol. 9 No.1 ISSN: 1907-0985
- Paisal dan Susi Anggraini. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang*”, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV. Palembang: Staf Pengajar Politeknik Negeri Sriwijaya
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: MediaKom
- Rusydiana, Aam Slamet. 2016. *Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah Di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 6 (2) P-ISSN: 2087-2038; E-ISSN: 2461-1182”. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Situmorang, Paulina Jul P. 2013. *Pengaruh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Indojoya Agrinusa, Tbk Tj. Morawa Sumatera Utara*”, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan
- Soemanto, Wasty. 2009. *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta:Kharisma Putra Utama
- Tanjung, Tanjung. 2014. *Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul*. Jakarta: PT Gramedia
- Taufik, Ali Muhammad. 2004. *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani
- Umam, Khaerul. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung : Pustaka Setia Bandung

- Veitzal, Rivai dan Andi Buchari. 2009. *Islamic Economics : Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahyuni, Lili. 2009. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN Di Provinsi Sumatera Barat)*. Skripsi Fakultas Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang
- Widarjono. 2013. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*. Yogyakarta : UPPSTIM YKPN
- Widodo, Joko. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kerja*. Malang: Bayu Media
- Wijaya, Claudia Angelika. 2013. *Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X"*. Skripsi. Fakultas Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya
- Yusanto, M. Ismail dan M. Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta Gema Insani Press
- Zainuri, Ahmad. 2011. *Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KJKS/UJKS Koperasi Kab. Pati)*. Skripsi Semarang: Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo

# LAMPIRAN

LEMBAR KONSULTASI

Nama : RENI MARITASARI  
 Nim : 13190223  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Islam  
 Pembimbing II : Iccu Sri Gustiana, SS., M.M  
 JudulSkripsi : Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1.	1/11 2016	Acc Proposal	
2.	9/11 2016	Perbaiki Bab I	
3.	14/11 2016	Acc Bab I	
4.	1/2 2017	Perbaiki Bab II	
5.	20/2 2017	Acc Bab II	
6.	27/2 2017	Perbaiki Bab III	
7.	1/3 2017	Acc Bab III	
8.	7/4 2017	Perbaiki Bab IV	
9.	10/4 2017	Acc Bab IV	
10.	11/4 2017	Acc keseluruhan Bab dan ikut ujian	

## Lampiran 1

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel *Shiddiq* ( $X_1$ )

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.290	1.000**	.290	.798**
	Sig. (2-tailed)		.091	.000	.091	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.290	1	.290	1.000**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.091		.091	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.290	1	.290	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.091		.091	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.290	1.000**	.290	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.091		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.798**	.808**	.798**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

b. Variabel Amanah (X<sub>2</sub>)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.270	.314	.248	.600**
	Sig. (2-tailed)		.117	.067	.150	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.270	1	.178	.537**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.117		.305	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.314	.178	1	.370*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.067	.305		.028	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.248	.537**	.370*	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.150	.001	.028		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.600**	.719**	.684**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

c. Variabel *Fathanah* ( $X_3$ )

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.338*	.143	.290	.634**
	Sig. (2-tailed)		.047	.411	.091	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.338*	1	.097	.943**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.047		.581	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.143	.097	1	.051	.460**
	Sig. (2-tailed)	.411	.581		.770	.005
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.290	.943**	.051	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.770		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.634**	.859**	.460**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

d. Variabel *Tabligh* (X<sub>4</sub>)

**Correlations**

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.141	.141	-.036	.441**
	Sig. (2-tailed)		.419	.419	.837	.008
	N	35	35	35	35	35
X4.2	Pearson Correlation	.141	1	1.000**	.370*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.419		.000	.028	.000
	N	35	35	35	35	35
X4.3	Pearson Correlation	.141	1.000**	1	.370*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.419	.000		.028	.000
	N	35	35	35	35	35
X4.4	Pearson Correlation	-.036	.370*	.370*	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.837	.028	.028		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_X4	Pearson Correlation	.441**	.890**	.890**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

e. Kinerja (Y)

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	-.049	.347*	.310	-.017	.481**
	Sig. (2-tailed)		.782	.041	.070	.923	.003
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	-.049	1	.093	.373*	.654**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.782		.594	.028	.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.347*	.093	1	.140	.106	.550**
	Sig. (2-tailed)	.041	.594		.422	.544	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.310	.373*	.140	1	.490**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.070	.028	.422		.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	-.017	.654**	.106	.490**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.923	.000	.544	.003		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.481**	.527**	.550**	.717**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.001	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Variabel *Shiddiq* ( $X_1$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

b. Variabel *Amanah* ( $X_2$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	4

c. Variabel *Fathanah* ( $X_3$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	4

d. Variabel *Tabligh* ( $X_4$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	4

e. Variabel *Kinerja* ( $Y$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	5

## Lampiran 2

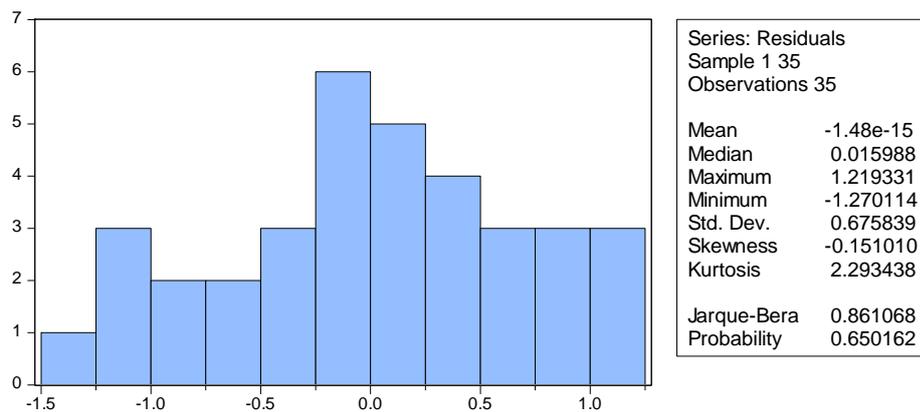
### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 04/10/17 Time: 15:49  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.929125	2.042377	4.371927	0.0001
X1	1.424216	0.204204	6.974472	0.0000
X2	1.062172	0.140325	7.569346	0.0000
X3	1.300892	0.234111	5.556723	0.0000
X4	0.421159	0.144502	2.914562	0.0067

## Lampiran 3

### Hasil Uji Normalitas



## Lampiran 4

### Hasil Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factors  
Date: 04/10/17 Time: 15:57  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	4.171305	282.0300	NA
X1	0.041699	880.2887	6.959822
X2	0.019691	427.3672	2.825748
X3	0.054808	1150.985	6.836605
X4	0.020881	454.4336	2.805131

## Lampiran 5

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.064042	Prob. F(14,20)	0.4390
Obs*R-squared	14.94073	Prob. Chi-Square(14)	0.3822
Scaled explained SS	7.098944	Prob. Chi-Square(14)	0.9308

## Lampiran 6

### Hasil Uji Linieritas

Ramsey RESET Test  
Equation: UNTITLED  
Specification: Y C X1 X2 X3 X4  
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	1.883911	29	0.0696
F-statistic	3.549121	(1, 29)	0.0696
Likelihood ratio	4.040909	1	0.0444

## Lampiran 7

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Uji F (Simultan) dan Adjusted R-squared

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 04/10/17 Time: 15:49  
Sample: 1 35  
Included observations: 35

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.766720	Mean dependent var		22.57143
Adjusted R-squared	0.735616	S.D. dependent var		1.399280
S.E. of regression	0.719486	Akaike info criterion		2.311004
Sum squared resid	15.52980	Schwarz criterion		2.533197
Log likelihood	-35.44258	Hannan-Quinn criter.		2.387705
F-statistic	24.65016	Durbin-Watson stat		1.726859
Prob(F-statistic)	0.000000			

## KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Penerapan Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumbel Babel Cabang Syariah Palembang”

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  20-29 Th  40-49 Th  
 30-39 Th  Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan terakhir :  SMP  Diploma  S2  
 SMA  S1  S3
5. Lama bekerja :  1-5 Th  6-10 Th  Diatas 10 Th

\*Beri tanda centang ( √ ) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

### B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban yang sesuai dengan pernyataan berikut dengan cara memberi tanda centang ( √ ) pada kolom yang tersedia.

Keterangan pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

<b>SS</b>	<b>Sangat Setuju</b>
<b>S</b>	<b>Setuju</b>
<b>KS</b>	<b>Kurang Setuju</b>
<b>TS</b>	<b>Tidak Setuju</b>
<b>STS</b>	<b>Sangat Tidak Setuju</b>

### C. PERTANYAAN

<i>Siddiq</i>						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Berperilaku jujur dalam bekerja					
2	Niat bekerja karna Allah					
3	Bekerja dengan gigih dengan tanggungjawab					
4	Sangat berhati-hati dalam berucap dan berperilaku					
<i>Amanah</i>						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
5	Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan dan hasil dari pekerjaan					
6	Menggunakan wewenang sesuai dengan tugasnya					
7	Dapat dipercayai dalam menjalankan tugas					
8	Berkomitmen selalu menepati janji					
<i>Fathanah</i>						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
9	Dapat memahami dan mengerti pekerjaan secara cerdas					
10	Memiliki semangat untuk terus mengasah ilmu					
11	Mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kantor					
12	Memiliki kemampuan mencari solusi suatu masalah					

<b><i>Tabligh</i></b>						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
13	Berkomunikasi dengan baik dan benar					
14	Memberikan informasi yang terbuka					
15	Memberikan atau menjadi contoh dalam kebaikan dan semangat kerja					
16	Mampu bekerjasama dan solid					
<b><i>Kinerja</i></b>						
NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
17	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan					
18	Mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
19	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
20	Bekerja lebih efektif setelah mendapat arahan dari pimpinan					
21	Mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaan tanpa bantuan orang lain					

**LAMPIRAN TABULASI 35 RESPONDEN**

N O	Shiddiq (X <sub>1</sub> )					Amanah (X <sub>2</sub> )					Fathanah (X <sub>3</sub> )					Tabligh (X <sub>4</sub> )					Kinerja (Y)					
	X1 .1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	TOT AL X1	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	TOT AL X2	X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	TOT AL X3	X4. 1	X4. 2	X4. 3	X4. 4	TOT AL X4	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	TOTA LY
1	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
2	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	23
3	4	5	4	5	18	4	4	5	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	23
5	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	23
9	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	22
11	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	22
13	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21
14	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24
15	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	24
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
18	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	23
19	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	5	4	5	5	23
20	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19	5	4	4	5	4	23
21	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
22	5	4	5	4	18	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	23
23	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	4	5	4	22
24	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	4	5	4	4	22

25	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	5	23
26	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	21
27	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	23
31	5	5	5	5	20	4	3	4	4	15	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	5	5	4	3	22
32	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	5	4	5	5	4	23
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21
34	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	4	4	5	21
35	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

**Nama** : **RENI MARITASARI**

**Tempat dan Tanggal lahir** : Oku Timur, 19 Maret 1996

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Agama** : Islam

**No. Telepon** : 0856-6480-8909

**Email** : Renimaritasari96@gmail.com

**Alamat** : Ds. Sidowaluyo Rt 05 Rw 05 Bk 12 Kecamatan  
Belitang Mulya Kabupaten Oku Timur



### **Riwayat Pendidikan**

1. SD Negeri 1 Sidowaluyo Oku Timur (2001 – 2007)
2. SMP Negeri 1 Belitang Madang Raya Oku Timur (2007 - 2010)
3. SMA Negeri 1 Belitang Oku Timur (2010 – 2013)

### **Nama Orang Tua**

**Ayah** : Mamadi

**Ibu** : Siti Aminah

**Status dalam Keluarga** : Anak Kedua dari 3 (Tiga) Bersaudara

### **Nama Saudara**

1. Redi Apriyanto, S.E
2. Revano Alamsyah

### **Riwayat Organisasi**

1. Karate dan Tim Basket SMA Negeri 1 Belitang Oku Timur
2. HMPS EKI (Sekretaris) periode 2013-2014

3. Laskar Ulul Albab (Anggota)
4. PMI (Palang Merah Indonesia) (Anggota) periode 2014-2015
5. PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) (Anggota) periode 2013-2017
6. LPTQ&D (Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Dan Dakwah) (Anggota) periode 2014-2017
7. PBM (Persatuan Bulutangkis Mahasiswa) (Anggota) 2015-2017
8. Ikatan Putra Putri Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Ketua)
9. Latansa (Lembaga Akuntansi dan Bahasa) (Pembina) periode 2015-2017
10. Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN RF (Anggota) periode 2016-2017
11. Masika Icmi Orwil SUMSEL (Anggota) periode 2016-2018
12. KMPPN SUMSEL (Anggota) periode 2017-2018