

**PENGARUH MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
TRANSIT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

**Oleh :**

**YUNI SAHARA**

**NPM : 1301280002**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

**PENGARUH MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL  
TRANSIT SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah*

**Oleh :**

**YUNI SAHARA**

**NPM : 1301280002**

**PROGRAM STUDI BISNIS DAN MANAJEMEN SYARIAH**

**Pembimbing**

**Dr. Hj. Siti Mujiatun S.E, M.M**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2017**

## ABSTRAK

***YUNI SAHARA LUBIS. NPM 1301280002. Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan 2017. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Transit Syariah Medan. Adapun sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket. Sedangkan teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Kemudian diolah melalui program komputer SPSS versi 16.0.

Berdasarkan hasil uji secara parsial manajemen syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji t nilai  $5.083 > 2.101$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,589 atau 58,9% menunjukkan sekitar 58,9% variabel kinerja karyawan (X) dipengaruhi oleh manajemen syariah (Y). Sementara sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Manajemen Syariah, Kinerja Karyawan, Hotel.**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Ahamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanya milik Allah SWT. Tuhan pencipta alam yang menghidupkan dan mematikan manusia, sang pemberi rezeki, rahmat, taufiq dan hidayah. Dialah satu-satunya Dzat yang harus dipertuhankan dan diagungkan akan kekuasaan-Nya. Shalawat dan salam teruntuk manusia pilihan Illahi, Rasulullah SAW. Yang dengan perjuangannya dapat mengantarkan kita menjadi umat pilihan yang terlahir untuk seluruh umat manusia menuju Ridho-Nya. Berkat limpahan rahmat-Nya jugalah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH MANAJEMEN SYARIAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TRANSIT SYARIAH MEDAN** dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda tercinta Ibin Lubis dan Ibunda tersayang Rasmi Munthe yang dengan penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing dan tiada henti mendoakan, memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis baik moril maupun materiil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Zailani, S.PdI, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu, S.PdI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dewi Maharani S.Pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Hj. Siti Mujiatun, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan penulis, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar penulis menjadi lebih baik, jasa ibu akan selalu terpatri dihati ini.
9. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE.,Ak, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik pada Program Studi Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
11. Bapak Bambang Yusisto selaku Manajer di Hotel Transit Syariah yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, dan memberikan pengarahan serta mengajari dan membantu penulis selama melakukan penelitian.
12. Buat Abangda Dedi Irwansyah Lubis, Kakanda Fitri Rahmawati Lubis Am. Kep, Adinda Rizky Hariyandi Lubis serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doanya untuk keberhasilan ini, cinta kalian akan selalu memberikan semangat yang menggebu, terimakasih dan sayangku untuk kalian.

13. Sahabat-sahabat penulis Ramadhani Fitri (Fifit), Susilawati (Ces), Ida Leswati Am. Keb. terimakasih untuk semangat, motivasi dan dukungan yang telah diberikan, semoga persahabatan selalu terjalin diantara kita.
14. Teman – teman sejawat saudara seperjuangan Bisnis Manajemen Syariah Angkatan ke III, terutama Suci Amelia Iskandar, Ayunda Lestari, Raihanil Jannah, Lira Dabutar terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah terukir selama ini.
15. Teman – teman kos PONDOK SUKAMARI, Arisma (Bikbend), Lidia Maya Sari (Yank’ee), Masdiana Nasution (Mamas), Meli Amalia Tanjung (Dedek), Eka Fionita, terimakasih untuk kebersamaannya selama ini.
16. Teman teristimewa dalam “lingkaran kecil Illahi” yang selalu menghibur, memotivasi, memberikan keceriaan, do’a dan dukungan dan kekuatan kepada penulis. Engkau adalah teman yang luar biasa.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca. Sekian dan terima kasih. Wassalam.

Medan, Maret 2017

**YUNI SAHARA**

**130128002**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	3
E. Tujuan Penelitian.....	3
F. Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
A. Kerangka Teori.....	5
1. Kinerja .....	5
a. Pengertian Kinerja.....	5
b. Deskripsi Kinerja .....	7
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	7
d. Indikator Kinerja .....	8
2. Manajemen Syariah .....	9
a. Pengertian Manajemen Syariah .....	9
b. Fungsi Manajemen dalam Islam .....	12
c. Konsep Manajemen dalam Islam.....	17

d. Dasar-dasar Manajemen Islami.....	21
B. Kajian Terdahulu .....	23
C. Kerangka Berpikir .....	24
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
C. Defenisi Operasional .....	26
D. Jenis dan Sumber Data .....	27
E. Populasi dan Sampel.....	27
F. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data .....	27
G. Teknik Analisa Data .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Deskripsi Data.....	33
2. Analisa Data.....	39
B. Pembahasan .....	47
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran .....	48

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel II-1	Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel III-1	Waktu Penelitian .....	25
Tabel III-2	Indikator Manajemen Syariah .....	26
Tabel III-3	Indikator Kinerja .....	26
Tabel III-4	Skala Likert .....	29
Tabel III-5	Matriks Pengembangan Instrument.....	29
Tabel IV-1	Skala Likert .....	33
Tabel IV-2	Presentase Jenis Kelamin Responden .....	34
Tabel IV-3	Presentase Usia Responden.....	34
Tabel IV-4	Presentase Pendidikan Responden .....	35
Tabel IV-5	Skor Angket variabel X (Manajemen Syariah).....	35
Tabel IV-6	Skor Angket variabel Y (Kinerja Karyawan).....	37
Tabel IV-7	Hasil Uji Validitas Variabel X (Manajemen Syariah) .....	40
Tabel IV-8	Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	40
Tabel IV-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	41
Tabel IV-10	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	44
Tabel IV-11	Hasil Uji Determinasi (R) .....	45
Tabel IV-12	Hasil Uji t Hitung .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas .....	42
Gambar IV-2 Hasil Uji Normalitas .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Gambaran Umum Hotel Transit Syariah Medan
- Lampiran 2 : Angket Penelitian
- Lampiran 3 : Hasil Angket Variabel Manajemen Syariaiah
- Lampiran 4 : Hasil Angket Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 : Identitas Responden
- Lampiran 6 : Output SPSS Identitas Responden
- Lampiran 7 : Output SPSS Validitas dan Reliabilitas Manajemen Syariah
- Lampiran 8 : Output SPSS Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 9 : Output SPSS Regresi Sederhana
- Lampiran 10 : Output SPSS Distribusi Data Variabel Manajemen Syariah
- Lampiran 11 : Output SPSS Distribusi Data Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 12 : Output SPSS Uji Normalitas Asumsi Klasik
- Lampiran 13 : Tabel r
- Lampiran 14 : Tabel t

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah perusahaan pasti memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk kemajuan perusahaan tersebut. Tidak terkecuali perusahaan jasa dibidang perhotelan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu memperhatikan manajemen perusahaan.

Dalam bidang perhotelan, manajemen merupakan suatu hal yang penting diperhatikan. Manajemen yang bagus dan terorganisir dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimana akan berdampak pada kemajuan bisnis perhotelan tersebut.

Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, segmen pasarnya adalah tamu yang datang untuk tujuan istirahat atau urusan bisnis. Oleh karena itu, tempat yang bersih, aman, dan nyaman menjadi hal yang dibutuhkan oleh konsumen. Menjadi hal yang wajib bagi pihak hotel untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada setiap konsumennya, karena setiap konsumen pastinya menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang ia beli. Dalam dunia bisnis, manajemen merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau gagalnya suatu perusahaan, karena sistem manajemen yang baik dapat memajukan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika<sup>1</sup>. Kinerja karyawan ini adalah “gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta

---

<sup>1</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*, Edisi Revisi (Jakarta: PT RajaGraindo Persada, 2012), h. 96.

pimpinan”. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan<sup>2</sup>.

Faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan adalah faktor manajemen. Karena dengan manajemen yang baik bisa mengatur kepuasan kerja, efektifitas kerja, keamanan, kualitas kerja karyawan. Dari sekian banyaknya tipe-tipe manajemen yang diterapkan diseluruh belahan dunia. Hanya manajemen Syariah yang berlandaskan ajaran Islamlah yang seharusnya dipakai oleh pengusaha-pengusaha Islam. Penerapan dari manajemen Syariah pada suatu perusahaan pasti bisa membuat perusahaan tersebut mencapai kesuksesan.

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh karena itu, maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Qu’ran, Hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat<sup>3</sup>.

Setiap pimpinan pasti selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja secara maksimal, akan tetapi menuntut terus-menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana dalam penerapan manajemen Islam, justru dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Hotel Transit Syariah Medan, terlihat bahwa perilaku karyawan kurang ramah dalam melayani tamu hotel, sistem pengelolaan yang disusun belum sepenuhnya berdasarkan syariah, karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan karyawan belum bekerja sesuai keahliannya.

Berdasarkan dari Latarbelakang Masalah diatas terkait dengan Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang **“Pengaruh Manajemen Syari’ah Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan”**.

---

<sup>2</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 28

<sup>3</sup> Khoril Arief, “Manajemen Islam”, didapat dari <https://manajemenislam.wordpress.com/2013/03/03/manajemen-syariah/> diakses pada 08 Desember 2016

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku karyawan kurang ramah dalam melayani tamu hotel.
2. Sistem pengelolaan yang disusun belum sepenuhnya berdasarkan syariah.
3. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Karyawan belum bekerja sesuai keahliannya.

## **C. Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas, maka penulis membatasi pada masalah manajemen syariah sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini adalah ;

### a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang manajemen syariah dan kinerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam bidang yang terkait dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi penulis

Sebagai sarana menambah wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh Manajemen Syari'ah Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.

2) Bagi Peneliti lain

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan kenyataan dilapangan. Serta memberikan pengalaman dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis dibidang manajemen syariah terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat menambah wawasan dalam menerapkan etika bisnis berdasarkan ajaran Islam yang berorientasi pada kemaslahatan masyarakat Muslim.
- b. Terjalinnya kerjasama / hubungan baik antara Universitas dengan Perusahaan sehingga perusahaan tersebut dikenal oleh kalangan akademis dan dunia pendidikan.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kerangka Teori

#### 1. Kinerja

##### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>4</sup>.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan<sup>5</sup>.

Kinerja (*performance*) diistilahkan juga dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2015), h. 67

<sup>5</sup> Tommy Andrias, "Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang", (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam, 2012), h. 18

<sup>6</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 11

Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar diantaranya:

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu<sup>7</sup>.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu<sup>8</sup>.

Kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan<sup>9</sup>.

Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan evaluasi kinerja*, Edisi 3 (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011), h. 1

<sup>8</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 182

<sup>9</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia), h. 159.

<sup>10</sup> Veitzhal Rivai, *Islamic Human Capital: dari teori ke praktek manajemen sumber daya Islami* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), h. 633

## **b. Deskripsi Kinerja**

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

### 1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Dan ditunjukkan dapat mengenali keberadaan manajemen dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal setiap karyawan diciptakan untuk membantu pencapaian tujuan dari perusahaan, namun demikian perusahaan tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

### 2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

### 3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai<sup>11</sup>.

## **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-12-) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

---

<sup>11</sup> Henry simamora, *manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: SIE YKPN, 2006), h. 41.

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian / kemampuannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)<sup>12</sup>.

**d. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Disebut juga dengan *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi seberapa besar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja terdiri atas beberapa bagian yaitu mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan seorang karyawan.

4. Sikap Kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan serta kerjasama yang baik antar karyawan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja seorang karyawan dapat dihitung dengan banyak cara. Salah satunya yaitu dengan melihat dalamnya

---

<sup>12</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67

mengenai sikap kerja, keandalan kerja, kualitas kerja dan kuantitas kerja seorang karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan akan mampu mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik lagi<sup>13</sup>.

## 2. Manajemen Syariah

### a. Pengertian Manajemen Syariah

Diawal perkembangan Islam, manajemen dianggap sebagai ilmu sekaligus teknik (seni) kepemimpinan. Sebenarnya tidak ada defenisi baku apa yang disebut manajemen Islami. Kata manajemen dalam bahasa arab adalah *idara* yang berarti “berkeliling” atau “lingkaran”. Dalam konteks bisnis bisa dimaknai bahwa “bisnis berjalan pada siklusnya”, sehingga manajemen bisa diartikan kemampuan manajer yang membuat bisnis berjalan sesuai rencana. Amin mendefinisikan manajemen dalam perspektif ilahiah sebagai “*Getting God-will done by the people*” atau melaksanakan keridaan Tuhan melalui orang<sup>14</sup>.

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari nash-nash Al-Qur’an dan petunjuk-petunjuk sunnah. Selain itu manajemen juga berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang dalam masyarakat pada waktu tersebut<sup>15</sup>.

Dalam konteks Islam manajemen disebut juga dengan (إدارة - تدبیر) yang berasal dari lafadz (أساس - أدار - تدبیر) . Dibawah ini adalah beberapa pengertian manajemen syariah menurut beberapa pakar, diantaranya:

Manajemen (*Al-idarah*) ialah mengetahui kemana yang dituju, kesukaran apa yang harus dihindari, kekuatan-kekuatan apa yang dijalankan dan bagaimana mengemudikan kapal anda serta anggota dengan sebaik-baiknya tanpa pemborosan waktu dalam proses mengerjakannya<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 75

<sup>14</sup> A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 66.

<sup>15</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), h. 28.

<sup>16</sup> Fuad Riyadi, “Urgensi Manajemen dalam bisnis Islam”, dalam *Bisnis*, Vol. 3, h. 67.

Dalam Islam manajemen dipandang sebagai perwujudan amal soleh yang harus bertitik tolak dari niat baik. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama<sup>17</sup>.

Manajemen Syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Qu'ran, hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat<sup>18</sup>.

Tujuan dari manajemen Syariah adalah membangun sebuah peradaban berdasarkan kepada nilai-nilai etika tauhid. Manajemen dengan prinsip syariah harus memastikan penghapusan kebusukan, kejahatan dan ketidakadilan (*al-fasad*) untuk menetapkan keadilan (*'adl*) baik dalam organisasi-organisasi maupun dalam masyarakat. Sasaran akhir dari manajemen syariah adalah untuk mencapai kebahagiaan (*al-falah*)<sup>19</sup>.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak menganiaya bawahan dan bawahan tidak merugikan perusahaan. Bentuk penganiayaan yang dimaksudkan adalah tidak mengurangi atau tidak memberikan hak bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Jika seorang manajer mengharuskan bawahannya bekerja melampaui batas kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah mendzalimi bawahannya. Dan ini sangat ditentang oleh islam<sup>20</sup>. Oleh karena itu, sepatutnya kesepakatan kerja dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses harus diikuti dengan baik sesuatu tidak boleh

---

<sup>17</sup> Zainarti, "Manajemen Islami Prespektif Al-Qur'an", dalam *Jurnal Iqra*, Vol. 08, h. 49

<sup>18</sup> Khoril Arief, "Manajemen Islam", didapat dari <https://manajemenislam.wordpress.com/2013/03/03/manajemen-syariah/> diakses pada 08 Desember 2016

<sup>19</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012)

<sup>20</sup> Djalaluddin Ahmad, *Manajemen Qur'ani: Menerjemah Ibadah Ilahiyah dalam kehidupan* (Malang: Malang Press, 2007) h. 202

dilakukan secara asal-asalan, hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW. bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani yang artinya, *"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat waktu, terarah, jelas dan tuntas)*. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai oleh Allah Swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, cepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran Islam<sup>21</sup>.

Islam telah mengenalkan konsep pengorganisasian dan pentingnya seorang pemimpin dalam sebuah masyarakat. Sebagaimana yang diriwayatkan Rasulullah dalam sabdanya: *"tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada diatas tanah dimuka bumi ini, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin"*. Dalam hadits ini diriwayatkan: *"ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkan salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin"*<sup>22</sup>.

Nabi Muhammad SAW. mengelola dan mempertahankan kerjasama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. "salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan *reward* atas kreativitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya. Manajemen islami pun tak mengenal perbedaan perlakuan berdasarkan suku, agama, ataupun ras. Nabi Muhammad SAW. bahkan pernah bertransaksi bisnis dengan kaum yahudi. Hal ini menunjukkan, bahwa islam menganjurkan pluralitas dalam bisnis maupun manajemen<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Tommy Andrias, *Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang*, 2012, h. 4

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 13

<sup>23</sup> Veithzal Rivai, *et al*, *Islamic Business and Economic Ethics: Mengacu pada Al-Qur'an dan mengikuti jejak Rasulullah dalam bisnis, Keuangan dan Ekonomi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 183

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen syariah adalah masalah pengelolaan sumber daya organisasi tetapi pengelolaan yang diharapkan tidak boleh melepaskan diri dari nilai-nilai Islami yang mengkehendaki keseimbangan berbagai aspek, fisik dan ruhaniyah, dunia dan akhirat, pribadi dan orang lain. Manajemen syariah merupakan kegiatan berpikir, merencanakan, mengorganisir, memimpin dan mengendalikan yang terintegrasi untuk membuat keputusan yang melibatkan penggunaan sumberdaya manusia, keuangan, informasi dan fisik, dengan tujuan mencapai maqashid al-syariah, dengan cara yang efektif dan efisien.

### b. Fungsi Manajemen dalam Islam

Dalam konteks Islam manajemen memiliki unsur-unsur yang tidak jauh berbeda dengan konsep manajemen secara umum. Hal ini telah tertuang dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist sebagai falsafah hidup umat Islam. Unsur-unsur tersebut dapat dijadikan sebagai indikator, diantaranya:

#### 1) التخطيط (*al-ttakhtit*) atau *Planning*

Yaitu perencanaan/gambaran dari sesuatu kegiatan yang akan datang dengan waktu, metode tertentu. Sebagaimana Nabi telah bersabda: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas. (HR. Thabrani)”*.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Insyirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ

Artinya: *Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap (Al Insyirah;7-8)<sup>24</sup>.*

Setiap apa yang diperbuat oleh manusia maka ia harus mempertanggung jawabkannya. Agama mengajarkan umatnya untuk membuat perencanaan yang matang dan itqan, karena setiap pekerjaan akan menimbulkan sebab akibat. Adanya perencanaan yang baik akan

<sup>24</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

menimbulkan hasil yang baik juga sehingga akan disenangi oleh Allah. Tentunya penilaian yang paling utama hanya penilaian yang datangnya dari Allah SWT.

## 2) التنظيم (*al-tanzim*) atau *Organization*

*Organization* merupakan wadah tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Allah berfirman dalam surah Ali Imran ayat 103:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: *Dan berpeganglah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan... (Ali Imran; 103)*<sup>25</sup>.

Ayat diatas menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaknya bersatupadulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk menggapai cita-cita dalam satu payung organisasi dimaksud.

Kinerja bersama dalam organisasi disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menyatukan langkah yang berbeda tersebut perlu ketelatenan mengorganisir sehingga bisa berkompetitif dalam berkarya.

Saat pengorganisasian harus dilakukan dengan rapi, baik dan benar (“*Ali bin Abi Thalib berkata: kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi, akan dikalahkan oleh kebathilan dan dan kejahatan yang diorganisir*

<sup>25</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

dengan rapi”). Demikian pula saat pembagian wewenang, perlu disadari masing-masing manusia mempunyai potensi dan kemampuan seseorang<sup>26</sup>.

### 3) التنسيق (*al-ttansiq*) atau *Coordination*

Yaitu upaya untuk mencapai hasil yang baik dengan seimbang, termasuk diantara langkah-langkah bersama untuk mengaplikasikan planning dengan mengharapkan tujuan yang diidamkan. Allah berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 208:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا  
تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu kedalam Islam keseluruhannya dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan, karena setan itu musuhmu yang nyata. (Al-Baqarah; 208)*<sup>27</sup>.

Apabila manusia ingin mendapatkan predikat iman maka secara totalitas harus melebur dengan peraturan Islam. Iman bila diumpamakan dengan manusia yang ideal dan Islam sebagai palanning dan aturan-aturan yang mengikat bagi manusia, maka tercapainya tujuan yang mulia, memerlukan adanya kordinasi yang baik dan efektif sehingga akan mencapai kepada tujuan ideal. Cobaan dan kendala merupakan keniscayaan, namun dengan manusia tenggelam dalam lautan Islam (kedamaian, kerjasama dan hal-hal baik lainnya) akan terlepas dari kendala-kendala yang siap mengancam.

### 4) الرقابة (*al-rraqabah*) atau *Controlling*

Yaitu pengamatan dan penelitian terhadap jalannya planning. Dalam pandangan Islam menjadi syarat mutlak bagi pemimpin untuk lebih baik dari anggotanya, sehingga kontrol yang ia lakukan akan efektif.

Menjaga keselamatan dan kesuksesan institusi merupakan tugas utama manajer, baik organisasi keluarga maupun organisasi secara universal.

<sup>26</sup> Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Syariah Implementasi melalui Pendidikan*”, dalam Jurnal Balance, Vol. III, h. 175

<sup>27</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

Bagaimana manajer bisa mengontrol orang lain sementara dirinya masih belum terkontrol. Dengan demikian seorang manajer orang terbaik dan harus mengontrol seluruh anggotanya dengan baik. Allah berfirman dalam surah al-Mujadalah ayat 7:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ  
تَجْوَى ثَلَاثَةَ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةَ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى مِنْ  
ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ آتِنَ مَا كَانُوا تُمَّ يَنْتَعِمُونَ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ  
إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Artinya: *Tidakkah kamu perhatikan bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi...(Al-Mujadalah; 7)*<sup>28</sup>.

Dalam konteks ayat ini sebenarnya sangat cukup sebagai konsep kontrol yang sangat efektif untuk diaplikasikan. Memahami dan membumikan konteks ayat ini menjadi hal yang sangat urgen. Para pelaksana institusi akan melaksanakan tugasnya dengan konsisten sesuai dengan sesuatu yang diembannya, bahkan lebih-lebih meningkatkan semangat lagi karena mereka menganggap bahwa setiap tugas pertanggung jawaban yang paling utama adalah kepada Sang Khalik yang mengetahui segala yang diperbuat oleh makhluk-Nya.

##### 5) ترغيب (Targhib) atau Motivation

Yaitu menggerakkan kinerja semaksimal mungkin dengan hati sukarela. Allah berfirman dalam surah An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dan bahwasannya manusia tiada memperoleh selain dari apa yang diusahakannya. (An-Najm; 39)*<sup>29</sup>

Dari ayat tersebut di atas berimplikasi adanya motivasi untuk selalu berusaha dan merubah keadaan. Dengan adanya usaha dan adanya upaya

<sup>28</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

<sup>29</sup> *Ibid.*,

merubah keadaan ke arah yang lebih baik akan mengantarkan kepada tujuan dan kesuksesan yang nyata. Dalam sebuah kata hikmah disebutkan **من جد وجد** Artinya: Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti mendapatkan.

Disamping itu Allah juga berfirman dalam surah Al-Mu'min ayat 60:

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ ﴿٦٠﴾

Artinya: *Mintalah kamu semua kepada-Ku pasti akan Aku kabulkan padamu. (Al-Mu'min; 60)*<sup>30</sup>

Dari uraian di atas merupakan bentuk anjuran Islam bagi umat manusia untuk memiliki motivasi dalam menjalani hidup. Dengan tingginya semangat dan motivasi sebagai modal awal dalam meraih kehidupan yang lebih cerah dan terarah.

Dengan demikian bahwa planning yang menjadi acuan utama akan dengan mudah untuk bisa direalisasikan, karena dengan berdasarkan agama, motivasi manusia tidak sekedar hanya menyelesaikan tuntutan duniawi saja, tetapi juga terhadap pertanggung jawaban ukhrawinya.

#### 6) **الخِلاَفَةُ (al-Khilafah) atau Leading**

Yakni mengatur, memimpin segala aktifitas kepada tujuan. Dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist banyak membahas tentang kepemimpinan. Diantaranya firman Allah SWT dalam surah Al-An'am ayat 165 sebagai berikut:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: *Dialah yang menetapkan kamu menjadi penguasa di muka bumi, dan ditinggikan-Nya sebagian kamu atas sebagian yang lain berapa*

<sup>30</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

*derajat, sebagai cobaan bagimu tentang semua yang diberikan-Nya kepadamu.... (Al-An'am; 165)*<sup>31</sup>

Selain dalam Al-Qur'an, Al-Hadist juga membahas tentang kepemimpinan, diantaranya:

*Artinya: Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban mengenai orang yang kamu pimpin. (HR Muslim) (AlJadid, Al Asri :1968)*<sup>32</sup>.

### c. Konsep Manajemen dalam Islam

Dalam konsep ajaran Islam bahwa pemimpin tidak hanya terfokus kepada seorang yang memimpin institusi formal dan non formal. Tuntutan Islam lebih universal bahwa kepemimpinan itu lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidup ia sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian, kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu. Setiap orang harus bisa memimpin dirinya dari *taqarrub* kepada Allah dan menjauhi larangan-Nya. Apabila manusia sudah bisa memimpin orang lain. Disamping itu pertanggungjawaban pemimpin dalam konteks Islam tidak serta merta hanya kepada sesama manusia, tetapi yang paling utama adalah pertanggungjawaban kepada Khaliknya.

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa peran syariah Islam adalah pada cara pandang dalam implementasi manajemen. Dimana standart yang diambil dalam setiap fungsi manajemen terikat dengan hukum-hukum syara' (syariat Islam). Terdapat 3 item penting dalam konsep manajemen syariah yaitu: perilaku, struktur organisasi dan sistem<sup>33</sup>.

#### 1. Perilaku

Perilaku adalah perangai, tabiat, karakter, akhlak atau budi pekerti yang telah melekat dan mendarah daging, sehingga menjadi ciri dan identitas tertentu. Perilaku menurut Imam Al-Ghazali adalah *al-haiiah fi al-*

<sup>31</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

<sup>32</sup> Zainarti, "Manajemen Islami Prespektif Al-Qur'an", dalam *Jurnal Iqra*, Vol. 08 No. 01, h.

<sup>33</sup> Didin Hafiuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik* (Depok: Gema Insani, 2008), h. 5

*nafs tashduru bi suhulatin min ghairi fikrin wa ruwiyatin*, yaitu suatu yang telah tertanam kuat dalam jiwa seseorang yang kemudian muncul dengan mudah, tanpa memudahkan pemikiran dan pertimbangan<sup>34</sup>.

Dalam manajemen syariah perilaku yang dimaksud adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan, jika setiap perilaku orang yang terlibat dalam sebuah kegiatan dilandasi dengan nilai tauhid, maka diharapkan perilakunya akan terkendali dan tidak terjadi perilaku KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) karena menyadari adanya pengawasan dari yang Maha Tinggi, yaitu Allah Swt. Yang akan mencatat setiap amal perbuatan yang baik maupun yang buruk. dalam Al-Qur'an Surah Az-Zalzalah ayat 7-8 Allah berfirman:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ ﴿٧﴾

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ ﴿٨﴾

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balas-Nya). Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat dzarrah pun, niscaya dia akan melihat (balas) Nya pula". (Az-Zaalzalah: 7-8)<sup>35</sup>.

Hal ini berbeda dengan perilaku dalam manajemen konvensional yang sama sekali tidak terkait bahkan terlepas dari nilai-nilai tauhid. Orang-orang yang menerapkan manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari pemimpin atau atasan. Setiap kegiatan dalam manajemen syariah, diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi.

Istilah amal saleh tidak semata-mata diartikan 'perbuatan baik' seperti yang dipahami selama ini, tetapi merupakan amal perbuatan baik yang dilandasi iman, dengan beberapa persyaratan sebagai berikut:

<sup>34</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Edisi 4 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 359

<sup>35</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

- a. Niat yang ikhlas karena Allah. Suatu perbuatan, walaupun terkesan baik, jika tidak dilandasi keikhlasan karena Allah, maka perbuatan itu tidak dikatakan sebagai amal saleh. Niat yang ikhlas hanya akan dimiliki oleh orang-orang yang beriman.
- b. Tata cara pelaksanaannya sesuai dengan syariat. Suatu perbuatan yang baik tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka tidak dikatakan sebagai amal saleh. Sebagai contoh, seseorang yang melakukan shalat ba'diyah ashar. Kelihatannya perbuatan itu baik, tetapi tidak sesuai dengan ketentuan syariat, maka perbuatan itu bukan amal saleh bahkan dikatakan bid'ah.
- c. Dilakukan dengan penuh kesungguhan. Perbuatan yang dilakukan dengan asal-asalan tidak termasuk amal saleh. Sudah menjadi anggapan umum bahwa karena ikhlas (sering disebut dengan lillahi Ta'ala), maka suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan asal-asalan, tanpa kesungguhan. Justru sebaliknya, amal perbuatan yang ikhlas adalah amal yang dilakukan dengan penuh kesungguhan. Keikhlasan seseorang dapat dilihat dari kesungguhannya dalam melakukan perbuatannya. Jadi, jadi bukti keikhlasan itu adalah dengan kesungguhan, dengan mujahadah<sup>36</sup>.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka untuk mendefinisikan sebagaimana aktivitas-aktivitas atau pekerjaan-pekerjaan dalam sebuah organisasi dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Ketika struktur organisasi dirancang, bagian-bagian tersebut menjadi landasan berjalannya sebuah organisasi<sup>37</sup>. Struktur Organisasi sangatlah perlu. Adanya struktur dan stratifikasi dalam Islam dijelaskan dalam surah al-An'aam ayat 165:

---

<sup>36</sup> Didin Hafiuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik* (Depok: Gema Insani, 2008), h. 6

<sup>37</sup> A. Riawan Amin dan Tim PEBS FEUI, *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 149.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ  
 دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ  
 رَّحِيمٌ

Artinya: *Dan Dia-lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa dibumi dan Dia meninggikan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*” (al-An’aaam:165)<sup>38</sup>.

Dalam ayat diatas dikatakan, “Allah meninggikan seseorang diatas orang lain beberapa derajat. “hal ini menjelaskan bahwa dalam mengatur kehidupan dunia, peranan manusia tidak akan sama. Kepintaran dan jabatan seseorang tidak akan sama. Sesungguhnya Struktur itu merupakan Sunnatullah.

### 3. Sistem

Sistem adalah serangkaian komponen-komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu<sup>39</sup>. Sistem Syariah yang disusun harus menjadikan perilaku pelakunya berjalan dengan baik, tidak mudah tergoda untuk melakukan penyimpangan. Sistem yang dilengkapi dengan koridor dan rambu-rambu pengawasan, serta ada jaminan untuk dapat hidup (gaji) yang memadai bagi pelakunya.

Sistem manajemen yang baik itu antara lain dapat dilihat dari bagaimana mengatur mekanisme dan hubungan kerja antara unit-unit yang ada dalam organisasi itu berjalan secara teratur, dan terkoordinir, ada dalam kontrol (pengawasan) pimpinan, saling bersinergi membentuk kekuatan bersama untuk mencapai tujuan bersama<sup>40</sup>. Keberhasilan sistem ini dapat

<sup>38</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

<sup>39</sup> Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan, *Designing Information System* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008), h. 3.

<sup>40</sup> M. Ma’ruf Abdullah, *Manajemen berbasis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), h. 19

dilihat pada saat Umar Bin Abdul Aziz sebagai khalifah. Sistem pemerintahan Umar Bin Abdul Aziz dapat dijadikan salah satu contoh sistem yang baik telah ada sistem pengajian yang rapi. Pada zaman Umar Bin Abdul Aziz juga telah ada sistem pengawasan sehingga di zama beliau clear governance dan sistem yang berorientasi kepada rakyat dan masyarakat benar-benar tercipta, hanya saja pada waktu itu belum dibakukan dalam bentuk aturan-aturan<sup>41</sup>.

#### **d. Dasar-Dasar Manajemen Islam**

Dengan mengacu kepada kata-kata yang mendekati makna manajemen, dalam ayat-ayat al-Qur'an yang mengandung kata-kata tersebut, maka dapat dipahami bahwa pada prinsipnya, manajemen Islam meliputi keadilan, amanah dan pertanggungjawaban, dan komunikatif. Tiga istilah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Keadilan**

Keadilan, muncul dengan dua istilah dalam al-Qur'an, yaitu *al-'adl* dan *al-qisth*. Kata *al-'adl*, menurut al-Raghib al-Asfahani, adalah *al-musawat* (persamaan) (*al-Asfahani*). Kata ini digunakan dalam makna persamaan yang bersifat abstrak, seperti persamaan atau keadilan dalam bidang hukum. Pemerataan atau persamaan, sebagai makna dari kata *al-'adl*, adalah lawan dari kata *al-dulm* dan *al-jaur* (kedaliman atau penindasan). Sedangkan *al-qisth* mengandung makna yang bersifat konkrit, dan karena itu kata ini dapat dipahami dalam makna pemerataan dalam distribusi barang, keseimbangan dalam menimbang barang dan sebagainya. Jadi, dari dua kata ini dapat dipahami bahwa dasar manajemen dalam Islam, adalah adanya pemerataan yang harus dijalankan oleh pemimpin, khususnya pemerataan dalam hal materi. Dengan kata lain, seorang manajer, hendaknya tidak mengutamakan kepentingan diri sendiri, terutama dalam hal meraih materi, tetapi juga pemerataan penghasilan, kepada orang-orang yang dipimpinnya.

---

<sup>41</sup> Didin Hafiuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik* (Depok: Gema Insani, 2008), h. 5

## 2. Amanah dan pertanggungjawaban

Amanah adalah Jujur dan dapat dipercaya. Istilah amanah dan pertanggungjawaban dalam Islam, dapat dipahami dari firman Allah dalam al-Qur'an surat al-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِي مَن  
يَشَاءُ وَلِتُسْأَلَنَ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya: “...Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang kamu kerjakan” (An-nahl: 93)<sup>42</sup>.

Kata amanah dalam ayat-ayat al-Qur'an mengacu kepada makna pelaksanaan segala sesuatu sesuai yang diperintahkan oleh agama. Semua makna kata amanah, seperti yang ditulis oleh al-Maraghi, baik amanah kepada sesama manusia, amanah kepada kepada Tuhan, maupun amanah kepada diri sendiri, bermuara kepada adanya kewajiban untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan sejujurnya (Ak-Maraghi). Pada konteks inilah, orang yang menerima amanah dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugas. Jadi, seorang manajer harus melaksanakan tugas dengan sejujur-jujurnya dan seadil-adilnya.

## 3. Komunikatif

Dalam manajemen, komunikatif adalah sesuatu yang sangat penting untuk tercapainya tujuan yang diharapkan bersama. Tanpa komunikatif yang baik, segala yang telah dirancang dengan matang sekalipun, tidak akan berarti apa-apa. Bahkan segala sesuatu akan gagal. Bagi seorang manajer, komunikatif dengan orang-orang yang dipimpinnya, menjadi tidak dapat dielakkan. Setidak-tidaknya, manajer harus mengkomunikasikan dengan bawahannya, jika terdapat sesuatu yang perlu diselesaikan yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)

<sup>43</sup> Nurlailah, “Manajemen Islam dan Implementasinya pada Perbankan Syariah”, dalam jurnal Tarbawiyah, h. 22.

## B. Kajian Terdahulu

**Tabel II-1**  
**Kajian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil
1	Tommy Andrias	<i>Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <sup>44</sup> .
2	Annidjatuz Zahra	<i>Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <sup>45</sup> .
3	Hartato Rianto	<i>Analisis Penerapan Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan Hotel Islamic House aceh</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Syariah sudah diterapkan sesuai dengan fatwa DSN dan berdampak baik kepada kinerja karyawan <sup>46</sup> .

<sup>44</sup> Tommy Andrias, *Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang*, 2012.

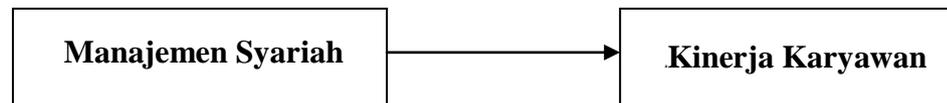
<sup>45</sup> Annidjatuz Zahra, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, 2015

<sup>46</sup> Hartato Rianto, *Analisis Penerapan Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan Hotel Islamic House aceh*, 2015.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Adapun kerangka berpikir yang dimaksud adalah:



**Gambar II-1**  
**Kerangka berpikir pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun penjelasan dari kerangka konseptual diatas adalah manajemen syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian<sup>47</sup>. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Mengacu pada rumusan masalah, teori yang telah dikemukakan, dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah manajemen syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>47</sup> Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h. 44

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) atau lebih<sup>48</sup>.

Berdasarkan metode penelitian ini memakai metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu<sup>49</sup>.

### B. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Hotel Transit Syariah di Jalan Gajah Mada No. 42 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Maret 2017.

**Tabel III-1  
Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																							
		Nopember 2016				Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Bimbingan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Pengumpulan Data																								
6	Analisis Data																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

<sup>48</sup> Etta Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), h. 30.

<sup>49</sup> Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h.12.

### C. Definisi Operasional

Difinisi Operasional adalah pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel<sup>50</sup>. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Manajemen syariah

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bemuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu tertuang dalam Al-Quran, Hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat<sup>51</sup>.

**Tabel III-2**  
**Indikator Manajemen Syariah**

No	Indikator	Item Pernyataan
1	<i>Planning</i> (Perencanaan)	1
2	<i>Organization</i> (Pengorganisasian)	2
3	<i>Coordination</i> (Pengkoordinasian)	1
4	<i>Controlling</i> (Pengawasan)	3
5	<i>Motivation</i> (Motivasi)	2
6	<i>Leading</i> (memimpin)	1

#### 2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu<sup>52</sup>.

**Tabel III-3**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas Kerja	3
2	Kuantitas Kerja	2
3	Keandalan Kerja	2
4	Sikap Kerja	3

<sup>50</sup> Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h.113.

<sup>51</sup> Khoril Arief, "Manajemen Islam", didapat dari <https://manajemenislam.wordpress.com/2013/03/03/manajemen-syariah/> diakses pada 08 Desember 2016

<sup>52</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 182

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Dimana sumber data primer yang didapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber.

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>53</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan yang berjumlah 20 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>54</sup>. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik Non probability sampling dengan jenis Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil<sup>55</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Transit Syariah Medan.

#### **F. Teknik dan alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **1. Studi Literatur**

Studi Literatur adalah kegiatan yang meliputi mencari secara literatur, melokalisasi, dan menganalisis dokumen yang berhubungan dengan masalah

---

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV.Afabeta, 2006), h. 90.

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 91

<sup>55</sup> *Ibid.*, h. 96

yang akan diteliti. Dokumen bisa berupa teori-teori dan bisa pula hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai permasalahan yang akan diteliti<sup>56</sup>.

## 2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya<sup>57</sup>. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin<sup>58</sup>. Skala Likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing – masing sebagai berikut :

**Tabel III-4**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Instrumen angket terdiri dari butir pernyataan variabel X dan variabel Y. Rincian dari butir pernyataan tersebut sebagai berikut :

**Tabel III-5**  
**Matriks Pengembangan Instrumen**

Variabel	Indikator	Item Angka
Manajemen Syariah	<i>Planning</i> (Perencanaan)	1
	<i>Organization</i> (Pengorganisasian)	2
	<i>Coordination</i> (Pengkoordinasian)	1
	<i>Coordination</i> (Pengkoordinasian)	1
	<i>Controlling</i> (Pengawasan)	3
	<i>Motivation</i> (Motivasi)	2
	<i>Leading</i> (memimpin)	1
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3
	Kuantitas Kerja	2
	Keandalan Kerja	2
	Sikap Kerja	3

<sup>56</sup> Etta Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), h. 170.

<sup>57</sup> *Ibid.*, h. 162

<sup>58</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h. 65.

### 3. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

### G. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji detrminan.

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya<sup>59</sup>. Uji validitas item atau butir akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas menurut Saifuddin berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment Pearson*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- rx<sub>y</sub> : koefisien korelasi *Product Moment*
- X : nilai dari item (pertanyaan)
- Y : nilai dari total item
- N : banyaknya responden atau sample penelitian<sup>60</sup>.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected*

<sup>59</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 5.

<sup>60</sup>*Ibid.*, h. 5.

*Item Total Corelation*) dengan nilai  $r$  tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a) Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b) Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah<sup>61</sup>.

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*<sup>62</sup>, yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

$\alpha$  : koefisien *Cronbach Alpha*

$k$  : jumlah item valid

$r$  : rerata korelasi anatar item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$ <sup>63</sup>.

---

<sup>61</sup>*Ibid.*, h. 4.

<sup>62</sup>*Ibid.*, h. 35.

<sup>63</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi 5 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 140.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, devenden variabel dan indevenden variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal<sup>64</sup>.

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 3. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel indevenden (X) dengan variabel devenden (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel devenden apabila nilai variabel indevenden mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indevenden dan variabel devenden apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

bX = Variabel Manajemen Syariah

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indevenden (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan

---

<sup>64</sup>*Ibid.*, h. 153.

artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Determinasi

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

##### b. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Penentuan penerimaan hipotesis dengan uji t dapat dilakukan dengan tabel t. Nilai t hitung hasil regresi dibandingkan dengan nilai t pada tabel. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka akan berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, dan sebaliknya jika  $\leq t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial. Hal tersebut juga berlaku untuk F hitung. Misalnya untuk jumlah sampel 20 maka nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah dengan melihat nilai t dengan *degree of freedom* untuk pengujian dua arah sebesar  $20-2=18$ .

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

**A. HASIL PENELITIAN**

**1. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel manajemen syariah (X) dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 20 orang karyawan Hotel Transit Syariah Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut:

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel manajemen syariah (X) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

### a. Deskripsi Data Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

#### 1) Jenis kelamin responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 20 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-2**  
**Presentase Jenis Kelamin Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	14	70.0	70.0	70.0
PEREMPUAN	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (70%) dan jenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (30%). Maka responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan.

#### 2) Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia responden dari 20 responden, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV-3**  
**Presentase Usia Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	10	50.0	50.0	50.0
30-39 tahun	5	25.0	25.0	75.0
40-49 tahun	4	20.0	20.0	95.0
>50 tahun	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan bahwa Usia responden, frekuensi responden berusia <30 tahun sebesar 50%, usia 30-39 tahun sebesar 25%, usia 40-49 tahun sebesar 20%, >50 tahun sebesar 5%.

### 3) Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 20 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-4**  
**Presentase Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	1	5.0	5.0	5.0
	SMK	19	95.0	95.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Data diatas menunjukkan pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan SMK sebanyak 19 orang atau 95%, responden yang berpendidikan D3 1 orang atau 5%.

#### b. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang variabel manajemen syariah (X).

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X (Manajemen Syariah)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0	20	100
2	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	20	100
3	8	40	9	45	3	15	0	0	0	0	20	100
4	6	30	14	70	0	0	0	0	0	0	20	100
5	10	50	10	50	0	0	0	0	0	0	20	100
6	9	45	11	55	0	0	0	0	0	0	20	100
7	6	30	14	70	0	0	0	0	0	0	20	100
8	10	50	10	50	0	0	0	0	0	0	20	100
9	4	20	16	75	1	5	0	0	0	0	20	100
10	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	20	100

Berdasarkan tabel IV-5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Perencanaan yang disusun perusahaan telah sesuai dengan kegiatan yang akan datang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (20%) dan setuju sebanyak 16 orang (80%).
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perencanaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (40%) setuju sebanyak 11 orang (55%) dan kurang setuju 1 orang (5%).
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam mencapai hasil yang baik dan seimbang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (40%), setuju sebanyak 9 orang (45%) dan kurang setuju 3 orang (15%).
- 4) Jawaban responden tentang Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (30%), dan setuju sebanyak 14 orang (70%).
- 5) Jawaban responden tentang Aturan yang dibuat pihak hotel telah sesuai dengan syariah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (50%) dan setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (45%) dan setuju sebanyak 11 orang (55%).
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin mengontrol setiap kegiatan yang berjalan agar sesuai dengan rencana perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (30%) dan setuju sebanyak 14 orang (70%).

- 8) Jawaban responden tentang Penyusunan Struktur Organisasi telah sesuai dengan bidang keahlian karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (50%) dan setuju sebanyak 10 orang (50%).
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan mengkoordinasikan perubahan setiap rencana kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju 4 orang (20%), setuju sebanyak 16 orang (75%) dan kurang setuju 1 orang (5%).
- 10) Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan pimpinan menjadikan setiap karyawan bertanggung jawab, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (40%), setuju sebanyak 11 orang (55%) dan kurang setuju 1 orang (5%).
2. Deskripsi hasil analisis persentase jawaban responden tentang kinerja karyawan (Y).

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0	20	100
2	8	40	11	55	1	5	0	0	0	0	20	100
3	5	25	14	70	1	5	0	0	0	0	20	100
4	2	10	9	45	8	40	1	5	0	0	20	100
5	14	70	6	30	0	0	0	0	0	0	20	100
6	6	30	14	70	0	0	0	0	0	0	20	100
7	9	45	11	55	0	0	0	0	0	0	20	100
8	8	40	9	45	3	15	0	0	0	0	20	100
9	5	25	15	75	0	0	0	0	0	0	20	100
10	6	30	14	70	0	0	0	0	0	0	20	100

Berdasarkan tabel IV-6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian, responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (20%), dan setuju sebanyak 16 orang (80%).

- 2) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (40%), setuju sebanyak 11 orang (55%) dan kurang setuju 1 orang (5%).
- 3) Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (25%), setuju sebanyak 14 orang (70%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (5%).
- 4) Jawaban responden tentang Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (10%), setuju sebanyak 9 orang (45%), kurang setuju sebanyak 8 orang (40%) dan tidak setuju 1 orang (5%).
- 5) Jawaban responden tentang Selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang ditetapkan oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 14 orang (70%), dan setuju sebanyak 6 orang (30%).
- 6) Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan terhadap suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (30%), dan setuju sebanyak 14 orang (70%).
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu berhati – hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (45%), dan setuju sebanyak 11 orang (55%).
- 8) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerjasama dengan baik dalam Tim, responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (40%), setuju sebanyak 9 orang (45%) dan kurang setuju 3 orang (15%).

- 9) Jawaban responden tentang Saya berlaku ramah kepada pemimpin, rekan kerja maupun bawahan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (25%), dan setuju sebanyak 15 orang (75%).
- 10) Jawaban responden tentang Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (30%), dan setuju sebanyak 14 orang (70%).

## 2. Analisis Data

### a. Uji Kualitas Data

#### 1) Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program Komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 16.0. dari 10 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid.

Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid / tidak valid dengan membandingkan Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 10 butir pernyataan untuk variabel manajemen syariah (X), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.

**Tabel IV-7****Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel X (Manajemen Syariah)**

No. Butir	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,517	0,444	0,020 < 0,05	Valid
Item 2	0,486	0,444	0,030 < 0,05	Valid
Item 3	0,810	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,738	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,671	0,444	0,001 < 0,05	Valid
Item 6	0,823	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,738	0,444	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,671	0,444	0,001 < 0,05	Valid
Item 9	0,517	0,444	0,020 < 0,05	Valid
Item 10	0,810	0,444	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel manajemen syariah ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

**Tabel IV-8****Hasil Analisa Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Butir	<sup>r</sup> Hitung	<sup>r</sup> Tabel	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,457	0,444	0,043<0,05	Valid
Item 2	0,485	0,444	0,030<0,05	Valid
Item 3	0,694	0,444	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,476	0,444	0,034<0,05	Valid
Item 5	0,781	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,781	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,757	0,444	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,605	0,444	0,005<0,05	Valid
Item 9	0,694	0,444	0,001<0,05	Valid
Item 10	0,781	0,444	0,000<0,05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Dari semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan ternyata semua pernyataan mempunyai status valid, dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrument penelitian.

## 2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.6$ , maka penelitian tersebut dianggap reliabel. Hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Reabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Manajemen Syariah (X)	0,869	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,826	Reliabel

Sumber : Diolah dari SPSS 16.0

Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1 ( $\geq 0.6$ ), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

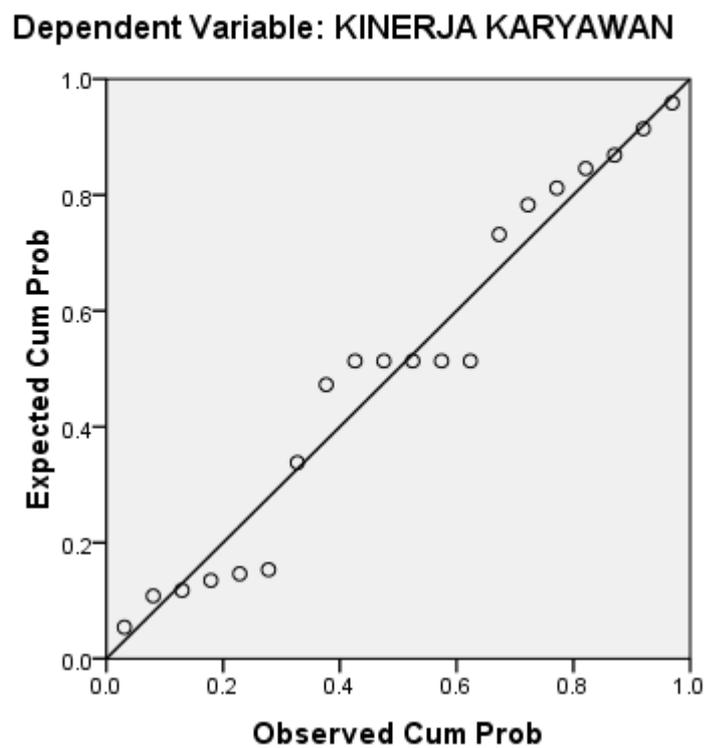
## b. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel dependen dengan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas**

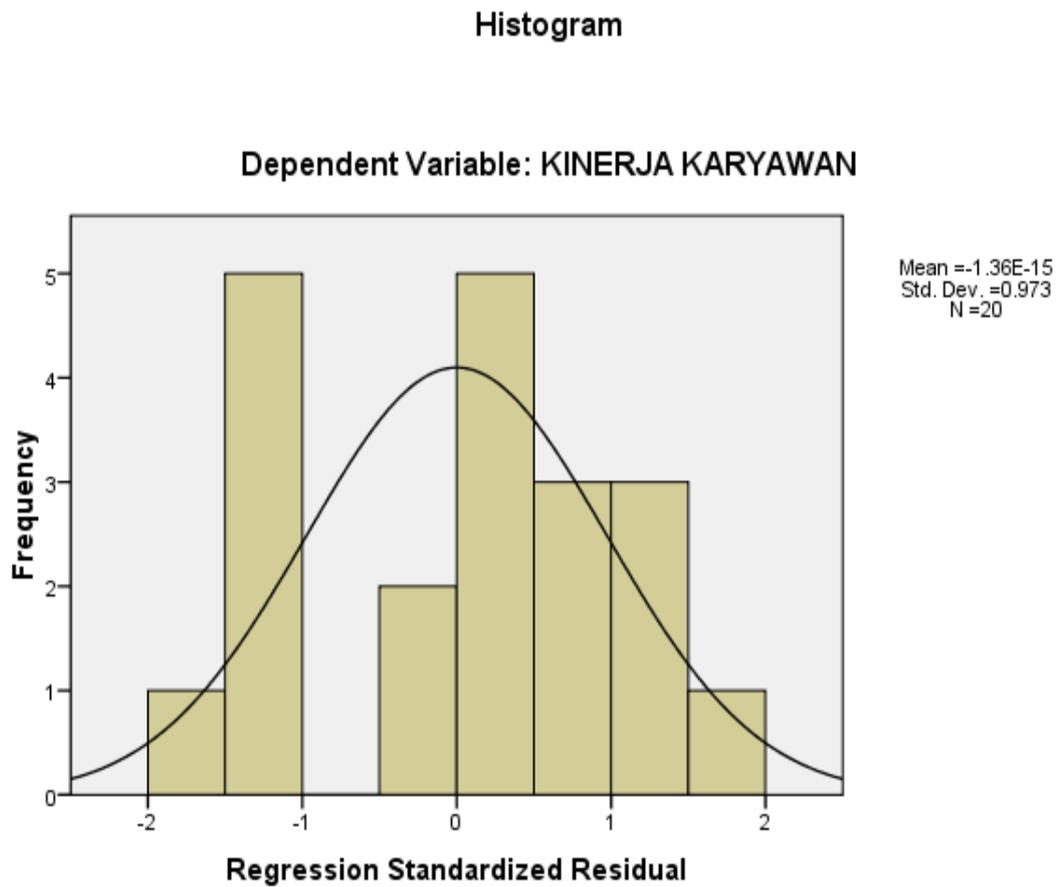
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Diolah SPSS 16.0

Gambar diatas mengemukakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah ditemukan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pengujian distribusi normal, maka data diatas dapat dikatakan telah berdistribusi normal karena distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

### c. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Manajemen syariah terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.744	6.022		1.950	.067
MANAJEMEN SYARIAH	.705	.139	.768	5.083	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Hasil pengujian data diatas didapat hasil sebagai berikut:

$$a = 11.744$$

$$bX = 0,705$$

Maka model persamaan regresinya adalah:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 11.744 + 0,705X \end{aligned}$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

bX = Variabel Manajemen Syariah

Berdasarkan persamaan diatas dianalisis pengaruh dari variabel independent (Manajemen Syariah) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan). Ditarik kesimpulan bahwa manajemen syariah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,705.

#### d. Uji Hipotesis

##### 1. Uji Determinasi (Uji R)

Mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Determinasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.567	2.21839

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN SYARIAH

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Nilai R Square diatas diketahui 0,589 atau 58,9% menunjukkan sekitar 58,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh manajemen syariah (X). Sementara sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien (rxy) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan manajemen syariah terhadap kinerja karyawan)

$H_0 : \beta \neq 0$  (ada pengaruh signifikan manajemen syariah terhadap kinerja karyawan)

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji t Hitung (t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.744	6.022		1.950	.067
MANAJEMEN SYARIAH	.705	.139	.768	5.083	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah SPSS 16.0

Hasil pengujian data diatas terlihat bahwa nilai sig, probability  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5.083 > 2.101 t_{tabel}$ , maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah manajemen syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **B. PEMBAHASAN**

Hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan.**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X (Manajemen Syariah) terhadap Y (Kinerja Karyawan), hal ini dilihat dari nilai t nilai  $5.083 > 2.101$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Manajemen Syariah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf  $0,05$ . Manajemen Syariah yang diterapkan oleh Perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Deskripsi Data**

Data penelitian ini, penulis menggunakan data dalam bentuk angket. Menggunakan 20 karyawan sebagai responden dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 70% dan minoritas perempuan sebesar 30%. Usia responden mayoritas <30 tahun sebesar 50%, usia 30-39 tahun sebesar 25%, usia 40-49 tahun sebesar 20%, >50 tahun sebesar 5%. Dan tingkat pendidikan responden mayoritas SMK 95% dan D3 5%.

### **3. Kualitas Data**

Masing-masing pernyataan dari setiap variabel adalah Valid. Maka instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel adalah instrument yang tepat atau benar.

Dan dari hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabel diatas 0,60 ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki reliabel yang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh manajemen syariah terhadap kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan yang dilaksanakan dengan cara memberikan angket kepada 20 orang responden dapat dilihat dengan Uji t nilai  $5.083 > 2.101$  dengan sig  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,589 atau 58,9% menunjukkan sekitar 58,9% variabel kinerja karyawan (X) dipengaruhi oleh manajemen syariah (Y). Sementara sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel manajemen syariah mempunyai pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,589 atau 58,9% terhadap kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi Perusahaan Penerapan nilai-nilai syariah yang berupa perilaku yang baik, penyusunan sistem syariah yang terorganisir dan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan perlu ditingkatkan lagi dalam manajemen syariah, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan.
2. Bagi perusahaan Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif antara manajemen islami dengan kinerja karyawan. Berarti jika manajemen syariah terus ditingkatkan dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga dapat meningkat.
3. Bagi perusahaan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, A. Riawan. dan Tim PEBS FEUI. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012.
- Abuddin, Nata. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Cetakan 4. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006.
- Ahmad, Djalaluddin. *Manajemen Qur'ani: Menerjemah Ibadah Ilahiyah dalam kehidupan*. Malang: Malang Press, 2007.
- Asy-Syifa, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: Raja Publishing)
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*. Depok: Gema Insani, 2008.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Juliandi, Azuar, et al. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press, 2015
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Arief, Khoril . *Manajemen Islam*. Dari <https://manajemenislam.wordpress.com/2013/03/03/manajemen-syariah/> 2013.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Edisi revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

- Nurlailah. *Manajemen Islam dan Implementasinya pada Perbankan Syariah*. jurnal Tarbawiyah
- Prabu, A.A. Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2015.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006.
- Rivai, Veithzal, *et al.* *Islamic Business and Economic Ethics: Mengacu pada Al-Qur'an dan mengikuti jejak Rasulullah dalam bisnis, Keuangan dan Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Rivai, Veitzhal. *Islamic Human Capital: dari teori ke praktek manajemen sumber daya islami*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009.
- Riyadi, Fuad. *Urgensi Manajemen dalam bisnis Islam*. jurnal Bisnis, Vol. 3. No. 1, 2015.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sangadji, Etta dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010.
- Sentot Imam Wahjono. *Manajemen Syariah Implementasi melalui Pendidikan*. Jurnal Balance, Vol. III. No. 6, 2006.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN, 2006.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011.
- Soeherman, Bonnie dan Marion Pinontoan. *Designing Information System* Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2006.
- Tommy Andrias. *Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grasia Semarang*, 2012.
- Zainarti. *Manajemen Islami Prespektif Al-Qur'an*. Jurnal Iqra, Vol. 08. No. 1, 2014.





## **PERNYATAAN ORISINILITAS**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yuni Sahara  
Jenjang Pendidikan : S1  
Program Studi : Bisnis dan Manajemen Syariah  
NPM : 1301280002

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul: “Pengaruh Manajemen Syariah Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan” merupakan karya saya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya dari orang lain. Kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan cara-cara penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2017  
Yang Menyatakan

Yuni Sahara

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI:**

Nama : Yuni Sahara Lubis  
Tempat / Tanggal Lahir : Kampung Pajak, 21 Juni 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jurusan : Bisnis dan Manajemen Syariah  
Fakultas : Agama Islam  
Anak Ke : Tiga (3) dari Empat (4) bersaudara  
Ayah : Ibin Lubis  
Ibu : Rasmi Munthe  
Alamat : Jln. Bambu Gg. Sukamari No. 36 A, Medan Timur  
Status : Belum Menikah  
No. Hp : 082167740122

### **PENDIDIKAN:**

1. SDN 112321, Kampung Pajak, Lulus tahun 2007.
2. MTS AL-AMIIN, Kampung Pajak, Lulus tahun 2010.
3. SMK DWI GUNA, Kampung Pajak, Lulus tahun 2013.
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Akhir Jurusan Bisnis dan Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Tahun 2017.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, Maret 2017

## **Lampiran 1. Gambaran Umum Hotel Transit Syariah**

### **A. Sejarah Singkat Hotel Transit Syariah**

Hotel Transit Syariah merupakan salah satu hotel bernuansa islami non alkohol di kota medan, yang disediakan untuk tamu bisnis dan keluarga serta tamu konvensi. Secara geografis Hotel Transit Syariah terletak di Jalan Gajah Mada no. 42 Medan -Indonesia. Tidak jauh dari pusat kota, perbelanjaan dan taman Gajah Mada tentunya.

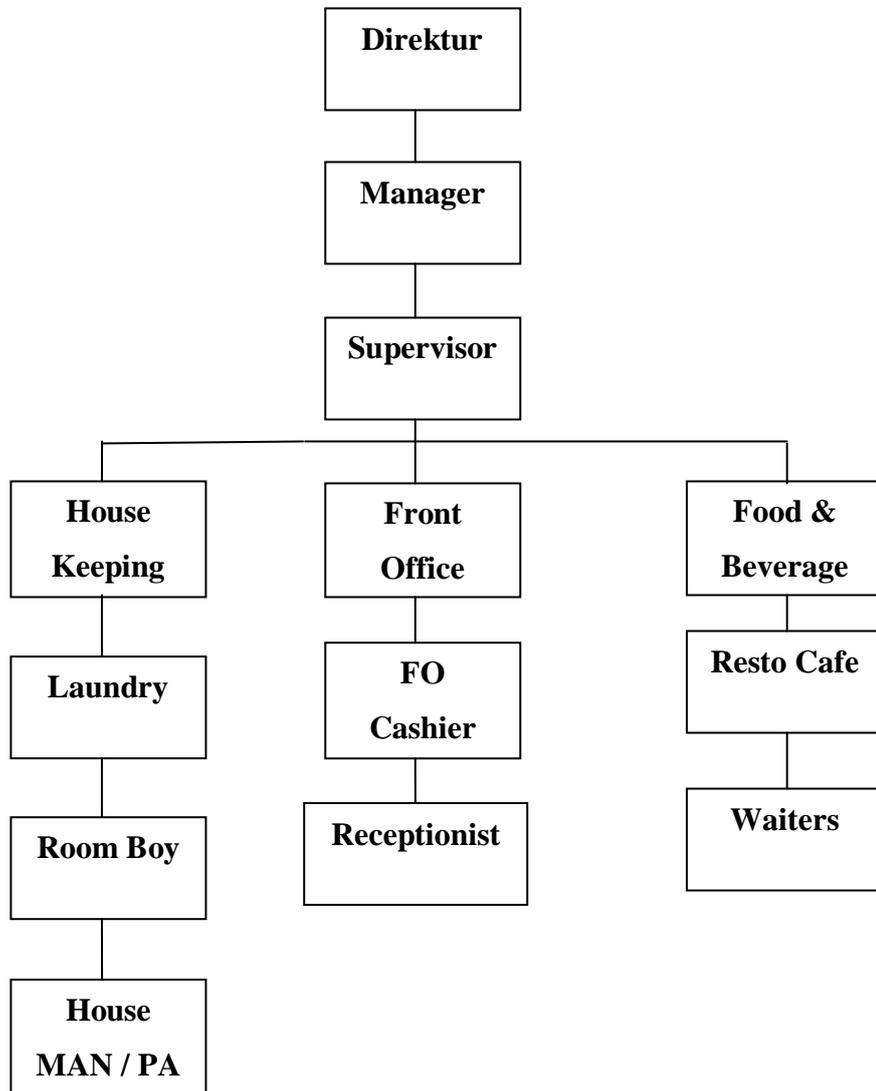
Hotel Transit Syariah merupakan perubahan dari Hotel Transit yang berdiri sejak tahun 1993. Pada mulanya Hotel Transit Syariah adalah hotel konvensional yang dimiliki oleh orang melayu-cina. Lalu dibeli dan renovasi sejak tahun 2014 yang lalu.

Hotel Transit Syariah memiliki jumlah karyawan 20 orang. Saat ini Hotel Transit Syariah menawarkan akomodasi dengan akses Wi-Fi gratis di Medan. Hotel ini memiliki teras dan menampilkan pemandangan kota. Setiap kamar hotel dilengkapi TV. Beberapa area memiliki area tempat duduk untuk kenyamanan, dan semua kamar memiliki kamar mandi pribadi.

**B. Hotel Transit Syariah Daily Rates**

<b>TYPE</b>	<b>ROOM FHOTO</b>	<b>PERS ON PER ROOM</b>	<b>PRICE (1 NIGHT)</b>	<b>DESCREPTION</b>
Studio Room		2	Rp. 225.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast.
Standard Room		2	Rp. 250.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast.
Deluxe Room		2	Rp. 285.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast
Family Room		3	Rp. 330.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast
Junior Suite		4	Rp. 360.000	Hot Water, Shower, Ac, TV Flat, Breakfast
Extra Bed	-	-	Rp. 55.000	-

### C. Struktur Organisasi Hotel



#### D. Deskripsi Tugas

Adapun deskripsi tugas dari struktur organisasi diatas adalah:

1. **Direktur** adalah pemimpin tertinggi dalam mengatur perusahaan yang mengatur semua urusan yang berkaitan dengan berjalannya perusahaan baik didalam maupu diluar.

Tugasnya :

- a. Bertanggung jawab terhadap opsional.
- b. Membuat perencanaan.
- c. Menciptakan budaya.
- d. Menjalin komunikasi dengan perusahaan lain.
- e. Membuat keputusan.

2. **Manager** adalah orang yang mengelola operasional sehari-hari dalam manajemen hotel.

Tugasnya :

- a. Mengatur dan meneliti pemesanan, penerimaan. Pelayanan kamar, dan kegiatan pengurus / pelayan hotel.
- b. Mengawasi persiapan keamanan kebun dan pemeliharaan barang-barang.
- c. Merencanakan dan mengawasi bar / tempat minum, restoran, dan tempat / ruangan untuk konferensi.
- d. Memastikan terpenuhinya K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. **Supervisor** adalah pekerja yang berhubungan langsung dengan *manager*.

Tugasnya :

- a. Mengatur kerjanya para bawahannya (*staff*).
- b. Bertanggung atas hasil kerja *staff*.
- c. Membuat jadwal kegiatan kerjs untuk karyawan.

4. **House keeping** adalah bagian atau departemen yang mengatur atau menata peralatan, menjaga kebersihan, memperbaiki kerusakan, dan memberi

dekorasi dengan tujuan agar hotel tampak rapi, bersih, menarik dan menyenangkan penghuninya.

Tugasnya:

- a. Menciptakan suasana hotel yang bersih, nyaman, dan aman.
- b. Memberikan pelayanan dikamar dengan sebaik-baiknya kepada tamu, supaya tamu merasa puas saat berkunjung maupun menginap di hotel.
- c. Penyiapan, penataan, dan pemeliharaan kebersihan outlet dan ruangan umum di hotel.

5. **Front Office** adalah suatu bagian depan dari suatu hotel, sebagai penjual kamar dan sering disebut dengan sellingroom.

Tugasnya :

- a. Menjual akomodasi hotel.
  - b. Menyambut dan mendaftarkan tamu-tamu yang *check-in*.
  - c. Melayani pemesanan kamar.
  - d. Memantau perkembangan situasi kamar secara akurat.
  - e. Menyiapkan berkas-berkas pembayaran tamu.
6. **Food & Beverage** adalah bagian dari hotel yang mengurus dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan pelayanan makanan dan minuman serta kebutuhan yang terkait dari para tamu.

Tugasnya :

- a. Menyiapkan makanan dan minuman didalam hotel
  - b. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B *cost*.
  - c. Menciptakan menu baru yang inovatif.
7. **Laundry** adalah salah satu bagian di dalam *housekeeping departement* pada satu atap hotel *mangement* yang bertanggung jawab atas semua cucian yang dikirimkan kepadanya.

Tugasnya :

- a. Membantu *departement Housekeeping* dalam menyediakan kebutuhan linen (handuk, seprai, selimut) untuk kamar hotel dan seragam karyawan.

8. **FO Cashier** adalah petugas hotel yang menangani keuangan kantor depan dengan mencatat semua fasilitas hotel yang digunakan tamu dan menerima pembayaran dari tamu-tamu yang *check-out*.

Tugasnya :

a. bertanggung jawab atas *manager* kantor depan. Ia bertanggung jawab atas kelancaran operasional dan kelancaran administrasi keuangan di kasir kantor depan.

9. **Room Boy** adalah merupakan bagian yang bertugas dalam hal pemeliharaan kamar-kamar hotel. Seperti kebersihan, keindahan, dan kenyamanan tamu selama tamu berada di hotel tersebut.

Tugasnya :

- a. Melaksanakan kebersihan setiap kamar berikut kelengkapannya.
- b. Melaksanakan kebersihan *Roomboy station* dan *Roomboy Trolley* berikut kelengkapannya.
- c. Melaksanakan kebersihan setiap koridor.

10. **Receptionist** adalah menangani registrasi tamu, memberikan pelayanan sebelum tamu menginap serta melayani tamu *check-out* serta pembayarannya.

Tugasnya :

- a. Menyambut tamu yang datang di *front desk* dengan ramah dan sopan.
- b. Melakukan pendaftaran tamu.
- c. Mencatat uang deposit tamu untuk menginap.
- d. Menangani tamu *check-out*.
- e. Melayani penukaran mata uang asing kemata uang lokal.
- f. Memasukkan tamu yang sudah *chek-in* dalam satu laporan harian.
- g. Menghitung dan bertanggung jawab atas uang transaksi selama *staff* tersebut bertugas pada hari tersebut.

11. **Waiters** adalah pelayan restoran dan hotel khusus melayani tamu yang memesan makan dan minuman.

Tugasnya :

- a. Mengatur dan menyajikan makanan dan minuman sesuai dengan fungsi arahan dan cara untuk mendapatkan kepuasan tamu secara maksimal.
  - b. Membersihkan semua meja, kursi termasuk peralatan lain seperti papan tulis, daftar menu dll.
  - c. Mengambil makanan dari dapur dan mengembalikan piring kotor ketempat cuci piring.
  - d. Mendengarkan keluhan tamu
  - e. Menyajikan makanan dan minuman dengan cara yang efisien dan sopan.
12. **House Man / PA** adalah : salah satu bagian yang berada didalam *housekeeping departement* yang menangani segala urusan mengenai kebersihan, kerapihan, kenyamanan, semua area umum yang berpengaruh pada ketertarikan tamu.
- Tugasnya :
- a. Melaksanakan kebersihan.
  - b. Menyiapkan air aqua galon untuk karyawan di *office* lainnya
  - c. Mendistribusikan setiap surat yang masuk ke departemen yang bersangkutan dan mengirim surat-surat keluar.
  - d. Melaporkan segala kerusakan dan kehilangan kejadian yang tidak semestinya kepada HK.

## **Lampiran 2. Angket Penelitian**

### **SURAT PENGANTAR ANGKET**

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu

Karyawan Hotel Transit Syariah

Di

Medan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbilalamiin. Saya berharap Bapak / Ibu senantiasa diberikan kesehatan, keselamatan dan selalu dilindungi oleh Allah SWT.

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir Bisnis Manajemen Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Manajemen Syariah terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Transit Syariah Medan”.

Bersama dengan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar pernyataan dalam angket ini. Saya berharap angket ini tidak mengganggu kegiatan yang Bapak / Ibu sedang lakukan. Mengenai Informasi yang Bapak / Ibu berikan hanya akan digunakan semata – mata untuk kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas segala bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan Terima Kasih. Wassalam.

Medan, Februari 2017

Hormat Saya

YUNI SAHARA

1301280002

## ANGKET PENELITIAN

--	--

### I. Identitas Responden

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak / Ibu pada kotak yang tersedia.

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
2. Usia :  < 30 Tahun  40-49 Tahun  
 30-39 Tahun  ≥ 50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :  D3  S2  Lainnya  
 S1  S3
4. Lama Kerja :  < 1 Tahun  4-5 Tahun  
 1-3 Tahun  > 5 Tahun
5. Unit Kerja / Divisi :

### II. Petunjuk Pengisian Angket

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang paling sesuai menurut Bapak / Ibu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian.					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu.					
3	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
4	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan.					
5	Selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang ditetapkan oleh pimpinan.					
6	Saya mematuhi semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan terhadap suatu pekerjaan.					
7	Saya selalu berhati – hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
8	Saya dapat bekerjasama dengan baik dalam Tim.					
9	Saya berlaku ramah kepada					

	pemimpin, rekan kerja maupun bawahan saya.					
10	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja.					

#### B. Variabel Manajemen Syariah

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perencanaan yang disusun perusahaan telah sesuai dengan kegiatan yang akan datang.					
2	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perencanaan.					
3	Pimpinan memberikan pengarahan kepada bawahan dalam mencapai hasil yang baik dan seimbang.					
4	Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien.					
5	Aturan yang dibuat pihak hotel telah sesuai dengan syariah.					
6	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerjanya.					
7	Pemimpin mengontrol setiap kegiatan yang berjalan agar sesuai dengan rencana perusahaan					
8	Penyusunan Struktur Organisasi telah sesuai dengan bidang keahlian karyawan.					
9	Pimpinan mengkoordinasikan					





### Lampiran 5. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki (1) Perempuan (2)

Usia : < 30 Tahun (1) 30-39 Tahun (2)  
40-49 Tahun (3) > 50 Tahun (4)

Pendidikan : D3 (1) SMK (2)

No. Responden	Identitas Responden		
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	1	4	1
2	1	1	2
3	1	1	2
4	2	3	2
5	1	1	2
6	1	2	2
7	2	3	2
8	1	1	2
9	1	1	2
10	2	1	2
11	1	3	2
12	1	1	2
13	2	2	2
14	1	1	2
15	1	2	2
16	1	1	2
17	1	1	2
18	1	1	2
19	2	3	2
20	2	1	2

**Lampiran 6. Output SPSS Identitas Responden**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	14	70.0	70.0	70.0
PEREMPUA	6	30.0	30.0	100.0
N				
Total	20	100.0	100.0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 tahun	10	50.0	50.0	50.0
30-39 tahun	5	25.0	25.0	75.0
40-49 tahun	4	20.0	20.0	95.0
>50 tahun	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	1	5.0	5.0	5.0

SMK	19	95.0	95.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

**Lampiran 7. Output Validitas dan Reliabilitas Manajemen Syariah**  
Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	-.087	.179	.491*	.250	.302	.491*	.250	1.000**	.179	.517*
Sig. (2-tailed)		.714	.450	.028	.288	.196	.028	.288	.000	.450	.020
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 2 Pearson Correlation	-.087	1	.282	.172	.437	.501*	.172	.437	-.087	.282	.486*
Sig. (2-tailed)	.714		.229	.469	.054	.025	.469	.054	.714	.229	.030
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 3 Pearson Correlation	.179	.282	1	.547*	.358	.684**	.547*	.358	.179	1.000**	.810**
Sig. (2-tailed)	.450	.229		.013	.121	.001	.013	.121	.450	.000	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 4 Pearson Correlation	.491*	.172	.547*	1	.218	.504*	1.000**	.218	.491*	.547*	.738**
Sig. (2-tailed)	.028	.469	.013		.355	.023	.000	.355	.028	.013	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 5 Pearson Correlation	.250	.437	.358	.218	1	.503*	.218	1.000**	.250	.358	.671**
Sig. (2-tailed)	.288	.054	.121	.355		.024	.355	.000	.288	.121	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 6 Pearson Correlation	.302	.501*	.684**	.504*	.503*	1	.504*	.503*	.302	.684**	.823**
Sig. (2-tailed)	.196	.025	.001	.023	.024		.023	.024	.196	.001	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 7 Pearson Correlation	.491*	.172	.547*	1.000**	.218	.504*	1	.218	.491*	.547*	.738**
Sig. (2-tailed)	.028	.469	.013	.000	.355	.023		.355	.028	.013	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 8 Pearson Correlation	.250	.437	.358	.218	1.000**	.503*	.218	1	.250	.358	.671**
Sig. (2-tailed)	.288	.054	.121	.355	.000	.024	.355		.288	.121	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 9 Pearson Correlation	1.000**	-.087	.179	.491*	.250	.302	.491*	.250	1	.179	.517*
Sig. (2-tailed)	.000	.714	.450	.028	.288	.196	.028	.288		.450	.020
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 10 Pearson Correlation	.179	.282	1.000**	.547*	.358	.684**	.547*	.358	.179	1	.810**
Sig. (2-tailed)	.450	.229	.000	.013	.121	.001	.013	.121	.450		.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total Pearson Correlation	.517*	.486*	.810**	.738**	.671**	.823**	.738**	.671**	.517*	.810**	1

Sig. (2-tailed)	.020	.030	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.020	.000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

**Lampiran 8. Output Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan**  
Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	-.087	.577**	.102	.218	.218	.302	.179	.577**	.218	.457*
Sig. (2-tailed)		.714	.008	.669	.355	.355	.196	.450	.008	.355	.043
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 2 Pearson Correlation	-.087	1	.050	.095	.362	.362	.501*	.282	.050	.362	.485*
Sig. (2-tailed)	.714		.833	.690	.117	.117	.025	.229	.833	.117	.030
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 3 Pearson Correlation	.577**	.050	1	.314	.378	.378	.406	.289	1.000**	.378	.694**
Sig. (2-tailed)	.008	.833		.177	.100	.100	.076	.216	.000	.100	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 4 Pearson Correlation	.102	.095	.314	1	.208	.208	.082	.195	.314	.208	.476*
Sig. (2-tailed)	.669	.690	.177		.379	.379	.731	.410	.177	.379	.034
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 5 Pearson Correlation	.218	.362	.378	.208	1	1.000**	.504*	.234	.378	1.000**	.781**
Sig. (2-tailed)	.355	.117	.100	.379		.000	.023	.320	.100	.000	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 6 Pearson Correlation	.218	.362	.378	.208	1.000**	1	.504*	.234	.378	1.000**	.781**
Sig. (2-tailed)	.355	.117	.100	.379	.000		.023	.320	.100	.000	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 7 Pearson Correlation	.302	.501*	.406	.082	.504*	.504*	1	.684**	.406	.504*	.757**
Sig. (2-tailed)	.196	.025	.076	.731	.023	.023		.001	.076	.023	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 8 Pearson Correlation	.179	.282	.289	.195	.234	.234	.684**	1	.289	.234	.605**
Sig. (2-tailed)	.450	.229	.216	.410	.320	.320	.001		.216	.320	.005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 9 Pearson Correlation	.577**	.050	1.000**	.314	.378	.378	.406	.289	1	.378	.694**
Sig. (2-tailed)	.008	.833	.000	.177	.100	.100	.076	.216		.100	.001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Item 10 Pearson Correlation	.218	.362	.378	.208	1.000**	1.000**	.504*	.234	.378	1	.781**

	Sig. (2-tailed)	.355	.117	.100	.379	.000	.000	.023	.320	.100		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.457**	.485**	.694**	.476**	.781**	.781**	.757**	.605**	.694**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.030	.001	.034	.000	.000	.000	.005	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

## Lampiran 9. Regresi Sederhana

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	42.2500	3.36976	20
MANAJEMEN SYARIAH	43.3000	3.67209	20

### Correlations

		KINERJA KARYAWAN	MANAJEMEN SYARIAH
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.768
	MANAJEMEN SYARIAH	.768	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	.000
	MANAJEMEN SYARIAH	.000	.
N	KINERJA KARYAWAN	20	20
	MANAJEMEN SYARIAH	20	20

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MANAJEMEN SYARIAH <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.567	2.21839

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN SYARIAH

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.167	1	127.167	25.840	.000 <sup>a</sup>
	Residual	88.583	18	4.921		
	Total	215.750	19			

a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN SYARIAH

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.744	6.022		1.950	.067
	MANAJEMEN SYARIAH	.705	.139	.768	5.083	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Lampiran 10. Output Distribusi Data Variabel Manajemen Syariah

#### Statistics

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	TOTAL
N Valid	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2000	4.3500	4.2500	4.3000	4.5000	4.4500	4.3000	4.5000	4.2000	4.2500	43.3000
Std. Error of Mean	.09177	.13129	.16018	.10513	.11471	.11413	.10513	.11471	.09177	.16018	.82110
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	4.0000	4.0000	4.5000	4.0000	4.0000	42.5000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00 <sup>a</sup>	4.00	4.00	4.00 <sup>a</sup>	4.00	4.00	40.00
Std. Deviation	.41039	.58714	.71635	.47016	.51299	.51042	.47016	.51299	.41039	.71635	3.67209
Variance	.168	.345	.513	.221	.263	.261	.221	.263	.168	.513	13.484
Skewness	1.624	-.212	-.418	.945	.000	.218	.945	.000	1.624	-.418	.507
Std. Error of Skewness	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis	.699	-.552	-.826	-1.242	-2.235	-2.183	-1.242	-2.235	.699	-.826	-1.041
Std. Error of Kurtosis	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992
Range	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	12.00
Minimum	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	38.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
Sum	84.00	87.00	85.00	86.00	90.00	89.00	86.00	90.00	84.00	85.00	866.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Frequency Table

#### ITEM 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	80.0	80.0	80.0
	5	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0
	4	11	55.0	55.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	15.0	15.0	15.0
	4	9	45.0	45.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	70.0	70.0	70.0
	5	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	50.0	50.0	50.0
	5	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	55.0	55.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	70.0	70.0	70.0
	5	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	50.0	50.0	50.0
	5	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	16	80.0	80.0	80.0
	5	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	15.0	15.0	15.0
	4	9	45.0	45.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**TOTAL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	5.0	5.0	5.0
	40	6	30.0	30.0	35.0
	41	2	10.0	10.0	45.0
	42	1	5.0	5.0	50.0
	43	1	5.0	5.0	55.0
	44	2	10.0	10.0	65.0
	45	1	5.0	5.0	70.0
	46	2	10.0	10.0	80.0
	48	1	5.0	5.0	85.0
	49	2	10.0	10.0	95.0
	50	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

### Lampiran 11. Output Distribusi Data Variabel Kinerja Karyawan

#### Statistics

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	TOTAL
N Valid	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.2000	4.3500	4.2500	3.6000	4.3000	4.3000	4.4500	4.2500	4.2500	4.3000	42.2500
Std. Error of Mean	.09177	.13129	.09934	.16859	.10513	.10513	.11413	.16018	.09934	.10513	.75350
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	41.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00
Std. Deviation	.41039	.58714	.44426	.75394	.47016	.47016	.51042	.71635	.44426	.47016	3.36976
Variance	.168	.345	.197	.568	.221	.221	.261	.513	.197	.221	11.355
Skewness	1.624	-.212	1.251	.033	.945	.945	.218	-.418	1.251	.945	1.016
Std. Error of Skewness	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis	.699	-.552	-.497	-.073	-1.242	-1.242	-2.183	-.826	-.497	-1.242	.151
Std. Error of Kurtosis	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992
Range	1.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	12.00
Minimum	4.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	38.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	50.00
Sum	84.00	87.00	85.00	72.00	86.00	86.00	89.00	85.00	85.00	86.00	845.00

### Frequency Table

ITEM 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	80.0	80.0	80.0
	5	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0
	4	11	55.0	55.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	75.0	75.0	75.0
	5	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.0	5.0	5.0
	3	8	40.0	40.0	45.0
	4	9	45.0	45.0	90.0
	5	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	70.0	70.0	70.0
	5	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	70.0	70.0	70.0
	5	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	55.0	55.0	55.0
	5	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	15.0	15.0	15.0
	4	9	45.0	45.0	60.0
	5	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	75.0	75.0	75.0
	5	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**ITEM 10**

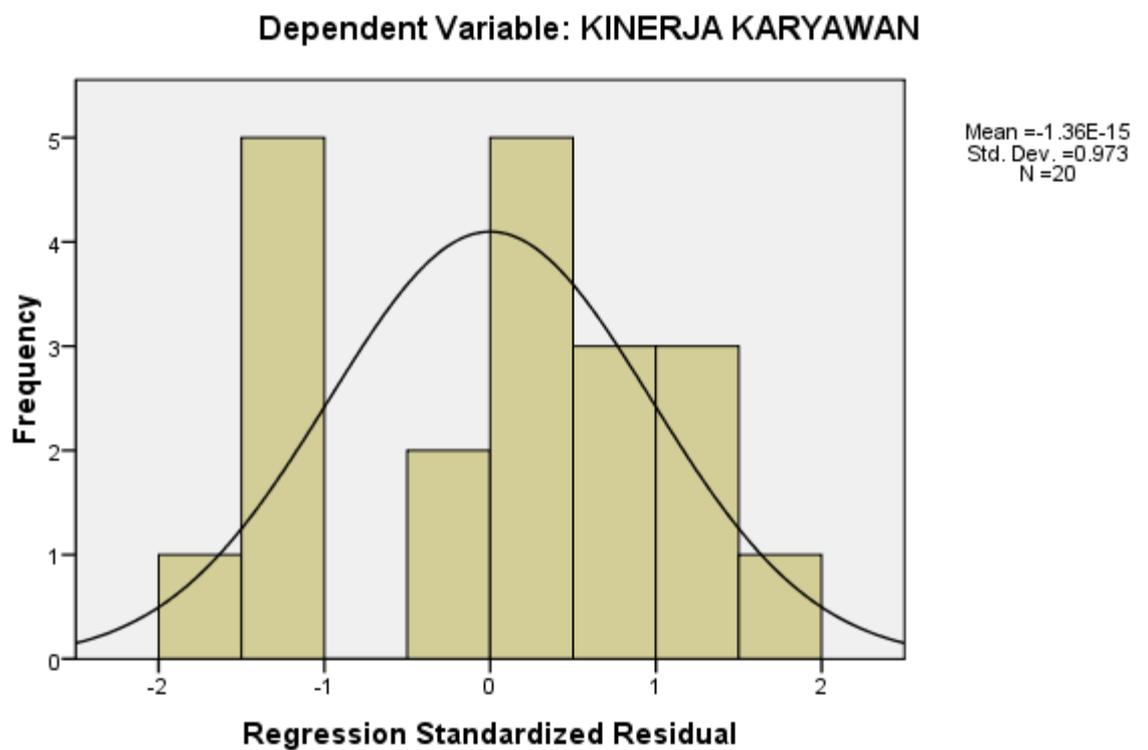
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	70.0	70.0	70.0
	5	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**TOTAL**

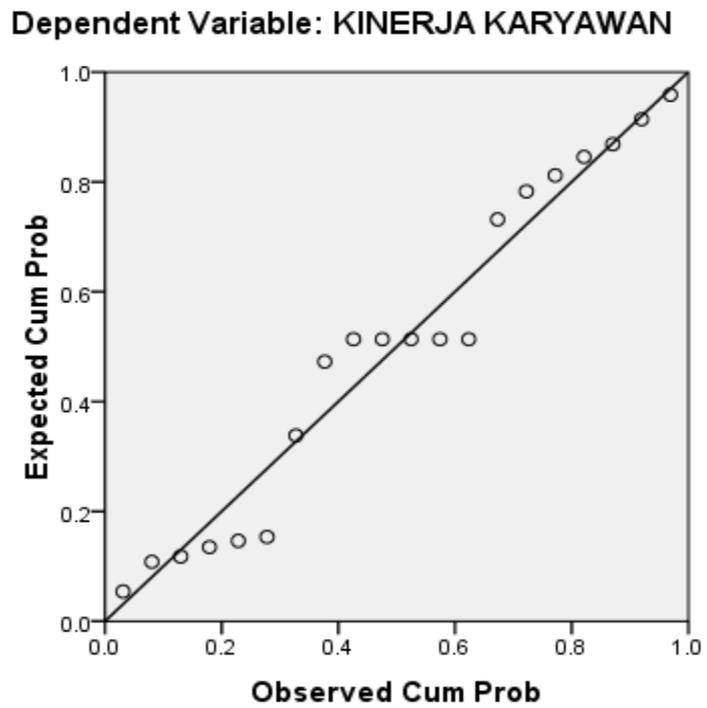
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	5.0	5.0	5.0
	39	2	10.0	10.0	15.0
	40	6	30.0	30.0	45.0
	41	2	10.0	10.0	55.0
	42	2	10.0	10.0	65.0
	44	3	15.0	15.0	80.0
	45	1	5.0	5.0	85.0
	48	2	10.0	10.0	95.0
	50	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

**Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas Asumsi Klasik**

**Histogram**



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MANAJEMEN SYARIAH	KINERJA KARYAWAN
N		20	20
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	43.3000	42.2500
	Std. Deviation	3.67209	3.36976
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.198
	Positive	.184	.198
	Negative	-.134	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.825	.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.504	.414
a. Test distribution is Normal.			

**Lampiran 13. Tabel r**

df	R	df	r	df	r	df	r	df	r
	0,05		0,05		0,05		0,05		0,05
1	0,996917	21	0,413247	41	0,300793	61	0,248026	81	0,215864
2	0,95	22	0,404386	42	0,297315	62	0,246064	82	0,214567
3	0,878339	23	0,39607	43	0,293955	63	0,244148	83	0,213293
4	0,811401	24	0,388244	44	0,290706	64	0,242276	84	0,212041
5	0,754492	25	0,380863	45	0,287563	65	0,240447	85	0,210811
6	0,706734	26	0,373886	46	0,284519	66	0,238658	86	0,209603
7	0,666384	27	0,367278	47	0,28157	67	0,236909	87	0,208415
8	0,631897	28	0,361007	48	0,278711	68	0,235198	88	0,207246
9	0,602069	29	0,355046	49	0,275936	69	0,233523	89	0,206098
10	0,575983	30	0,34937	50	0,273243	70	0,231883	90	0,204968
11	0,552943	31	0,343957	51	0,270628	71	0,230278	91	0,203856
12	0,532413	32	0,338788	52	0,268086	72	0,228705	92	0,202763
13	0,513977	33	0,333845	53	0,265614	73	0,227164	93	0,201686
14	0,497309	34	0,329111	54	0,263209	74	0,225654	94	0,200627
15	0,482146	35	0,324573	55	0,260869	75	0,224174	95	0,199584
16	0,468277	36	0,320217	56	0,258589	76	0,222722	96	0,198558
17	0,455531	37	0,316032	57	0,256369	77	0,221298	97	0,197547
18	0,443763	38	0,312006	58	0,254204	78	0,219901	98	0,196551
19	0,432858	39	0,308131	59	0,252094	79	0,21853	99	0,19557
20	0,422714	40	0,304396	60	0,250035	80	0,217185	100	0,194604

**Lampiran 14. Tabel t**

<b>df</b>	<b>t</b>								
	<b>0,05</b>								
1	12,706205	21	2,079614	41	2,019541	61	1,999624	81	1,989686
2	4,3026527	22	2,073873	42	2,018082	62	1,998971	82	1,989319
3	3,1824463	23	2,068658	43	2,016692	63	1,998341	83	1,98896
4	2,7764451	24	2,063899	44	2,015368	64	1,99773	84	1,98861
5	2,5705818	25	2,059539	45	2,014103	65	1,997138	85	1,988268
6	2,4469118	26	2,055529	46	2,012896	66	1,996564	86	1,987934
7	2,3646243	27	2,05183	47	2,01174	67	1,996008	87	1,987608
8	2,3060041	28	2,048407	48	2,010635	68	1,995469	88	1,98729
9	2,2621572	29	2,04523	49	2,009575	69	1,994945	89	1,986979
10	2,2281388	30	2,042272	50	2,008559	70	1,994437	90	1,986674
11	2,2009852	31	2,039513	51	2,007584	71	1,993943	91	1,986377
12	2,1788128	32	2,036933	52	2,006647	72	1,993464	92	1,986086
13	2,1603687	33	2,034515	53	2,005746	73	1,992997	93	1,985802
14	2,1447867	34	2,032244	54	2,004879	74	1,992543	94	1,985523
15	2,1314495	35	2,030108	55	2,004045	75	1,992102	95	1,985251
16	2,1199053	36	2,028094	56	2,003241	76	1,991673	96	1,984984
17	2,1098156	37	2,026192	57	2,002465	77	1,991254	97	1,984723
18	2,100922	38	2,024394	58	2,001717	78	1,990847	98	1,984467
19	2,093024	39	2,022691	59	2,000995	79	1,99045	99	1,984217
20	2,0859634	40	2,021075	60	2,000298	80	1,990063	100	1,983971