

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
MEDAN BALAI KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

TIWI INDAH SARI
NPM. 1601270131



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

Acc majlis sidang
16 Oktober 2020

[Signature]
SPR FERIZ MUHAMMADI

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
MEDAN BALAI KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

TIWI INDAH SARI

NPM. 1601270131



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020

PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
MEDAN BALAI KOTA

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

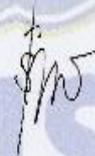
Oleh :

TIWI INDAH SARI

NPM. 1601270131

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing


Sri Fitri Wahyuni, SE,MM

Unggul | Cerdas | Terpercaya
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

PERSEMBAHAN

*Karya Ilmiah ini saya persembahkan
kepada keluarga saya*

Ayahanda Suparmin

Ibunda Laimah Sitorus

Kakanda Kiki Novita

Abangda Muhammad Zakaria

Adinda Nurhalijah dan Zulfadli

Tak lekang selalu memberikan do'a kesuksesan &

Keberhasilan bagi diri saya

Moto Hidup :

Kita tumbuh saat kita setiap hari

berlatih proses pertumbuhan

Pernyataan Orisinalitas

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiwi Indah Sari
NPM : 1601270131
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota, Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiatisme, maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 12 Oktober 2020

Yang Menyatakan



Tiwi Indah Sari

NPM : 1601270131

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
MEDAN BALAI KOTA**

Oleh:

TIWI INDAH SARI

NPM :1601270131

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan
dalam ujian skripsi*

Medan, 16 Oktober 2020

Pembimbing



SRI FITRI WAIYUNI, SE,MM

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

Medan, 16 Oktober 2020

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (Tiga) eksemplar
Hal : Skripsi a.n Tiwi Indah Sari
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi Mahasiswa a.n Tiwi Indah Sari yang berjudul "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota". Maka saya berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian saya sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing



Sri Fitri Wahyuni, SE,MM

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Tiwi Indah Sari

NPM : 1601270131

PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

HARI, TANGGAL : Jum'at, 06/11/2020

WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PENGUJI II : Khairunnisa, SE.I, M.M

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris

Zailani, S.PdI, MA

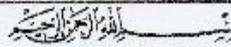


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sito met pamo auro tri ago dastuhar
Mancor dat tanggalye

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Hasri No.3 Medan 20238 Telp (061) 6022400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : relator@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Tiwi Indah Sari
NPM : 1601270131
Program Study : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 16 Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE,MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorb, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Salamat Pohan, S.Ag, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

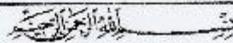


UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menghadapi masalah agar disablon
Mau dan sanggup

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptan M. H. Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6627400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : askripsi@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Syariah, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Tiwi Indah Sari
NPM : 1601270131
Program Study : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota

Medan, 16 Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

Sri Fitri Wahyuni, SE,MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qasbi, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA

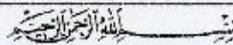


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila sesuatu sulit itu agar dilakukan
Nanti dan tanggapnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6623400
Website : www.umhsu.ac.id E-mail : reklam@umhsu.ac.id
Bank : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE,MM

Nama Mahasiswa : Tiwi Indah Sari
 Npm : 1601270131
 Semester : VIII
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
28-09-2020	- Perbaiki Analisis data - Perbaiki Validitas dan Reliabilitas		
30-09-2020	- Perbaiki Regresi Linear Berganda - Perbaiki uji hipotesis		

Medan, 19-10-2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

Sri Fitri Wahyuni, SE,MM



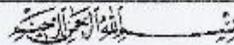
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Elita Mahasiswa dan Staf yang Berprestasi
Nasional dan Internasional

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Hasri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Syariah



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE,MM

Nama Mahasiswa : Tiwi Indah Sari
 Npm : 1601270131
 Semester : VIII
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06-10-2020	- Perbaiki Interpretasi Hasil Analisis data - Perbaiki kesimpulan dan saran		
16-10-2020	Acce skripsi untuk masuk sidang		

Medan, 19-10-2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA**

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	‘	Komater balik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I

و —	ḍammah	U	U
--------	--------	---	---

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
ـِ ى	fathāh dan ya	AI	a dan i
ـِ و	fathāh dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa : كيف

c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـِ ا	fathāh dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- qāla : قال
- ramā : مر
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan ḍammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لروضة الاطفال
- al-Madīnah al-munawwarah : المدینة المنورة
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: لـ namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: اللال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir

kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوع
- *syai'un*: شىء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت
- *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-‘alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu

disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Tiwi Indah Sari, 1601270131, Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota, Pembimbing Sri Fitri Wahyuni, SE,MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan memberikan kuisioner kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Data diolah dengan SPSS 22 dengan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel nilai-nilai Islami berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,762 > 2,059$, dengan signifikansi $0,010 > 0,05$. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,011 > 2,059$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Secara simultan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,764 > 3,39$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Nilai-nilai Islami, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tiwi Indah Sari, 1601270131, The Effect of The Application of Islamic Values and Organizational Commitment to Improving Employee Performance at Bank Muamalat Indonesia Medan Branch City Hall, Mentor Sri Fitri Wahyuni, SE,MM.

This research aims to find out the influence of Islamic values and organizational commitment on the performance of employees of Bank Muamalat Indonesia Medan City Hall Branch.

The method used in this study is a type of quantitative research. In this study used primary data by giving questionnaires to employees of Bank Muamalat Indonesia Medan Branch City Hall, with a sample of 30 respondents. Data processed with SPSS 22 with the data analysis method used are validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests.

Based on the research conducted obtained results that the variable islamic values have a significant and positive effect on employee performance. This can be proven by the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ which is $2,762 > 2,059$, with a significance of $0.010 > 0.05$. Organizational commitment has a significant and positive impact on employee performance. This can be proven by the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ which is $3,011 > 2,059$ with a significance value of $0.006 < 0.05$. Simultaneously Islamic values and organizational commitments have a significant impact on employee performance. This can be proven by $F_{hitung} > F_{tabel}$ which is $7,764 > 3.39$ with a significance value of $0.002 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Islamic Values, Organizational Commitment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat beserta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul ***“Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota”***.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya kepada penulis, khususnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Suparmin dan Ibu Laimah Sitorus tercinta yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, serta dukungan berupa materi, bimbingan, nasehat serta doa yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

7. Bapak Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M..E.I, selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Sri Fitri Wahyuni SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
9. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengetahuan kepada penulis.
10. Terima kasih kepada seluruh kelas A2 Perbankan Syariah Siang yang selalu memberikan semangat serta dukungan yang tulus kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang telah diberikan dari semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 16 Oktober 2020

Penulis

TIWI INDAH SARI

NPM. 1601270131

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Nilai-nilai Islami	8
a. Pengertian Nilai-nilai Islami	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai-nilai Islami	15
c. Dimensi dan Indikator Nilai-nilai Islami	16
2. Komitmen Organisasional	17
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi .	17
c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional.....	18
3. Kinerja Karyawan	21
a. Pengertian Kinerja Karyawan	21
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
c. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	23
B. Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Berfikir.....	29
D. Hipotesis.....	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Metode Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	34
D. Variabel Penelitian	35
E. Definisi Operasional Variabel	36
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Instrumen Penelitian	40
H. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Deskripsi Institusi	48
1. Sejarah berdirinya Bank Muamalat Indonesia	48
2. Visi dan misi Bank Muamalat Indonesia.....	50
3. Tujuan, produk dan layanan	50
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
C. Penyajian Data	56
D. Analisis Data	58
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
2. Analisis Regresi Linear Berganda	60
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heterokedastisitas	62
3. Uji Hipotesis	64
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	64
b. Uji Secara Simultan (Uji F)	66
E. Interpretasi Hasil Analisis Data	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Kegiatan Keagamaan Bank Muamalat cabang Medan Balai Kota	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2	Persamaa dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan.....	34
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Penelitian	36
Tabel 3.3	Penentuan Jawaban Kuesioner.....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.5	Tanggapan Responden mengenai Nilai-nilai Islami.....	56
Tabel 4.6	Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasional .	56
Tabel 4.7	Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi.....	60
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	66

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Bagan Kerangka Berfikir	31
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	46
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	47
Gambar 4.1	Logo Bank Muamalat.....	50
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bank Muamalat.....	52
Gambar 4.3	Grafik Normal Probability Plot Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.4	Histogram Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.5	Uji Heteroskedastisitas.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Factor sumber daya manusia (SDM) menjadi modal yang penting untuk mengembangkan dan memajukan suatu organisasi termasuk perusahaan. Oleh karena itu, maka pengaturan SDM yang baik pada organisasi bermanfaat untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, betapa pentingnya peran SDM dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Hal tersebut mendorong perusahaan atau organisasi untuk memerhatikan SDM dari aspek kesejahteraan ataupun kinerja masing-masing karyawan. Untuk mengembang SDM yang bermutu maka diperlukan strategi yang tepat dalam mengatur dan sekaligus mengelola SDM dalam tubuh suatu perusahaan termasuk pengelolaan SDM pada perbankan konvensional maupun perbankan syariah dalam rangka menjawab tantangan-tantangan perubahan zaman yang semakin membutuhkan SDM yang bermutu dan berkualitas.¹

Bank Muamalat Indonesia adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. Didirikan pada tahun 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Mulai beroperasi pada tahun 1992, yang didukung oleh cendekiawan Muslim dan pengusaha, serta masyarakat luas. Pada tahun 1994, telah menjadi bank devisa. Produk pendanaan yang ada menggunakan prinsip Wadiah (titipan) dan Mudharabah (bagi-hasil). Sedangkan penanaman dananya menggunakan prinsip jual beli, bagi-hasil, dan sewa.

Sejak kehadirannya pada 27 Syawwal 1412 Hijriah, Bank Muamalat telah membuka pintu kepada masyarakat yang ingin memanfaatkan layanan

¹ Usep Deden Suherman. "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. No. 1. Volume 9. 2018.

bank syariah. Kehadiran Bank Muamalat tidak hanya untuk memposisikan sebagai bank pertama murni syariah, namun dilengkapi dengan keunggulan jaringan Real Time On Line terluas di Indonesia. Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan melalui 312 gerai yang tersebar di 33 provinsi, didukung jaringan lebih dari 3.800 Kantor Pos 9 Online/SOPP di seluruh Indonesia, serta merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia.²

Perkembangan dan pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia sangat pesat. Jumlah karyawan bank umum syariah di Indonesia yang pada akhir tahun 2014 hanya sebanyak 41.393 karyawan, pada bulan Januari 2015 sudah mencapai 49.086 karyawan (*Sharia Banking Statistic, June 2015*). Hal ini tentu diiringi dengan semakin banyaknya kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan dan kemampuan ekonomi syariah yang bermutu dan kompeten. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, keberhasilan pengembangan perbankan syariah pun juga bukan hanya ditemukan oleh keberhasilan penyebarluasan informasi atau banyaknya pembukaan jaringan kantor cabang, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perbankan syariah itu sendiri, sehingga bank syariah dapat berjalan sesuai prinsip syariah dan dapat dimanfaatkan masyarakat luas sebagai bagian dari system keuangan yang *rahmatan lil alamin*.

Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada di perbankan syariah tidak hanya terfokus pada pengejaran target semata, tetapi juga berkomitmen pada penerapan nilai-nilai islami. Untuk mewujudkan system dan tatanan perbankan syariah yang sehat dan istiqomah pada penerapan prinsip syariah dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja Islam dan teknis perbankan. Harus diakui bahwa sumber daya manusia bank syariah yang mampu dan siap untuk memenuhi kebutuhan operasional bank syariah masih

² Nurul Fuada Fatimah HS, *Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar*, Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makassar. h. 8. 2016.

sangat langka karena fakta menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia bank syariah adalah berasal dari bank konvensional.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi yang tinggi, etos kerja yang baik, berkepribadian baik, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Etika kerja islam itu dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat tinggi. Karenanya setiap muslim tidak akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut pengangguran. Akan tetapi kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi dengan pemahaman keagamaan dan tanggung jawab merupakan ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Etika kerja Islam penting untuk diteliti karena merupakan etika kerja yang terkait dengan etos spiritual yang memancarkan system keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang terbentuk dari wahyu dan akal. Etika kerja islam dapat meningkatkan kinerja, jika kerja dimaknai sebagai penjabaran aqidah, amal (kerja) yang dilandasi ilmu, kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi.

Kegiatan Bank Muamalat Medan untuk karyawan dalam bidang keagamaan bermacam-macam. Bank Muamalat cabang Medan Balai Kota didapatkan data program kegiatan keagamaan guna meningkatkan integritas atau etika kerja Islam karyawan, yaitu:

Tabel 1.1**Kegiatan Keagamaan Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota**

Nama Kegiatan	Waktu	Keterangan
Doa Pagi	Senin-Jumat Pagi	Dilakukan Manajer dan seluruh karyawan
Pengajian	Kamis	Dilakukan Manajer dan seluruh karyawan

Sumber: Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota

Walaupun sudah ada upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan etika kerja Islam dalam diri karyawan tersebut, namun sasaran penerapan etika kerja Islam belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan oleh setiap karyawan. Jika dilihat dari pengalaman peneliti pada saat magang, hanya sebagian dari karyawan tersebut yang beranggapan bahwa tujuan utama kerja adalah untuk beribadah dan bukan hanya untuk mendapatkan uang semata, sedangkan karyawan lainnya beranggapan bahwa bekerja hanyalah untuk mendapatkan uang, dan rata-rata diantaranya memiliki pandangan bahwa bekerja dan beribadah bukanlah menjadi satu kesatuan utuh. Hal ini terjadi karena masih rendahnya pemahaman dan penerapan etika kerja Islam dalam diri karyawan di Bank Muamalat cabang Medan Balai Kota.

Selain etika kerja Islam, factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Agar dapat menjalankan berbagai perannya, karyawan haruslah merupakan sumber daya berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya sehingga visi dan misi organisasi tersebut dapat tercapai. Namun demikian, masih banyak perbankan syariah yang belum melihat pentingnya peran komitmen organisasi pada karyawan terhadap perkembangan bank syariah itu sendiri.

Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Perkembangan dan persaingan dalam perbankan syariah yang semakin pesat menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu factor yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai kesuksesan suatu organisasi, termasuk di dalam Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota ini.

Permasalahan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah dapat mmbawa dampak negative pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, dan tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turnover* karyawan. Setiap karyawan pada dasarnya memang memiliki hak untuk keluar dari organisasinya namun apabila terjadi peningkatan tingkat *turnover* akan berdampak negative bagi organisasi karena dapat menghambat kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena masih kurangnya penerapan etika kerja Islam dalam diri karyawan. Selain itu komitmen organisasi juga perlu ditingkatkan demi tercapainya kinerja organisasi yang lebih baik.

Dengan demikian, setelah memperhatikan uraian-uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota**”. Studi kasus pada Bank Muamalat Kota Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengetahuan Agama para karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota
2. Kurangnya pemahaman nilai-nilai Islam pada karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota
3. Masih adanya ketidak konsistenan para karyawan dengan pekerjaannya

C. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang penulis kemukakan pada bagian latar belakang tersebut, penulis dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh nilai-nilai Islami pada kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh nilai-nilai islami dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai islami pada kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai islami dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh penerapan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran masukan yang positif dan bermanfaat dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur ilmu pengetahuan Bank Muamalat Kota Medan yang informatif sebagai referensi dan bahan bacaan yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.

F. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum Bank Muamalat untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teoretis

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian meliputi: deskripsi teori sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan kenyataan dilapangan yang nantinya teori-teori tersebut digunakan untuk membantu menjawab masalah penelitian, dan penelitian yang relevan yang memuat uraian tentang hasil penelitian terdahulu dan hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III: Metodologi Penelitian

Pada bagian ini diuraikan langkah-langkah penelitian yaitu: metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data dan uji hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, uji normalitas data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Deskripsi Teori

1. Nilai-nilai Islami

a. Pengertian nilai-nilai islami

Islam sebagai risalah samawi yang universal datang untuk menangani kehidupan manusia dalam berbagai aspek, baik aspek spiritual maupun aspek material. Islam tidak hanya akidah, tetapi juga mencakup sistem politik, sosial budaya dan perekonomian yang ditujukan untuk seluruh manusia. Islam yang merupakan agama yang sempurna, dilengkapi dengan konsep dan sistem ekonomi yang dapat dipakai sebagai panduan manusia dalam melakukan kegiatan ekonomi.

Menurut Kamus Besar Ilmu Pengetahuan bahwa nilai (*value*) memiliki arti berguna, berdaya dan berlaku yang berasal dari Bahasa latin, *valere*. Nilai merupakan sesuatu yang berharga yang dapat merubah sikap dan perilaku seseorang. Menurut Musrin, nilai-nilai Islam ialah sekumpulan prinsip hidup, ajaran mengenai seperti apa manusia sebaiknya melaksanakan kehidupannya di dunia ini. Sedangkan menurut Padmawati, nilai-nilai Islam ialah sifat yang ada di dalam Al-qur'an yang merupakan penentu sikap manusia yang bermanfaat bagi kemanusiaan yang digunakan sebagai bekal hidup di dunia dan akhirat.³

Nilai-nilai islam juga merupakan himpunan akhlak yang membentuk kepribadian muslim yang unggul, seterusnya berupaya

³ Usep Deden Suherman. "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. No. 1. Vol. 9. 2018.

memberikan sumbangan kepada masyarakat, bekerjasama dan berusaha kearah pembentukan diri, keluarga dan akidah. Nilai-nilai Islam pada hakikatnya merupakan kumpulan dari prinsip-prinsip hidup, ajaran-ajaran tentang bagaimana manusia seharusnya menjalankan kehidupannya di dunia ini.⁴ Seperti yang dijelaskan pada firman Allah Q.S Al-Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:⁵

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Sebagaimana diungkapkan di atas, nilai-nilai Islam bersumber pada Al-quran dan Al-hadist. Nilai Islam yang berpedoman pada kitab suci Al-qur'an mencakup seluruh persoalan hidup dan kehidupan. Al-qur'an adalah petunjuk-Nya yang dipelajari yang mana Al-qur'an ini adalah pedoman yang penuh dengan kebenaran dan bila mana dibaca secara terus menerus, maka akan membantu menemukan nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman bagi penyelesaian berbagai problem hidup dan apabila dihayati serta diamalkan akan menjadi pikiran, rasa dan karsa mengarah kepada realitas keimanan yang dibutuhkan bagi stabilitas dan ketentraman hidup pribadi dan masyarakat.

Islam adalah agama yang menjadi sumber pendidikan kemanusiaan. Islam mendidik manusia berkarakter dan berakhlak yang sumbernya dari aqidah. Sebagaimana aqidah itulah yang membina manusia beribadah kepada Allah SWT sebagai kewajiban hidupnya. Agama islam membicarakan masalah mendasar untuk kehidupan manusia yaitu akhlak.kemudian segi ini dihidupkannya

⁴ M. Musrin H.M. “Sistem Nilai dan Pandangan Hidup serta Relasinya dengan Ilmu Pengetahuan”. Wardah, No. 8 (Juni 2004): h. 64.

⁵ Q.S Al-Jumu'ah 62:10

dengan kekuatan aqidah dan ibadah kepada Allah sebagai kewajiban dan tujuan hidup. Jadi, ajaran Islam mencakup tiga aspek yang mendasar sebagai kewajiban dan tujuan hidup manusia di dunia. Ketiga aspek itu adalah aqidah, akhlak dan ibadah.

a. Aqidah

Aqidah berasal dari *aqada* artinya ikatan dua utas tali dalam satu buhul hingga menjadi tersambung. *Aqada* berarti pula janji, karena janji merupakan ikatan kesepakatan antara dua orang yang mengadakan perjanjian. Aqidah menurut terminology adalah sesuatu yang mengharuskan hati membenarkannya, yang membuat jiwa tenang dan menjadi kepercayaan yang bersih dari kebimbangan dan keraguan.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu:⁶

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ءَامِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ءَ وَالْكِتَابِ الَّذِي نَزَّلَ عَلَيَّ
رَسُولِهِ ءَ وَالْكِتَابِ الَّذِي أَنْزَلَ مِن قَبْلُ وَمَن يَكْفُرْ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ
وَكُتُبِهِ ءَ وَرُسُلِهِ ءَ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَقَدْ ضَلَّ ضَلًّا بَعِيدًا ۝ ١٣٦

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, tetaplah beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan kepada kitab yang Allah turunkan kepada Rasul-Nya serta kitab yang Allah turunkan sebelumnya. Barangsiapa yang kafir kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, rasul-rasul-Nya, dan hari kemudian, maka sesungguhnya orang itu telah sesat sejauh-jauhnya”

Ayat tersebut menjelaskan kewajiban untuk beriman kepada Allah, kewajiban beriman kepada Al Qur'an, kewajiban beriman kepada kitab sebelum Al Qur'an, kewajiban beriman kepada malaikat Allah, kewajiban beriman kepada hari kiamat.

Aqidah islam di dalam Al-Qur'an disebut iman yakni bukan hanya berarti percaya melainkan keyakinan yang mendorong

⁶ Q.S An-Nisa 4:136

seseorang muslim untuk berbuat. Seseorang dinyatakan iman bukan hanya percaya terhadap sesuatu, melainkan kepercayaan itu mendorongnya untuk mengucapkan dan melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinannya. Karena itu iman bukan hanya dipercayai atau diucapkan, melainkan menyatu secara utuh dalam diri seseorang yang dibuktikan dalam perbuatan.⁷

Dengan demikian, aqidah adalah keyakinan dan kepercayaan mengenai sebuah kebenaran berdasarkan akal, wahyu dan fitra yang telah tertanam dengan kokoh dan kuat di dalam hati yang dapat menentramkan jiwa tanpa ada keraguan sedikitpun.

b. Akhlak

Secara *etimologi* (arti Bahasa), akhlak berasal dari kata *khalaqa* yang kata asalnya *khuluqun*, yang berarti perangai, tabiat, adat dan *khalqun* yang berarti kejadian, buatan, ciptaan. Jadi, secara etimologi akhlak itu berarti perangai, adat, tabiat, atau sistem perilaku yang dibuat. Akhlak atau sistem perilaku ini terjadi melalui satu konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya akhlak itu harus terwujud. Konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya disusun oleh manusia di dalam sistem idenya. Sistem ide ini adalah hasil proses (*penjabaran*) daripada kaidah-kaidah yang dihayati dan dirumuskan sebelumnya. Kaidah atau norma yang merupakan ketentuan ini timbul dari satu sistem nilai yang terdapat pada Al-Qur'an atau Sunnah yang telah dirumuskan melalui wahyu ilahi maupun yang disusun oleh manusia sebagai kesimpulan dari hukum-

⁷ Toto, Suryana et.al, *Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*. Bandung: Tiga Mutiara. 1996.

hukum yang terdapat dalam alam semesta yang diciptakan Allah SWT.⁸

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ ۲۱

Artinya: “*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah*”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa nabi Muhammad memiliki akhlak yang sangat baik dan merupakan contoh kita dalam berakhlak.

c. Ibadah

Secara umum ibadah berarti mencakup semua perilaku dalam semua aspek kehidupan yang sesuai dengan ketentuan Allah yang dilakukan dengan ikhlas untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Dalam pengertian khusus, ibadah adalah perilaku manusia yang dilakukan atas perintah Allah SWT dan dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Perilaku ini secara psikologis merupakan persyaratan yang bersifat kejiwaan maupun lahir yang dapat dilandasi atau memberikan corak kepada semua perilaku lainnya, bahwa perilaku itu akan menghindari dari perbuatan jahat dan mungkar baik terhadap diri sendiri, masyarakat maupun lingkungan. Yang disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-An'am ayat 162 yaitu:⁹

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۚ ۱۶۲

Artinya: “*Katakanlah: sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam*”

⁸ Q.S Al-Ahzab 33:21

⁹ Q.S Al-An'am 6:162

Sementara itu, menurut Suryana dalam bukunya, ibadah adalah perhambaan seorang manusia kepada Allah sebagai pelaksanaan tugas hidup selaku makhluk yang diciptakan Allah¹⁰. Ibadah ada dua macam, yaitu ibadah khusus (*ibadah mahdhah*) dan ibadah umum (*ibadah ghairu mahdhah*). Ibadah khusus adalah ibadah langsung kepada Allah yang telah ditentukan macamnya, tata cara dan syarat rukunnya oleh Allah dalam Al-Qur'an atau melalui Sunnah rasul dalam haditsnya. Pelanggaran terhadap tata cara dan syarat rukun dalam ibadah ini menjadikan ibadah tersebut tidak sah atau batal. Ibadah merupakan kegiatan manusia, baik yang bersifat ibudiyah maupun yang bersifat mu'amalah adalah dikerjakan dalam rangka penyembahan kepada Allah dan mencari keridhoannya. Suatu pekerjaan bernilai ibadah atau tidak tergantung kepada niatnya dan Islam menuntut agar kehidupan manusia itu harmonis dan seimbang baik hubungannya dengan Tuhan maupun alam sekitarnya. Adapun ibadah umum (*ibadah ghairu mahdhah*) adalah ibadah yang jenis dan macamnya tidak ditentukan, baik oleh Al-Qur'an maupun Sunnah rasul, akan tetapi ibadah ini menyangkut perbuatan apa saja yang dilakukan oleh seorang muslim. Perbuatan ini dapat dipandang sebagai ibadah, apabila perbuatan itu bukan termasuk yang dilarang Allah atau rasul-Nya, dan dilakukan dengan niat karena Allah.

Dengan demikian nilai-nilai islam terangkum dalam ketiga unsur pokok struktur agama Islam, yaitu aqidah, akhlak dan ibadah. Ketiga unsur ini pada dasarnya merupakan satu kesatuan dalam ajaran Islam. Ketiga unsur tersebut dapat dibedakan tetapi tidak bisa dipisahkan. Aqidah sebagai sistem

¹⁰ Toto Suryana, dkk, *Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*, h.82-83

kepercayaan yang bermuatan elemen-elemen dasar keyakinan, menggambarkan sumber dan hakikat keberadaan agama. Sementara akhlak sebagai sistem etika menggambarkan arah dan tujuan yang hendak dicapai agama. Sementara itu, ibadah sebagai kewajiban dan tujuan hidup dari perputaran roda sejarah manusia di dunia. Oleh karena itu ketiga unsur tersebut seyoganya terintegrasi dalam diri seorang muslim.

Nilai-nilai Islam yang meliputi aspek aqidah, akhlak dan ibadah ini memiliki keterkaitan satu dengan yang lain. Segala bentuk perbuatan yang baik akan mencapai nilai ibadah jika didasari dengan niat yang tulus karena Allah. Ibadah tidak semata-mata hanya berbentuk ibadah yang wajib melainkan segala perbuatan manusia yang baik dapat dianggap amal ibadah dan mendapat pahala. Aqidah menjadi pondasi atau dasar manusia untuk berbuat dan melangkah. Dengan dasar yang kuat tercipta akhlak yang baik dan dengan akhlak yang baik akan selalu memenuhi kewajibannya sebagai seorang muslim, yakni ibadah. Pada dasarnya manusia hanya diberi kesempatan untuk menjalankan tugasnya di bumi, yakni menyembah-Nya. Jika manusia lalai akan tujuan utamanya maka merugilah ia selama-lamanya. Dengan nilai-nilai Islam manusia menyadari tugas utamanya untuk mencapai kehidupan yang bahagia di dunia dan akhirat. Ketiga aspek ini tidak dapat berdiri sendiri, satu dengan yang lain saling mempengaruhi. Jika pondasi keimanan manusia rusak tidak menutup kemungkinan akhlaknya tidak terkendali dan ibadah yang harus dilaksanakan dengan seandainya ditinggalkan. Karena itu aqidah harus dikokohkan dalam diri seseorang agar jalan hidupnya dan kehidupannya serasi dan seimbang untuk mencapai tempat yang indah di sisi-Nya.

Dalam sumber lain menyebutkan bahwa nilai-nilai Islam secara keseluruhan, dibagi dalam dua jenis:

a. Nilai negative atau nilai kosong

Nilai ini adalah suatu nilai yang meninggalkan perkara-perkara yang dilarang oleh Allah SWT. seperti: meminum arak, zina, bohong, mencuri dan lain-lain.

b. Nilai positif

ialah suatu nilai yang wajib ada pada setiap orang Islam. Seperti: benar, amanah, kasih sayang, menghubungkan silaturahmi, mulia, dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa nilai-nilai Islam adalah suatu kumpulan prinsip, pedoman, dan ajaran yang bersumber pada Al-Qur'an dan Al-hadist sebagai acuan dasar penentu tingkah laku seseorang sebagai berkah dalam menjalankan kehidupan di dunia dan bahkan di akhirat.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai-nilai Islami

Ada empat factor yang mempengaruhi nilai-nilai islami yaitu:

- 1) Berusaha (*effort*), seorang muslim diwajibkan untuk berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga, dan masyarakat. Islam sangat menjunjung tinggi produktifitas kerja karena akan meminimalisir berbagai masalah social dan ekonomi.
- 2) Persaingan (*competition*), seorang pekerja harus mampu bersaing dengan karyawan lain secara fair dan jujur dan niat *fastabiqul khoirot* (berlomba untuk mencapai kebajikan).
- 3) Keterbukaan (*transparency*), keterbukaan terhadap beberapa kegiatan yang ada dalam organisasi.

- 4) Moralitas (*morality*), segala bentuk kegiatan harus berdasarkan etika islam, karena agama Islam tidak mengenal dikotomis antara urusan keduniaan dan agama.

c. Dimensi dan Indikator Nilai-nilai Islami

- 1) *Work Intention* adalah niat dalam melakukansuatu pekerjaan. Pekerjaan yang terpuji dalam kegiatan ekonomi merupakan bagian dari perbuatan baik, yang memiliki posisi utama dalam ekonomi Islam dilakukan dengan maksud untuk mendekatkan diri dan meningkatkan iman kepada Allah.
- 2) *Trusteeship*. Kepercayaan (*amanah*) adalah anjuran bagi umat Muslim agar memiliki modal social yang besar dalam hubungan social-ekonomi.
- 3) *Work type*. Pengamatan terhadap meningkatnya pemeluk agama Islam pada semenanjung Arab membuat wilayah tersebut sebagai salah satu pusat bisnis pada masa itu dan kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah perdagangan, dan dalam Islam, perdagangan (bisnis) merupakan kegiatan yang paling banyak mendatangkan keberkahan.
- 4) *Work result for Islamic ummah*. Dalam Islam, aktivitas ekonomi yang tidak menghasilkan keuntungan untuk umat islam secara spesifik atau jika aktivitas ini merugikan Saudara yang beragama lain sangat tidak dianjurkan. Sehingga kegiatan ekonomi yang benar adalah yang menguntungkan, memberikan kekuatan dan potensi bagi umat Islam.

Adapun indicator-indikator dalam nilai-nilai Islami yaitu:

- 1) Kemalasan merupakan musuh dalam Islam
- 2) Mendedikasikan diri pada pekerjaan murupakan kebajikan
- 3) Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama
- 4) Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesame

- 5) Bekerja untuk memenuhi kebutuhan diri termasuk ikut berkontribusi terhadap masyarakat secara keseluruhan

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson mendefinisikan “*Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.¹¹

Menurut Robbins komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu “*Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole*”.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas menurut penulis komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi dan ingin selalu bertahan serta mengabdikan dirinya demi kemajuan organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor membedakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap instansi menjadi empat kategori, yaitu:

¹¹ Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

1. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup : usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan factor kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi, kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.

3. Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik structural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam instansi.

4. Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap instansi.¹²

c. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam buku menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

1. *Affective commitment*

Komitmen afektif mengacu kepada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila

¹² Betri Sirajuddin dan Fadel Mitra Muhakko, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang," dalam *I-Economic*, Vol. II, h. 10.

pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang senang dan setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dari dimensi diatas, terdapat indicator-indikator sebagai berikut:

- a) Menegal organisasi
- b) Senang terhadap organisasi
- c) Merasa ikut memiliki organisasi

2. *Continuance commitment*

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan ini lebih terbuka. Menurut Becker dalam buku *continuance commitment* berkaitan dengan konsep yang melakukan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Muncul karena kebutuhan akan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku, yaitu tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka

membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan.

Dari dimensi diatas, terdapat indicator-indikator sebagai berikut:

- a) Sistem penggajian yang diberikan
- b) Factor ekonomi

3. *Normative commitment*

Komitmen normative menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, pemilikan kebanggaan, dan kebahagiaan. Komitmen normative bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Komitmen normative ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi (*ought to*). Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kesetiaan terhadap organisasi
- b) Kebanggaan terhadap organisasi

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan

keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Lijan Poltak Sinambela, bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama¹³.

Menurut Mangkunegara dan Suparo Eko kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non-fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo, Suparo Eko kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran atau standar dengan yang diharapkan oleh organisasi. Singkatnya itu pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap yang ditetapkan standar akurasi, kelengkapan,

¹³ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.

biaya dan kecepatan, inisiatif yang mereka ambil, kreativitas dalam memecahkan masalah, sumber daya dalam cara memanfaatkan sumber daya mereka, waktu dan energy.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota lain, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Factor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi dan kultur kerja dalam organisasi

Factor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹⁴

¹⁴ Novitasari, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta*, Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUNAN KALIJAGA. 2015. h. 15.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja

Wirawan menjelaskan dimensi dan indicator kinerja yaitu :

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas kerja hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapihan. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya. Dari dimensi diatas, terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Ketelitian
- b) Kerapihan
- c) Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan

2. Perilaku Kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara berbicara, cara makan siang, dll. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll.

Perilaku kerja juga meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternative solusi demi memperlancar pekerjaan, agar

dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaan. Kerja sama (*team work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Dari dimensi diatas, terdapat indicator-indikator sebagai berikut :

- a) Inisiatif
- b) Disiplin kerja
- c) Kerja sama

3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh sejak lahir ini akan diperkuat oleh pengalaman-pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa.

Untuk dapat menunjang pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik maka seorang karyawan memerlukan sifat pribadi tertentu seperti kemampuan beradaptasi yang merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan kejujuran dalam bekerja. Dari dimensi diatas, terdapat indicator-indikator sebagai berikut :

- a) Kemampuan beradaptasi
- b) Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dengan penulisan yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Darwish A. Yousef. Vol.30, No.2, (2001)	<i>Islamic Work Ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context</i>	Kesimpulan pada penelitian ini bahwa hubungan etika kerja Islam baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara langsung memiliki bukti bahwa etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi baik komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasilnya juga menunjukkan bahwa budaya nasional tidak memoderasi hubungan antara etika kerja Islam dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya, ditemukan bahwa dukungan etika

			<p>kerja Islam meningkat seiring dengan bertambahnya usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.</p>
2	<p>Usep Deden Suherman. Vol.9, No.1 (2018)</p>	<p>Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat</p>	<p>Hasil penelitian tentang pengaruh penerapan nilai-nilai islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat dapat disimpulkan sebagai berikut. <i>Pertama</i>, terdapat pengaruh penerapan nilai-nilai Islami yang baik pada karyawan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan. <i>Kedua</i>, terdapat pengaruh komitmen organisasional pada kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. Oleh sebab itu, pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. <i>Ketiga</i>, penerapan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional secara simultan dapat</p>

			meningkatkan kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat.
3	Shahrul Nizam bin Salahudina, Siti Sarah binti Baharuddin dkk. Vol.35, (2016)	<i>The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment</i>	Sebagai kesimpulan, pada penelitian ini semua hipotesis diterima konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Yousef (2000) dan penelitian oleh Othman et al, (2004). Dalam penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja Islam yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi dan menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dapat membantu mencapai komitmen besar diantara para karyawan terhadap organisasi.

Agar lebih memudahkan pembaca, peneliti memberikan tabel ringkasan dari kajian pustaka diatas sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang akan diteliti

No	Judul	Pengarang	Persamaan	Perbedaan
1	Islamic work ethic a moderator between oeganizational	Darwish A. Yousef. Vol.30, No.2 (2001)	Membahas Komitmen Organisasional	Pada adanya tinjauan etika kerja dan dan objek yang

	commitment and job satisfaction in a cross-cultural context			diteliti. Peneliti terdahulu meneliti atika kerja Islam, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti sekarang meneliti penerapan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat	Usep Deded Suherman. Vol.9, no. 1 (2018)	Membahas nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional	Pada bidang penelitian dan objek yang diteliti. Peneliti terdahulu menelititentang nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Pemasaran pada Bank Umum Syariah di Jawa Barat, sedangkan peneliti sekarang meneliti pada Bank

				Muamalat KC Medan
3	The Effect os Islamic work ethics on organizational commitmen	Shahrul Nizam bin Salahudina, Siti Sarah binti Baharuddin dkk. Vol. 35, (2016)	Membahas komitmen organisasional	Pada bidang penelitian dan objek yang diteliti. Peneliti terdahulu meneliti etika kerja islam dan komitmen organisasional, sedangkan peneliti sekarang meneliti tentang penerapan nilai-nilai Islami dan Komitmen organisasional

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai factor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹⁵ Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian independen dan variabel dependen.

1. Pengaruh Nilai-nilai Islami terhadap kinerja karyawan

Nilai-nilai Islami merupakan bagian dari pembentuk budaya dan kebiasaan manusia pada umumnya, begitu pula dengan nilai-nilai Islam bisa ditemukan pada perusahaan. Nilai-nilai Islam ini menjadi pedoman perilaku dalam berorganisasi atau bekerja yang dilakukan dengan tujuan ibadah dan hanya semata mengharap ridho Allah SWT, sehingga dalam bekerja apabila menerapkan nilai-nilai Islam akan memberikan semangat

¹⁵ Sekaran, 2006:135

kerja yang tinggi pada karyawan dan menghasilkan tercapainya tujuan perusahaan dan kemajuan secara optimal.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti hasil penelitian dari Hadisi yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai dampak pada kinerja karyawan pada sektor perusahaan multinasional.¹⁶ Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Wahab yang menyatakan bahwa nilai-nilai Islami memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.¹⁷

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasional dibutuhkan untuk mengukur kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja yang optimal karyawan juga harus memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya. Para peneliti telah menunjukkan bentuk-bentuk komitmen organisai ditujukan untuk memprediksi, untuk berbagai derajat, sejumlah perilaku, termasuk niat untuk tinggal, pergantian, kinerja, absensi, stress, dan kesehatan. Pernyataan di atas memperjelas bahwa komitmen organisasional berkaitan dengan sejumlah perilaku termasuk juga kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian dari Memari mengenai komitmen organisasional dengan kinerja karyawan juga menunjukkan korelasi yang positif. Didukung pula oleh hasil penelitian Tolentino yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, maka komitmen organisasional memiliki korelasi yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹⁸

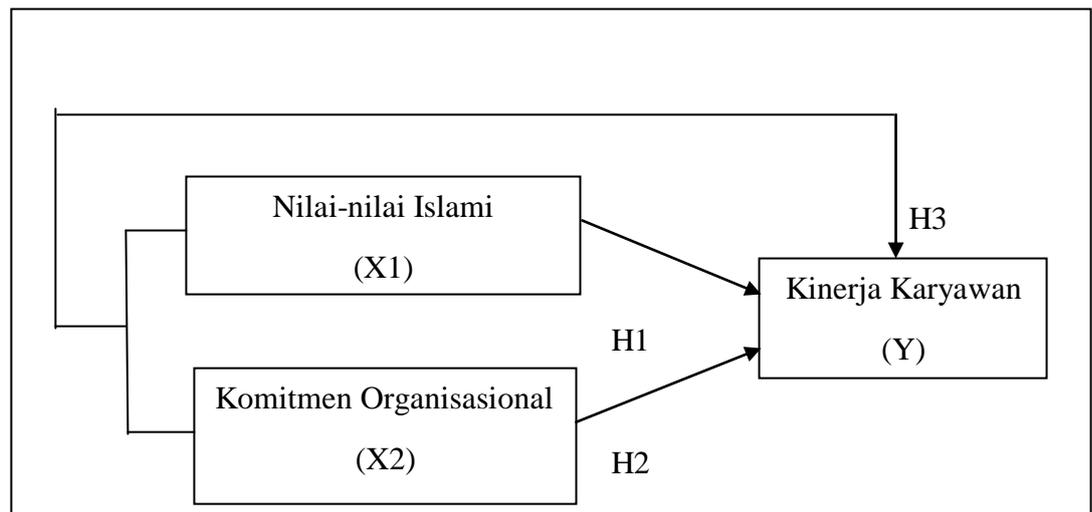
¹⁶ Hadisi, 2014

¹⁷ Usep Deden Suherman. "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. No. 1. Vol. 9. 2018.

¹⁸ *Ibid*, h. 15

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada karyawan Bank Muamalat cabang Medan Balai Kota.

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh nilai-nilai Islami signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh signifikan nilai-nilai Islam terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh komitmen organisasional signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Ha : Ada pengaruh signifikan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Masyhuri menjelaskan bahwa penelitian yang bersifat deskriptif merupakan penelitian yang memberi gambaran secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu.¹⁹ Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono adalah metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai, pengumpulan data kuantitatif /statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁰

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis sebagai objek dilaksanakan di Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020 di Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota.

¹⁹ Masyhuri, 2008: 34

²⁰ Sugiyono, 2011: 14

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan

Keterangan	Bulan dan Minggu																															
	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020							
	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	2	3	4				
Pengajuan Judul																																
Penyusunan Proposal																																
Bimbingan Proposal																																
Seminar Proposal																																
Riset																																
Bimbingan Skripsi																																
Sidang Munaqosah																																

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan²¹. Populasi penelitian ini adalah Karyawan di Bank Muamalat Cabang Medan berjumlah 33 Karyawan.

²¹ Annisa Selviana, *Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis ULAM. 2019. h. 36

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut²². Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dapat diambil dari populasi tersebut²³. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota.

Teknik penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik sampling non random sampling dimana penelitian menentukan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Adapun besar sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus²⁴:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2} \quad n = \frac{33}{1 + 33(0,05)^2} \quad n = \frac{33}{1,0825} = 30,4$$

Keterangan: n = perkiraan besar sampel

N = perkiraan besar populasi

d = jumlah signifikan (0,05)

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu penulis akan melanjutkan

²² Sugiyono, 2008

²³ *Ibid*, h. 37

²⁴ Sri Wahyuni, *Factor-faktor yang Berhubungan dengan Kemandirian lanjut Usia diwilayah Kerja Puskesmas Somba Opu Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa*, Skripsi. Makasar: Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makasar. 2010. h. 55

analisis untuk mencari pengaruh suatu variabel dengan variabel lain. Menurut Sugiyono, berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predicator, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent variabel) adalah nilai-nilai Islami (X1) dan komitmen organisasional (X2)

2. Variabel Terikat (*dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

E. Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi dimensi, indicator, dan skala yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Berikut adalah operasional variabel dari penelitian ini :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
Nilai-nilai Islami (X1) Sifat-sifat dari ajaran Islam yang bermanfaat bagi kemanusiaan. Nilai-nilai Islam tersebut bukan hanya	Al-Shalah	<ul style="list-style-type: none"> • Mengerjakan pekerjaan dengan baik • Memberikan dukungan pengetahuan dan 	Ordinal

<p>mengelola hubungan manusia dengan Allah akan tetapi hubungan antara manusia serta hubungan antara manusia dengan alam (Hafidhuddin & Tanjung, 2003:40-41)</p>	<p>Al-Ihsan</p> <p>Tanafus dan Ta'awun</p>	<p>kemampuan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan yang terbaik daripada sebelumnya • Membalas kebaikan dari orang lain • Berkompetensi secara baik dengan pegawai lainnya • Memberikan bantuan kepada pegawai 	
<p>Komitmen Organisasional (X2) Sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya (Meyer & Allen dalam Luthan, 2008:147)</p>	<p>Komitmen Afektif</p> <p>Komitmen Kontinuens</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bangga menjadi bagian perusahaan • Bangga terhadap perusahaan • Usaha ekstra • Peduli akan nasib perusahaan • Lebih memilih perusahaan tempat bekerja • Kesesuaian dengan kebijakan • Loyalitas pada perusahaan 	<p>Ordinal</p>

	Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan jika meniggalkan perusahaan • Kegunaan jika bekerja lama • Kecocokan dengan norma-norma perusahaan • Perusahaan merupakan yang terbaik sebagai tempat kerja • Perusahaan sebagai sumber inspirasi 	
Kinerja Karyawan (Y) Catatan hasil kerja atau aktivitas tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu (Bernardin & Russel, (2010:226)	<p>Hasil kerja</p> <p>Perilaku kerja</p> <p>Sifat pribadi</p> <p>Timeliness</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian • Kerapihan • Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan • Inisiatif • Disiplin kerja • Kerja sama • Kemampuan beradaptasi • Kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan • Tepat waktu dalam pekerjaan • Tidak menunda pekerjaan 	Ordinal

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data akurat yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus. Adapun metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer ini ada 2 macam yaitu :

a) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga apabila peneliti ingin meneliti mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b) Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner tersebut ditujukan kepada karyawan Bank Muamalat Kota Medan. Metode ini dilakukan untuk pengambilan data tentang nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Kota Medan. Teknik pengolahan data hasil kuisisioner menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena suatu objek. Untuk setiap item pernyataan diberi skor satu sampai dengan lima dari hasil

yang terendah sampai yang tertinggi. Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor seperti pada tabel berikut ini²⁵

Tabel 3.3
Penentuan Jawaban Kuisisioner

No.	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015:166)

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa riset perpustakaan yang berasal dari buku, jurnal-jurnal dan informasi dari internet yang relevan dengan penelitian ini.²⁶ Selain itu untuk mendukung penelitian ini, peneliti juga menggunakan data jumlah karyawan, data kegiatan keagamaan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Penelitian ini pada dasarnya adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena-fenomena social, maka dalam penelitian ini harus ada alat yang tepat. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Instrumen yang digunakan adalah dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuisisioner metode tertutup, dimana kemungkinan

²⁵ Nino.M. Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kinerja Karyawan*, Skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2016. h. 32

²⁶ *Ibid*, h. 33

pilihan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan alternative jawaban lain.

2. Indikator-indikator untuk kedua variabel tersebut kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pernyataan sehingga diperoleh data kualitatif. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik. Sedangkan teknik ukuran yang digunakan yaitu teknik *Skala Likert* atau skala sikap²⁷.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah *firm size* dan *total asset turnover* berpengaruh terhadap *price book value* dengan *return on asset* sebagai variabel intervening baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig2-tailed < α 0.05). untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik kolerasi *Produk moment*, yaitu:

²⁷ D. Suraatmaja, "BAB III Metode Penelitian", didapat dari <http://repository.unpas.ac.id/5656/7/BAB%203.pdf> [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 19 April 2020).

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

Keterangan:

r_{xy} = Kolerasi responden moment

n = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban Variabel X

Y = Jumlah jawaban variabel

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelarnya. Uji validitas dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dan bernilai positif, maka variable tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka variable tersebut tidak valid.
- c. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ tetapi bertanda negative, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.²⁸

b) *Uji Reliabilitas*

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan koefisien Conbrach Alpha (α). Suatu konstruk atau

²⁸ M.L Yazid, "BAB III Metode Penelitian", didapat dari http://http://eprints.walisongo.ac.id/3631/4/102411081_Bab3.pdf [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 20 juni 2020).

variabel dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{[K] \cdot [1 - \sum \sigma b^2]}{K-1 \cdot \sigma 1^2}$$

Keterangan:

R_i = Reabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma 1^2$ = Varian Total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian butir

Dengan kriteria:

- Jika nilai $alpha \geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Jika nilai $Cronbach's Alpha \leq 0,6$, maka instrument tidak reliabel (tidak terpercaya).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang digunakan untuk membuat suatu persamaan yang diharapkan dapat membantu dalam mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah metode uji regresi linier berganda, yaitu metode yang dapat mengukur hubungan antara variabel yang saling berhubungan, dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengetahuan, promosi dan lokasi sebagai variabel bebas (X) terhadap kurangnya minat generasi y sebagai variabel terikat (Y).

Rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel terikat atau response

X = Variabel bebas atau predictor

α = konstanta

β = koefisien regresi.

Ansofino menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS)²⁹. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan baik. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Apabila kita menggunakan data n sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 berarti distribusi sampel tidak normal.
- 2) Terima H_0 apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 berarti distribusi sampel adalah normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22, dan kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berdistribusi normal.²⁹

²⁹ Restu Mulyajansih, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)*, Skripsi. Lampung: Program Studi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung. h. 64. 2019

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas atau kolinieritas ganda (Multicollinearity) adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda.³⁰ Multikolinieritas berarti antar variabel independen yang terdapat pada model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu atau kesalahan menjadi sangat besar.

Menurut Ghozali, cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinieritas umumnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.³¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual didapat lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.³²

³⁰ Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi*. Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, h.61.

³¹ Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017. h. 120

³² *Ibid*, h. 126

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah memiliki hubungan antara variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial atau simultan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji F.

a. Uji Parsial (Uji t)

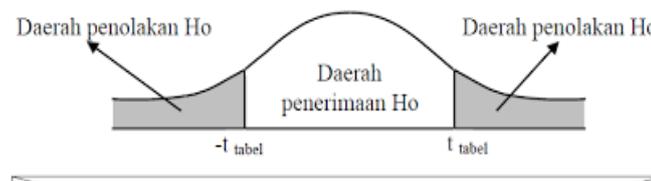
Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial kemampuan variabel-variabel, antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta melihat arti dari masing-masing koefisien regresi berganda digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

1. Bentuk pengujian :

- a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
- b) $H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan:

- a) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{hitung}$, pada α 5%, $df = n-2$.
- b) H_0 ditolak jika $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang simultan atau serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian dilakukan melalui pengamatan signifikansi F pada tingkat yang digunakan. Penelitian ini menggunakan tingkat sebesar 5%. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai

signifikan t dengan nilai signifikansi 0,05, di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel X_1 terhadap Y

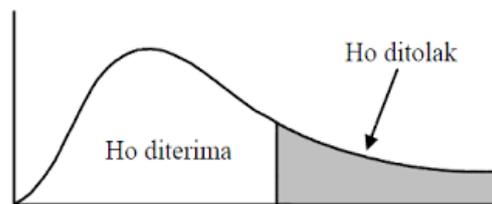
H_a ; Terdapat pengaruh variabel X_1 terhadap Y

1. Bentuk Pengujian:

- a) H_0 : $\mu = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) H_a : $\mu \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Berdirinya Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (*Al-Ijarah Indonesia Finance*) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan

percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia *Electronic Payment* (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infakdan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia

akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.³³

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat sebagai lembaga keuangan memiliki visi dan misi dalam menjalankan kegiatan usahanya, visi dan misi tersebut adalah:

Visi : Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi : Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.³⁴



Gambar 4.1 Logo Bank Muamalat

Sumber : <http://www.bankmuamalat.co.id>

3. Tujuan, Produk dan Layanan

a. Tujuan

- a) Meningkatkan kualitas kehidupan social ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan social ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional.
- b) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini

³³ <http://www.bankmuamalat.co.id> (diakses tanggal 1 September 2020)

³⁴ *Ibid*, h. 2

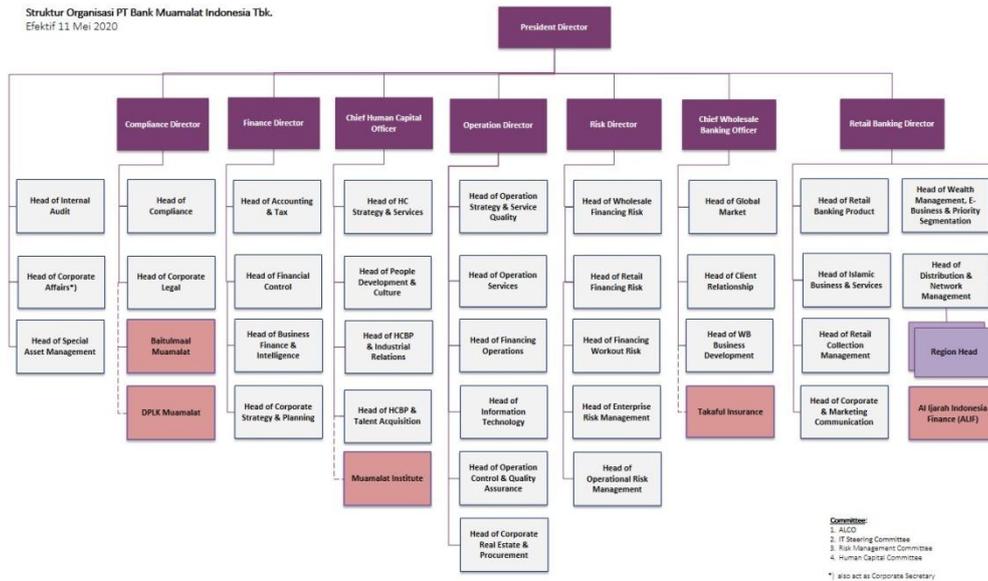
masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.

- c) Mengembangkan lembaga bank dan system perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha – usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan ke daerah – daerah terpencil.
- d) Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.³⁵

b. Produk dan layanan

- a). Layanan Phone Banking 24 jam melalui 1500016 yang memberikan kemudahan kepada nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada. Dengan menghubungi SalaMuamalat anda dapat melakukan:
 1. Informasi Saldo
 2. Cek Mutasi
 3. Transfer antar rekening Bank Muamalat hingga maksimal Rp.50.000.000
 4. Pembayaran Zakat Infaq Shodaqoh
 5. Informasi Produk Pendanaan
 6. Informasi Produk Pembiayaan
- b). Layanan Faksimili (Nasabah bisa meminta dikirimkan mutasi rekening tabungan melalui Faksimili).
- c). Fasilitas Transaksi cepat melalui IVR (Interaktif Voice Respon) yang kami siapkan bagi anda yang sudah terbiasa menggunakan Salamuamalat.³⁶

³⁵ Ayu Hafizah, *Pelaksanaan Akad Murabahah pada Poduk Pembiayaan Ib Muamalat Multiguna Pada PT. Bank Muamalat Cabang Utama Medan Sudirman*, Skripsi Minor. Medan: Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara Medan. h. 26. 2019.



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Bank Muamalat

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Subjek penelitian ini merupakan 30 orang karyawan Bank Muamalat Kota Medan.

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia karyawan dapat menentukan kinerja secara keseluruhan karna itu maka penting karakteristik responden berdasarkan usia untuk ditampilkan. Karyawan yang lebih muda biasanya memiliki kemampuan fisik dan pemikiran yang lebih dinamis dari pada karyawan yang sudah bekerja cukup lama. Namun karyawan yang lebih tua lebih mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang lebih muda. Perpaduan antara usia tersebut dapat menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan organisasi. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

³⁶ Nurul Fuada Fatimah HS, *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar*, Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makassar. h. 51. 2016.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
25-30 Tahun	5	16.7	16.7	40.0
30-36 Tahun	10	33.3	33.3	73.3
>36 Tahun	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 10 orang atau sebesar 33.3% berusia kurang dari 25 tahun, kemudian sebanyak 19 orang atau 63.3% berusia antara 25-30 tahun, sebanyak 1 orang atau sebesar 3.3% berusia antara 30-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank Muamalat Medan adalah berusia antara 25-30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dalam suatu bidang kerja. Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	19	63.3	63.3	63.3
Perempuan	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu 19 orang (63.3%). Sedangkan responden perempuan sejumlah 11 orang (36.7%). Responden dari penelitian ini didominasi oleh laki-laki, walaupun perbedaannya hanya sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Bank Muamalat

Indonesia cabang Medan Balai Kota. Hal ini disebabkan karena laki-laki lebih agresif dan lebih besar pengharapannya dari pada perempuan dalam memiliki pengharapan/ekspektasi untuk sukses.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja seseorang menunjukkan hubungan secara positif terhadap kinerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain. Masa kerja seseorang juga akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat pelayanan dan akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3 Tahun	10	33.3	33.3	33.3
4-6 Tahun	7	23.3	23.3	56.7
7-10 Tahun	7	23.3	23.3	80.0
>10 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS, 2020

Dari table 4.3 diatas yang berdasarkan masa bekerja, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja <3 Tahun yang terdiri dari 10 orang atau 33.3% dan yang sedikit karyawan yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 6 orang atau 20.0% kemudian diikuti dengan karyawan yang telah bekerja 4-6 tahun dan 7-10 tahun sebanyak 7 orang atau 23.3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kantor PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota diduga masih kurang memiliki tingkat Komitmen Organisasi tinggi karena belum mampu bertahan >10 tahun bekerja.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	10.0	10.0	10.0
	D3	3	10.0	10.0	20.0
	S1	23	76.7	76.7	96.7
	S2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS, 2020

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas, dari 30 orang responden terdapat 3 orang atau 10.0% yang berpendidikan SMA/SMK dan D3, S1 sebanyak 23 orang atau 76.7%, sedangkan yang S2 yang paling sedikit yaitu 1 orang atau 3.3%. Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 23 orang atau 76.7% dari jumlah responden. Ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota sebagian besar memiliki pendidikan tinggi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota dibutuhkan pendidikan yang tinggi, karena peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia ialah membina manusia menjadi tenaga produktif. Selain itu pendidikanlah yang berperan membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi dan bekerja dengan rencana dan berani mengambil resiko yang diperhitungkan dengan baik, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan bekerja dengan hasil yang jelas yang dapat diukur dengan sukses atau gagal.

C. Penyajian Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Variabel Nilai-nilai Islami

Adapun distribusi jawaban responden yang di dapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai Nilai-nilai Islami

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	20	66.7	10	33.3	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.2	21	70.0	9	30.0	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.3	16	53.3	14	46.7	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.4	8	26.7	17	56.7	4	13.3	1	3.3	-	-	30	100
X1.5	10	33.3	20	66.7	-	-	-	-	-	-	30	100
X1.6	14	46.7	15	50.0	1	3.3	-	-	-	-	30	100

Sumber : Data SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari 30 responden yang diteliti terlihat bahwa diantara seluruh variabel nilai-nilai Islami yang diteliti sebagian besar kriteria responden berada pada pernyataan sangat setuju dan setuju, serta ada yang ragu-ragu. Berdasarkan pernyataan pada kuisisioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap nilai-nilai Islami umumnya baik.

2. Variabel Komitmen Organisasional

Adapun distribusi jawaban responden yang di dapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasional

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		R		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	12	40.0	16	53.3	2	6.7	1	3.3	-	-	30	100
X2.2	11	36.7	18	60.0	1	3.3	-	-	-	-	30	100
X2.3	1	3.3	11	36.7	10	33.3	5	16.7	3	10.0	30	100

X2.4	2	6.7	14	46.7	5	16.7	7	23.3	4	13.3	30	100
X2.5	9	30.0	18	60.0	3	10.0	-	-	-	-	30	100
X2.6	11	36.7	15	50.0	4	13.3	-	-	-	-	30	100

Sumber : Data SPSS 22, 2020

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju, walaupun ada beberapa yang ragu-ragu, tidak setuju dan dua pernyataan sangat tidak setuju. Dilihat dari pernyataan ke-3 dan ke-4 lebih dominan mengatakan setuju yang menjelaskan bahwa loyalitas pada perusahaan merupakan faktor penting. Dapat dilihat bahwa pekerja dengan komitmen organisasional tinggi biasanya akan menunjukkan keinginan untuk setia pada perusahaan. Dengan tingginya komitmen organisasional ini maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

3. Variabel Kinerja karyawan

Adapun distribusi jawaban responden yang di dapat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan reponden mengenai Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		R		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	11	36.7	18	60.0	1	3.3	-	-	-	-	30	100
Y.2	10	33.3	18	60.0	2	6.7	-	-	-	-	30	100
Y.3	5	16.7	24	80.0	1	3.3	-	-	-	-	30	100
Y.4	8	26.7	20	66.7	2	6.7	-	-	-	-	30	100
Y.5	9	30.0	15	50.0	4	13.3	2	6.7	-	-	30	100
Y.6	5	16.7	7	23.3	6	20.0	10	33.3	2	6.7	30	100

Sumber : Data SPSS 22, 2020

Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan sesuai dengan tabel 4.7 sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap indikator-indikator kinerja karyawan yaitu tercapainya target, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan. Indikator tercapainya target menjadi indikator yang paling dominan hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota telah mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Ini berarti kinerja karyawan sudah sangat baik.

D. Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah *firm size* dan *total asset turnover* berpengaruh terhadap *price book value* dengan *return on asset* sebagai variabel intervening baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Adapun uji validitas yang didapat peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Nilai-nilai Islami (X1)	P1	0,777	0,361	Valid
		P2	0,702	0,361	Valid
		P3	0,831	0,361	Valid
		P4	0,486	0,361	Valid
		P5	0,650	0,361	Valid
		P6	0,483	0,361	Valid
2.	Komitmen Organisasional (X2)	P1	0,381	0,361	Valid
		P2	0,183	0,361	Tidak Valid
		P3	0,583	0,361	Valid
		P4	0,697	0,361	Valid
		P5	0,626	0,361	Valid
		P6	0,772	0,361	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,504	0,361	Valid
		P2	0,451	0,361	Valid
		P3	0,451	0,361	Valid
		P4	0,610	0,361	Valid
		P5	0,803	0,361	Valid
		P6	0,537	0,361	Valid

Sumber : Data SPSS 22, 2020

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat dilihat bahwa hampir keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$ diperoleh $r \text{ tabel} = 0,361$ maka dapat diketahui r hasil

tiap-tiap item $> 0,361$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Nilai-nilai Islami (X1)	0,693	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,531	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,504	0,6	Reliabel

Sumber : Data SPSS 22,2020

Kriteria penilaian uji Reliabilitas: suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.³⁷

Dari data tabel 4.9 Di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,06$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islami, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel artinya, instrumen ketiga variabel adalah instrumen yang dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian ini.

³⁷ Azuar Juliandi dan Irfan, "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Bandung: Cita pustaka Media Printis, 2013. hal. 175

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum dilakukannya Regresi Linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk diteliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik. Pengujian asumsi klasik secara berganda bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk melakukan uji normalitas, yaitu dengan menggunakan tabel *One Kolmogorov-Smirnov Test* dan Grafik Normal Probability Plot (P-Plot), serta kurva Histogram. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92840864
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.056
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

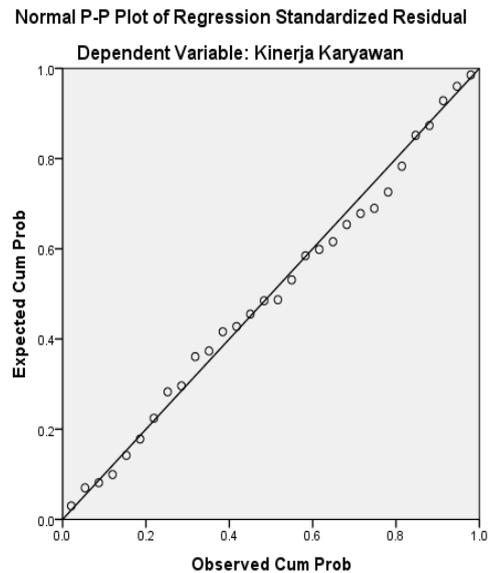
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

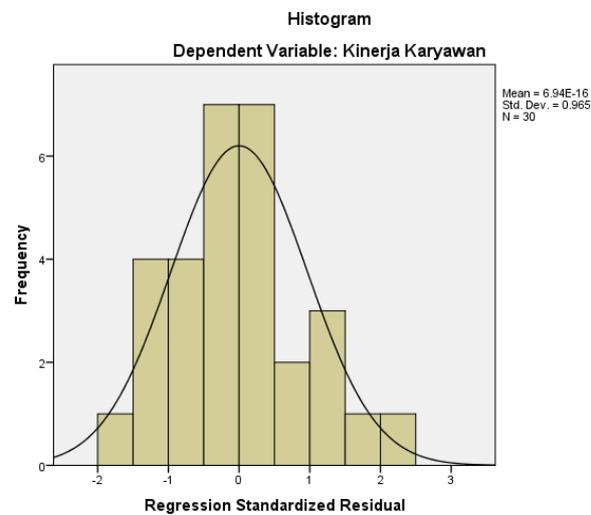
Gambar 4.3
Grafik Normal Probability Plot Uji Normalitas



Sumber : Data SPSS, 2020

Gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal. Artinya, antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal.

Gambar 4.4
Histogram Uji Normalitas



Sumber : Data SPSS, 2020

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantaravariabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.933	6.030		.155	.878		
Nilai-nilai Islami	.497	.180	.425	2.762	.010	.994	1.006
Komitmen Organisasional	.425	.141	.463	3.011	.006	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data SPSS, 2020

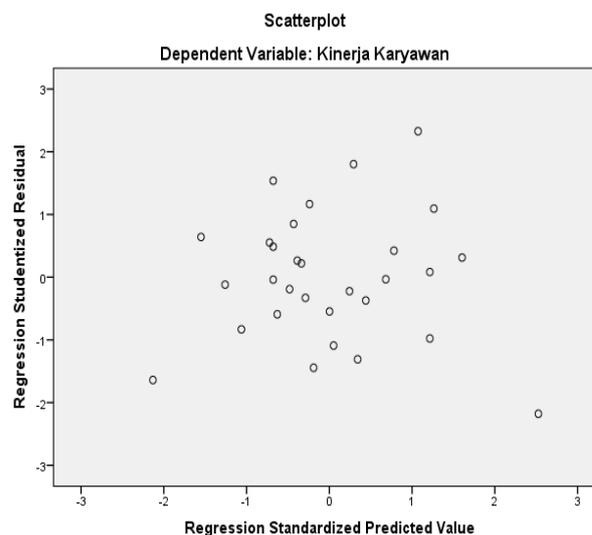
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional memiliki VIF (1.006) yang berarti lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0,1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode *scatterplot*. Dasar analisis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.5
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS, 20202

Gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi linear diatas.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional sebagai variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.933	6.030		.155	.878
Nilai-nilai Islami	.497	.180	.425	2.762	.010
Komitmen Organisasional	.425	.141	.463	3.011	.006

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data SPSS, 2020

Dari tabel *coefficients* diatas pada kolom *unstandardized coefficients*, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda untuk dua predicator pada variabel nilai-nilai Islami (X1) dan komitmen organisasional (X2) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Maka diperoleh nilai $Y = 12,496 + 0,253X_1 + 0,199X_2$

Perolehan ini dari persamaan diatas menunjukkan bahwa :

- Konstanta sebesar 0.933 artinya variabel nilai-nilai Islami (X1) dan komitmen organisasional (X2) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 0.933
- Koefisien variabel nilai-nilai Islami sebesar 0,497 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel nilai-nilai Islami mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.497, artinya apabila setiap peningkatan variabel X1 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.497 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- Koefisien variabel komitmen organisasional sebesar 0.425 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.425, artinya apabila setiap peningkatan variabel X2 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.425 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Uji Hipotesis

a) Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan atau pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y).

- b. $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan atau pengaruh signifikan antara variabel (X) dan variabel (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq -t_{hitung} \leq t_{hitung}$, pada $\alpha 5\%$, $df = n-2$
 b. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} \geq t_{hitung}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.933	6.030		.155	.878
Nilai-nilai Islami	.497	.180	.425	2.762	.010
Komitmen Organisasional	.425	.141	.463	3.011	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS, 2020

1) Pengujian Ha1 : Pengaruh Nilai-nilai Islami terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai-nilai Islami (X1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.762 > 2.059$, dengan signifikansi $0,010 > 0,05$ dan nilai β positif yaitu 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Nilai-nilai Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya Ha1 diterima.

2) Pengujian Ha2 : Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa komitmen organisasional (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,011 > 2,059$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, dan nilai β positif 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan, maka kesimpulannya Ha2 diterima.

b) *Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)*

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas nilai-nilai Islami (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.023	2	31.011	7.764	.002 ^b
	Residual	107.844	27	3.994		
	Total	169.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Nilai-nilai Islami

Sumber : Data SPSS, 2020

Hasil perhitungan statistik uji-f pada table 4.14 menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,764. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,764 > 3,39$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Nilai-nilai Islami (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Interpretasi Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu Nilai-nilai Islami (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa hasil penelitian menunjukkan secara simultan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan namun secara parsial hanya komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan nilai-nilai Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Nilai-nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan ini mengenai Nilai-nilai Islami terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa t_{hitung} variabel nilai-nilai Islami sebesar $2.762 > 2.059$ dengan nilai signifikan $0,010 > 0,05$ dan

nilai β positif yaitu 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Nilai-nilai Islami (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin besar nilai-nilai Islami maka akan semakin meningkat kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karyawan merasa bahwa nilai-nilai Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amaliah (2013) yang menyatakan bahwa nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena itu perlu penerapan etika kerja Islam dalam diri karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Medan Balai Kota.³⁸

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan ini mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa t_{hitung} variabel komitmen organisasional sebesar $3,011 > 2,059$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, dan nilai β positif 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin meningkat pula kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu sikap tegas mencakup kehangatan dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan.

³⁸ Ima Amaliah, Aan Julia, Westi Riani, "Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja". Vol. 29, No. 2. 2013

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatimah (2016) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk cabang Makassar.³⁹

3. Pengaruh Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan menunjukkan uji F diketahui nilai F hitung sebesar 7,764. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,764 > 3,39$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Nilai-nilai Islami (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Nilai-nilai Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suherman (2018) yang menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴⁰

³⁹ Nurul Fuada Fatimah HS, "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar". Skripsi, Makasar: Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makasar, h. 71. 2016

⁴⁰ UD Suherman, "Pengaruh Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. No.1, Vol.9. 2018

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Kota Medan. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Nilai-nilai Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Artinya, semakin tinggi nilai-nilai Islami yang didapatkan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti terhadap:

1. Disarankan nilai-nilai Islam yang benar-benar diterapkan oleh karyawan dapat mendorong tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu karyawan Bank Muamalat cabang Medan Balai Kota perlu mempertahankan nilai-nilai Islami yang telah dibangun dengan memperbaiki aspek-aspek nilai-nilai Islam yang dirasa kurang diterapkan oleh karyawannya.

2. Disarankan peningkatan kinerja karyawan yang baik dapat ditingkatkan melalui komitmen organisasi yang baik karena itu merupakan cara yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3. Disarankan tetap meningkatkan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional karena hal ini dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan nilai-nilai Islami dapat dilakukan dengan cara aktif mengikuti kegiatan keagamaan seperti mengawali dengan niat bekerja karena Allah SWT, melakukan tilawah, tausiyah dan hafalan ayat-ayat suci Al-Qur'an yang rutin dilakukan oleh seluruh karyawan serta diharapkan kepada Bank Muamalat Cabang Medan lebih mengoptimalkan pemberian motivasi terhadap karyawan, seperti melakukan motivasi berkala, memberikan kesempatan yang luas untuk promosi, pemberian pelatihan, dan memperbaiki kesejahteraan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan nilai-nilai Islami dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain atau indikator yang berbeda dengan didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Mohamed Farah, Siti Fatimah Dato' Wira Muhamad Nor, and Nor Zuhairatun Md. "*The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*", Kuala Lumpur Malaysia: In Proceedings of 5th Asia-Pasific Business Research Conference, 1-12. 2014
- Abrivianto P., Okto, Swasta, Bambang, & Utami. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. No. 2. h. 1-9. Vol. 7. 2014.
- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi*. Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016, h.61.
- Annisa Selviana, *Pengaruh Perilaku Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis ULAM. 2019. h. 36.
- Ayu Hafizah, *Pelaksanaan Akad Murabahah pada Poduk Pembiayaan Ib Muamalat Multiguna Pada PT. Bank Muamalat Cabang Utama Medan Sudirman*, Skripsi Minor. Medan: Program Studi Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara Medan. h. 26. 2019.
- Azuar Juliandi dan Irfan, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*". Bandung: Cita pustaka Media Printis, 2013. hal. 175
- Betri Sirajuddin dan Fadel Mitra Muhakko, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang," dalam *I-Economic*, Vol. II, h. 10.
- Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017. h. 120
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Ima Amaliah, Aan Julia, Westi Riani, "*Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*". Vol. 29, No. 2. 2013
- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- M. Musrin H.M. "*Sistem Nilai dan Pandangan Hidup serta Relasasinya dengan Ilmu Pengetahuan*". Wardah, No. 8 (Juni 2004): h. 64.

Nino.M. Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kinerja Karyawan*, Skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2016.

- Nurul Fuada Fatimah HS, *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makasar*, Skripsi. Makasar: Jurusan Manajemen Ekonomi UIN Alauddin Makasar. h. 51. 2016.
- Novitasari, *Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pamella di Yogyakarta*, Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. 2015. h. 15.
- Restu Mulyajansih, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)*, Skripsi. Lampung: Program Studi Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung. h. 64. 2019
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Sri Wahyuni, *Factor-faktor yang Berhubungan dengan Kemandirian lanjut Usia diwilayah Kerja Puskesmas Somba Opu Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa*, Skripsi. Makasar: Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makasar. 2010. h. 55
- Toto, Suryana et.al. *Pendidikan Agama Islam Untuk Perguruan Tinggi*. Bandung: Tiga Mutiara. 1996.
- Usep Deden Suherman. "Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. No. 1. Vol. 9. 2018.
- D. Suraatmaja, "BAB III Metode Penelitian", didapat dari <http://repository.unpas.ac.id/5656/7/BAB%203.pdf> [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 19 April 2020).
- <http://www.bankmuamalat.co.id> (diakses tanggal 1 September 2020)
- M.L Yazid, "BAB III Metode Penelitian", didapat dari http://eprints.walisongo.ac.id/3631/4/102411081_Bab3.pdf [home page on-line]: Internet (diakses pada tanggal 20 juni 2020).

LAMPIRAN

DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)
PENGARUH PENERAPAN NILAI-NILAI ISLAMI DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Mumamat KC Medan Balai Kota)

1. Petunjuk Pengisian :

- a. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Sdr/i yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda ceklis(✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Setiap pernyataan mempunyai alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

2. Identitas Responden :

- a. Lama Bekerja : <3 Tahun 7-10 Tahun
 4-6 Tahun >10 Tahun

- b. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

- c. Umur Responden : <25 30-36
 25-30 >36

- d. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK S1
 D3 S2

A. Variabel Nilai-nilai Islami

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah SWT					
2.	Saya percaya bahwa Allah memberikan jaminan rezeki bagi umatnya yang giat bekerja					
3.	Saya bertawakal atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
4.	Saya meyakini nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada hasil					
5.	Saya meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebaikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu <i>amanah</i>					
6.	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik atau buruk sesuai tuntunan agama Islam					

B. Variabel Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja					
2.	Saya akan marah apabila ada pihak yang mengatakan hal tidak baik pada tempat saya bekerja					
3.	Jika saya keluar dari perusahaan maka kerugian yang saya alami lebih besar dari manfaat yang saya dapatkan					
4.	Saya sulit meninggalkan Bank Muamalat karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain					
5.	Saya percaya bahwa loyalitas pada perusahaan adalah factor penting					
6.	Loyalitas pada perusahaan adalah prinsip utama saya					

C. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas lainnya					
3.	Saya cenderung memeriksa ulang hasil pekerjaan saya					
4.	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan guna mendukung tujuan organisasi					
5.	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat					
6.	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					

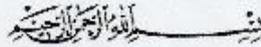


UMSU
Unggul | Cerdas | Terpecaya

Bila menjabar surat ini agar diketahui
Materi dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Nama Mahasiswa : Tiwi Indah Sari
 Npm : 1601270131
 Semester : VIII
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Mukhtar Basri

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
1/6 2020	Perkuliahan Sesi awal Anshoran - Latar belakang masalah - Rumusan masalah - Tujuan penelitian	§	
7/6 2020	Perkuliahan Sesi awal Anshoran - Latar belakang masalah dan uraian - Rumusan dan tujuan penelitian	§	
10/6 2020	Perkuliahan Sesi awal Anshoran - Tematik dan sintesis dan validasi data di Botol II	§	
18/6 2020	Perkuliahan Sesi awal Anshoran - Tematik dan sintesis dan validasi data di Botol II - Tematik dan sintesis dan validasi data di Botol II	§	

Medan, 22 0 - 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qolthub, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Proposal

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpecahya

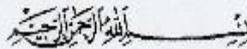
Bila mempunyai surat ini agar diutamakan
Monev dan tanggapan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankin : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Syariah



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
Dosen Pembimbing : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Nama Mahasiswa : Tiwi Indah Sari
Npm : 1601270131
Semester : VIII
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Mukhtar Basri

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/10/2020	Perbaiki Sesuai Anonon - Perbaiki format penulisan - Tambahkan Referensinya - Lampir Bab III	f	
3/11/2020	Perbaiki Sesuai Anonon - Perbaiki Cara Penulisan lampiran - Perbaiki format penulisan dan data	f	
20/11/2020	Perbaiki Sesuai Anonon - Perbaiki daftar pustaka	f	
15/12/2020	ACC Utk Seminar Proposal	f	

Unggul Cerdas Terpecahya
Medan, 27 12 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Salamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Proposal

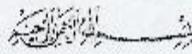
Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

Sri Fitri Wahyuni, SE, MM



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mulyo, Desa Pulo Medan 20138, Telp: 061-4622170
Website: www.umh.ac.id Email: info@umh.ac.id
Rekening Bank Syariah Mandiri, No. 818-0001, Cabang Medan, Rekening Bank BNI 1918, Desa Sialang



Hil
Kenyala

Pemohonan Persetujuan Judul
Yth Dekan FALUMST
Di
Tempat

9 Rajab 1441 H
4 Maret 2020 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Titi Lailah Sari
Npm : 1601270134
Program Studi : Pendidikan Syariah
Kredit Kumulatif : 3,67
Menyatakan betul sebagai berikut:

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Finit	Timbun Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Persebaran Nilai-nilai Islami dan Konsistensi Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri di Medan Barat	ACC	Dr. Fita Widyawati	10/3/20
2	Pengaruh Lurah Pada Pihak Ketiga dan Jilbab Terhadap Aliran Perbankan Utama Kecil dan Mencapai Pada Bank Syariah Mandiri Medan	/	/	/
3	Pengaruh Lurah Bidang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etna Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Medan	/	/	/

Demi ini Persetujuan ini Saya sampaikan dan untuk pemeliharaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih

Wassalam
Cuman Saya

Titi Lailah Sari

Keterangan:
Dibaca maghrib 3 surat di ACC

1. Duplikat surat Bw FAI UMSU
2. Duplikat surat Aras Idabasiwa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/ Sekretaris Jurusan yang dipukul pas foto dan Map

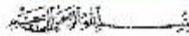
**Surat dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lembar yang di tetapkan dan tanda silang pada judul yang di tolak



Wassalam
Bila ada kesalahan atau kekeliruan
mohon maaf

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Lajutan Mochtar Husin No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hai : Permohonan Pergantian Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di Tempat.

12 Muharram 1442 H
31 Agustus 2020 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Tiwi Indah Sari
NPM : 1601270151
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumulatif : 3,67

Mengajukan Pergantian Judul Setelah Seminar Proposal sebagai berikut :



Judul Awal

Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Machhar Basri.

1. Alasan Pergantian Judul : 1. Pihak bank tidak menormasi riset selama masa pandemi covid 19 belum selesai.
2. Dosen Yang Merekomendasikan Agar judul di ganti : Riyan Pradesyuh, S.E.Sy, M.E.I
3. Pernyataan Dosen Pembimbing Proposal : Setuju dengan saran yang diberikan penguji, sesuai dengan surat edaran universitas.

Ketetapan Judul Yang Di Usulkan

Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Medan.

Demikian permohonan ini saya ajukan semoga dapat disetujui dan di maklumi, terimakasih.

Wassalam
Hormat Saya

Tiwi Indah Sari

Permohonan :  1. Setujui 2. Tidak di Setujui

Alasan : Karena

Dekan FAI UMSU

(Dr. Muhammad Qorib, M.A)

Ketua Program Studi


(Selamat Pohan, S.Ag, M.A)



Unggul, Berprestasi, Berkeadilan

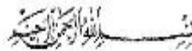
Bila menaruh suka air agar ditambatkan
harus dan tergelanya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptean Muchtar Basri No 5 Medan 20228 Telp (061) 6622400

Website : www.umhsu.ac.id E-mail : rektor@umhsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Dukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 12 Agustus 2020 M, menerangkan bahwa :

Nama : Tiwi Indah Sari
Npm : 1601270131
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Muchtar Basri

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 12 Agustus 2020

Tim Seminar

Ketua Program Studi

Sekretaris Program Studi

(Selamat Pohan, S.Ag., M.A)

(Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.F.I)

Pembimbing

Pembahas

(Sri Fitri Wahyuni, SE, MM)

(Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.F.I)

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I

(Wakil Dekan I, S.PdI, M.A)



Unggul Beribadah Berprestasi

Bila menjabah surat ini agar dibubuhi
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Jatiuas Mukti Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pada hari ini Rabu Tanggal 12 Agustus 2020 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Tiwi Indah Sari
Npm : 1601270131
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Muchtar Basri

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Perbaiki tujuan penelitian yang akan dilakukan
Bab II	Gunakan fotnote, bukan body note. Lihat kembali panduan penulisan proposal. Ganti hipotesis penelitian yang akan dilakukan
Bab III	Gunakan panduan penelitian, gunakan fotnote bukan body note, munculkan indikator penelitian yang akan dilakukan. Munculkan jumlah populasi, dan gunakan rumus untuk menarik sampel.
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 12 Agustus 2020

Tim Seminar

Ketua


(Selamat Pahan, S.Ag., M.A)

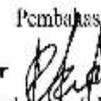
Sekretaris


(Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I)

Pembimbing


(Sri Fitri Wahyuni, SE, MM)

Pembatas


(Riyan Pradesyah, S.E.Sy., M.E.I)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Tiwi Indah Sari
Tempat, Tanggal Lahir : Aekbontar, 6 Januari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA Swasta Pelita Pematang Siantar
Alamat : Huta VI Pondok II
No. Tlp/HIP : 082360798572

Nama Orang Tua

Ayah : Suparmin
Ibu : Laimah Sitorus

Wali Orang Tua

Kakak : Kiki Novita
Abang : Muhammad Zakaria

Pendidikan

Tahun 2004-2010 : SD Negeri 098162 Aek Komangin
Tahun 2010-2013 : SMP Negeri 12 Pematang Siantar
Tahun 2013-2016 : SMA Swasta Pelita Pematang Siantar
Tahun 2016-2020 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya

Yang Menyatakan



Tiwi Indah Sari



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Esai, makalah, skripsi, dan penelitian
lainnya dapat dipelajari

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 5622400 Fax. (061) 5623474, 6031003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 160/IL3/UMSU-01/F/2020
Lamp : -
Hal : Izin Riset

15 Muharram 1442 H
03 September 2020 M

Kepada Yth : **Pimpinan Bank Muamalat Kota Medan**
Di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperfunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Tiwi Indah Sari
NPM : 1601270131
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-nilai Islami dan Komitmen Organisasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Medan

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
Wakil Dekan I


S.Pd.I, MA



Bank Muamalat

No. 242 /DMI-MEDAN/IX/2020

Medan, 21 September 2020 M
04 Selar 1:42 H

Kepada Yth.
Bapak Zailani, S.Pd.I, MA
Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di - Medan

Perihal : Jawaban Atas Permohonan Izin melakukan Riset

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan nomor 660/H/UMSU-01/H/2020 tanggal 03 September 2020 perihal izin melakukan riset bagi mahasiswa pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota maka dengan ini kami sampaikan bahwa:

Nama : Tiwi Inesh Sari
NPM : 601270131
Semester : IX
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbarikan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Komite Organisasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota

Diberikan izin melakukan riset di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Medan Balai Kota selama bulan September - Oktober 2020.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK
Cabang Medan Balai Kota


Afrizal


Kantor Cabang Medan Balai Kota


Meidya Sari