BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, lembaga keuangan perbankan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam semua aktivitas masyarakat baik itu sebagai pihak penghimpun dana dalam bentuk tabungan maupun sebagai pihak penyalur dana masyarakat dalam bentuk kredit. Bank adalah sebuah lembaga keuangan yang mempunyai dua tugas pokok yaitu sebagai penghimpun dana dalam bentuk tabungan dan sebagai penyalur dana dalam bentuk kredit. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin hari kian menujunkan eksistensinya dibidang perekonomian Indonesia. Perbankan syariah telah menjadi industri yang prospektif dan merupakan bisnis yang membutuhkan pengelolaan secara profesional.Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan di nilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang lemah maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan (Taqwin, Ahsani, & Kuswati, 2017). Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan (Desler, 2009). Kinerja yang baik adalah

kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi tantangan tersendiri yang dimiliki oleh perusahan dalam mengelola sumber daya manusianya, karena salah satu faktor krusial maju atau tidaknya perusahaan diukur dari kinerja karyawan yang di miliki oleh suatu perusahaan (Sinambela, MM., M.Pd, 2012).

Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan mental (Darmayanti, Bagia, & Suwendra, 2014). Kecerdasan intelektual dianggap salah satu faktor penunjangnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam melakukan aktivitas dibutuhkannya kemampuan intelegensi dari karyawan suatu perusahaan, baik itu dalam proses pengambilan keputusan, penyampaian informasi, serta dalam pengolahan data yang akan dikerjakan. Kecerdasaan intelektual ini akan sangat berguna apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan kecerrdasan ini akan mendukung kemampuan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah etos kerja islami. Etos kerja merupakan semangat dan totalitas dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan etos kerja islami merupakan semangat dan totalitas dalam melakukan pekerjaan dengan niat karena Allah SWT, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak hanya menghasilkan materi tetapi juga mendatangkan pahala (Ashari, 2017). Dalam hal ini karyawan akan mengerjakan mengerjakan pekerjaan bukan hanya karena tuntutan dari perusahaan, melainkan akan kesadaran dari diri sendiri. Dalam hal ini perusahaan perlu membangun budaya tentang kesadaran karyawan untuk selalu melakukan suatu pekerjaan karena Allah SWT. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang dalam kegiatan operasionalnya berladaskan dengan syariat islam. Pada modern ini bank syariah diharapkan dapat bersaing dengan lembaga keuangan konvensional lainnya. Hal ini dikarenakan pada saat ini permasalahaan-permasalahan ekonomi yang dihadapi semakin kompleks. Sehingga bank syariah dalam usaha bersaing dengan lembaga keuangan lainnya diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memumpuni. Dalam sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang dapat membuat kinerja dari sumber daya manusia tersebut menjadi lebih baik. Salah satu contoh faktor yang menunjang dari optiamalnya kinerja yaitu etos kerja islam dan kecerdasan intelektual.

Dari penelitian yang ditulis oleh Pingkan Paulana Moniaga dengan judul *Dampak Kecerdasan Emosional, Spiritual, dan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat*. Hasil dari penelitian tersebut dapat disumpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Dari penelitian yang ditulis oleh Nawal Ika Susanti dengan judul *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)*. Berdasarkan penelitiaan, bahwa hasil dari penelitian ini adalah keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga penulis mengambil judul tentang "***Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta***"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1) Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?
2) Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?
3) Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1) Untuk menganalisa pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.
2) Untuk menganalisa pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.
3) Untuk menganalisa pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1) Untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta
2) Untuk memberikan masukan kepada semua karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta
3) Sebagai pedoman agar semua karyawan di Bank Syariah D.I Yogyakarta memiliki Kecerdasan Intelektual dan Etos Kerja Islami, untuk menambah produkrivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik.

E. Sistematika Pembahassan

Penelitian menggunakan sistematika pembahasan dengan susunan per bab sebagai berikut:

Pada bab pertama, dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab yang kedua, dijelaskan mengenai telaah pustaka, teori-teori yang relevan dengan judul penelitian, kerangka penelitian dan perumusan hipotesis. Pada bab yang ketiga, dijelaskan mengenai desain penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, subyek dan obyek penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, skala pengukurun instrument, uji kualitas instrumen, dan analisis data. Pada bab yang ke empat, akan dijelaskan mengenai analisis data dan hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah. Pada yang terakhir, dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat serta akan memberikan saran bagi semua pihak yang terkait dan juga bagi penelitian selanjutnya.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Pada penelitian ini didukung oleh beberapa literatur atau penelitian yang sudah dilakukan agar menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian. Adapun penelitian tersebut yaitu :

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Putri (2016), penelitian ini menggali tentang sumber daya manusia yang ada di perusahaan PT. PLN Persero yang berada di area Klaten. Pada penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu, kecerdasan Intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Adapun tuujuan penelitian ini adalah yang pertama untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten. Kedua, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Klaten. Keempat, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Klaten. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner, Dan skala pengukuran yang digunakan ialah skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Persero Area Klaten yang berjumlah 69 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN area Klaten. Adapun perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan penulis pada saat ini yaitu, variabel yang digunakan berbeda. Adapun variabel yang digunakan pada saat ini adalah kecerdasan intelektual dan etos kerja islami. Dan lokasi penelitian pada saat ini yaitu bank syariah D.I Yogyakarta (Putri, 2016).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2014), penelitian ini menggunakan variabel kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi, dan obyek penelitiannya perusahaan air minum daerah (pdam) di kabupaten gianyar. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi pegawai. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gianyar yang berjumlah 196 orang dan sampel yang diambil sebanyak 132 orang. dengan teknik disproportionate stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gianyar (Darmayanti, Bagia, & Suwendra, 2014).

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005), pada penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Dan tujuan dari penelitian ini adalah pertama, untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) terhadap kinerja karyawan. Kedua, untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Keempat, Untuk menganalisis secara simultan pengaruh IQ, EQ, dan SQ terhadap kinerja dan faktor kecerdasan mana yang lebih berpengaruh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuantitatif atau angket yang berisi kuesioner dan dengan menggunakan tes inteligensi. Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan

spiritual memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun Pembeda penelitian yang dilakukan penulis pada saat ini ialah, variabel yang digunakan yaitu kecerdasan intelektual dan etos kerja islami, dan obyek penelitiannya bank syariah D.I.Y (Trihandini , 2005).

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Eka (2017), penelitian ini menggali tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kepemimpinan. Obyek dan subyek dari penelitian ini adalah karyawan bank BTN cabang ciputat. Tujuan penelitian ini disebabkan penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian yang kembali mengkaji tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner dan tes IQ. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Peneliti menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Implikasi pada penelitian ini adalah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kepemimpinan memiliki peran yang sama penting baik secara individu atau secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian yang pada saat ini dilakukan penulis ialah, pada penelitian ini penulis hanya mengambil satu variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu variabel kecerdasaan intelektual. Sedangkan variabel lainnya ialah etos kerja islam. Subyek dan obyek penelitian pada saat ini ialah karyawan bank syariah D.I.Y (Eka , 2017).

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Mauliza Dkk (2016), pada penelitian ini mengkaji tentang etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi serta implikasinya. Subyek dan obyek dari penelitian ini adalah pegawai wilayatul hisbah kota banda aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dikumpulkan

melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan pengukuran skala Likert, yang kemudian diolah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat-alat penelitian seperti Partial Least Square (PLS). Dari data yang dikumpulkan dan kemudian diolah menunjukkan hasil penelitian bahwa etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai WH kota Banda Aceh. Pembeda dari penelitian saat ini yaitu variabel yang digunakan. Variable yang digunakan pada saat ini kecerdasan intelektual dan etos kerja islam. Obyeknya pun berbeda, yaitu bank syariah D.I Yogyakarta (Mauliza, Yusuf, & Ilhamsyah, 2016).

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Desky (2014), penelitian ini menggunakan variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan. Adapaun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja islami dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Teknik yang digunakan penulis dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui dokumentasi, wawancara, dan Kuesioner. Hasil analisis menunjukan bahwa: (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2 gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembeda dari penelitian saat ini ialah variabel dan obyek penelitian nya yang berbeda. Variabel yang digunakan pada saat ini yaitu kecerdasan iintelektual dan etos kerja islam. Obyek nya ialah bank syariah D.I. Yogyakarta (Desky, 2014).

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Moniaga (2013), mengkaji tentang dampak kecerdasan emosional, spritual, dan intelektual apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulut kantor pusat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Kantor Pusat. Metode ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian dapat

disumpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut (Moniaga, 2013).

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Tewuh (2016), mengkaji tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual apakah memiliki dampak terhadap kinerja karyawaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecedasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado serta untuk mengetahui kecerdasan mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan metode pengambilan data dengan kuisioner yang disebarkan sebanyak 112 responden yang bekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta faktor kecerdasan yang berpengaruh paling dominan adalah kecerdasan spiritual. Perbedaan dari penelitian iini dengan penelitian sekarang ialah variabel yang digunakan berbeda dan obyeknya pun berbeda. Pada penelitian menggunakan variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islam. Obyeknya adalah bank syariah D.I.Y (Tewuh, 2016).

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2013), mengkaji tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Obyek dari penelitian ini pengelola keuangan di lingkungan Universitas Tanjungpura Pontianak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian dilakukan dengan bentuk survey yang menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuisioner untuk mendapatkan data primer dari

responden. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kecerdasan spriritual memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan ketiga kecerdasan tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawa. Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan adalah variabel yang digunakan berbeda. Variabel yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu kecerdasan intelektual dan etos kerja islam (Zulkifli, 2013).

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017), mengkaji tentang keterampilan interpersonal, etos kerja islam dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi) baik secara simultan maupun parsial dan mencari variabel yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara parsial dibuktikan oleh variabel keterampilan interpersonal dan etos kerja Islam, sedangkan budaya organisasi tidak. Variabel yang paling berpengaruh adalah keterampilan interpersonal (Susanti, 2017).

Dari penelitian-penelitian sebelumnya, penulis akan memberikan suatu perbedaan dengan penelitian-penelitian diatas, dimana penulis akan memilih judul tentang *Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I. Yogyakarta*. Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan dua variabel yang berbeda yaitu Kecerdasan Intelektual dan Etos Kerja Islami sedangkan objek yang akan diteliti yaitu terhadap Kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Kecerdasan

Intelektual Dan Etos kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I. Yogyakarta dengan output adanya pengaruh yang signifikan atau tidak sama sekali.

B. Landasan Teori

1. Bank

Secara umum bank adalah lembaga keuangan yang melakukan kegiatan usaha secara konven atau berdasaarkan primsip syari'ah yang salah satu contoh kegiatannya yaitu memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Herman, 2014). Sedangkan menurut Undang-Undang perbankan Nomor 10 Tahun 1998, bank adalah suatu badan usaha yang yang tugasnya menghiimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan akan menyalurkannya ke masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa Bank merupakan badan usaha yang kegiatannya berdasarkan prinsip syariah ataupun konvensional yang menghimpun dana dari masyarakat dan disalurkan kepada masyarakat guna meningkatkan taraf hidup masyarakat.

1. Bank Syariah

   Bank Syariah merupakan lembaga keuangan yang kegiatannya sesuai dengan hukum islam/prinsip syari'ah, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga/riba kepada nasabah. Keuntungan yang di terima bank maupun pembayaran yang diterima nasabah tergantung dari akad antara pihak bank dan nasabah (Ismail, 2011).

   Menurut UU No 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah Bank Syariah adalah bank yang mekanisme operasionalnya berdasarkan prinsip syariah dan menurut pembagiannya menjadi dua bagian yaitu, bank syariah dan BPRS.

   Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa bank syariah merupakan bank yang dalam melakukan kegiatan berdasarkan prinsip syariah dan dalam pemberian pembiayaan tidak memberikan bunga kepada nasabah.

2. Bank Konvesional

Bank adalah lembaga keuangan yang dalam kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya (Khasmir, 2003).

Menurut UU No 10 1998 bank konvensional adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalulintas pembayaran.

Dari pemaparan diatas dapat disumpulkan bahwa bank konvensional merupakan lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan secara konvensional yang dalam kegiatan usahanya mengumpulkan dana dari masyarakat dan menyalurkan dana kepada masyarakat.

3. Perbedaan antara Bank Syariah dan Bank Konvesional

Tabel 1.1

Perbedaan Bank Syariah dan Bank Konvensional

No	**Bank Syariah**	**No**	**Bank Konvensional**
1	Investasi, hanya bisa dilakukan untuk proyek dan produk yang halal.	1	Investasi, tidak mempertimbangkan halal atau haram.
2	Keuntungan yang diterima berasal dari sistem bagi hasil dengan prinsip syariah.	2	Keuntungan yang diterima nasabah dan bank dari sistem bunga.
3	Perjanjian dibuat dalam bentuk akad sesuai dengan syariat islam	3	Perjanjian menggunakan hukum positif
4	Orientasi pembiayaan, tidak hanya untuk keuntungan akan tetapi	4	Orientasi pembiayaan, untuk memperoleh keuntungan atas dana

	juga falah oriented.		yang dipinjamkan.
5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah mitra	5	Hubungan antara bank dan nasabah adalah kreditor dan debitur
6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, Komiisaris dan Dewan Pengawas Syariah (DPS)	6	Dewan pengawas terdiri dari BI, Bapepam, dan komisaris.
7	Penyelesaian sengketa,diuapayakan diselesaikan secara musyawarah antara bank dan nasabah, melalui peradilan agama.	7	Penyelesaian sengketa melalui pengadilan negri setempat.

2. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sagat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perahtian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapakan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesunggunya yang di capai seseorang). Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualiitas maupun kuanatitas yang di capai karyawan yang ditentukan dalam periode waktu.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas pengalaman kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang berdasarkan atas kecakapan,usaha dan lainnya (Hasibuan, 2002).

Menurut payaman simanjuntak kinerja merupakan hasil pencapaian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan. (Simanjuntak, 2005)

Menurur Anwar Prabu, kinerja dapat diartikan sebagai Hasil kerja dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000, hal. 9).

Menurut Dessler, kinerja karyawan merupakan prestasi aktual yang dimiliki karyawan dibanding dengan prestasi yang dimiliki oleh karyawaan lainnya. Prestasi kierja yang dimaksud adalah prestasi kerja yang telah disusun atau dibuat acuannya berdasarkan standard perusahaan dan nantinya akan dilhat berdasarkan posisi dari karyawan (Desler, 2009).

Berdasarkan dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahawa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian atau prestasi yang telah dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

   Menurut Gibson (2010, hal. 164), mengemukakan faktor-faktor mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

   a) Faktor Individu

      Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorangaktor Individu

   b) Faktor Psikis

      Faktor-faktor psikis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

   c) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

b. Kinerja karyawan memiliki dua dimensi

Kinerja karyawan memiliki dua dimeni yaitu :

a) Efektivitas yang mengacu pada pencapaian hasil kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
b) Efisiensi yang berkaitan membandingkan antara input dan realitas penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Rivai, 2004).

c. Tipe-tipe kinerja karyawan

Beberapa tipe kinerja karyawan sebagai berikut :

a) *Quantity of work* : yaitu hasil kerja yang didapatkan dalam periode waktu yang telah ditentukan.
b) *Quality of work* : yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian, kesiapan dan kematangan.
c) *Job knowledge* : yaitu pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
d) *Creativeness* : yaitu munculnya gagasan-gagasan yang orisinil dan kreatif, dan dapat memberikan tindakan cepat tanggap untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
e) *Coorperative* : yaitu yaitu kemampuan untuk melakukan kinerja secara tim atau *teamwork*.
f) *Dependability* : yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam melakukann penyelesaian kerja.
g) *Initiatve* : yaitu semangat untuk melaksakan tugas-tugas baru.
h) *Personal qualities* : yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamaha, dan integritas pribadi (Gomes, 2001).

d. Pengukuran kinerja karyawan

secara umum dapat diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi (Mondy & Premeaux, 2008), sebagai berikut:

a) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi atau perusahaan..

c) Kemandirian

Kemandirian yaitu pertimbangan kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembang tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai.

d) Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e) Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

e. Penilaian kinerja kartyawan

Untuk menilai kinerja diri sendiri dapat dilakukan dengan cara berikut ini :

a) Buatlah daftar pekerjaan.

Lihat sampai sejauh mana pegawai sudah melakukannya, dan apakah pekerjaan itu sudah membuahkan hasil atau mencapai

target yang anda inginkan atau sudah sesuai target yang ditetapkan pimpinan tempat pegawai bekerja. Jika belum mencapai target maka harus menilai berapa persenkah target yang sudah dicapai dan apa kendalanya.

b) Tetap termotivasi

Ketika pegawai telah melalui penilaian prestasi kerja dan mendapatkan nilai baik, maka pegawai akan termotivasi untuk menjadi lebih baik. Pada umumnya, ketika seseorang mendapatkan apresiasii positif dari pimpinan perusahaannya, maka hal tersebut merupakan sumber tenaga baru untuk bekerja lebih giat.

f. Tujuan Penilaan

Menurut Werther dan Davis (2008) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

a) Peningkatan kinerja (*performance inprovement*)

Hasil penilaian kinerja dapat memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan atau keuputusan untuk melakukan peningkatan kerja.

b) Penyesuaian kompensasi (*compentation adjustment*)

Hasil penilaian kinerja membantu manajer dalam melakukan pengambilan keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima *Reward*.

c) Keputusan penempatan (*placement decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan dan pertimbangan tentang promosi, transfer, bagi pegawai.

d) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan (*training and development need*)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja menjajdi lebih optimal.

e) Perencanaan dan pengembangan karir (*carier planing and development*)

Hasil penilaian kinerja mebantu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

f) Prosedur perekrutan (*process deficiencies*)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.

g) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidak akuratan informasi (*informational inaccuracies and job design errors*)

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dalam bidang informasi kepegawaian, design jabatan, serta informasi SDM lainnya.

h) Kesempatan yang sama (*equal employment oppurtunity*)

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak deskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

i) Tantangan eksternal (*external challenges*)

Hasil penilain kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

j) Umpan balik (*feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri

g. Masalah dalam Penilaian

Menurut Dessler (2005) ada beberapa permasalahan dan solusi yang terdapat dalam proses penilaian kinerja,permasalahan tersebut adalah Skala peringkat. Penilaian skala peringkat yang dilakukan manajemen perusahaan, baik dilevel pimpinan maupun dilevel

supervisor, masih bergantung pada penilaian menggunakan skala peringkat jenis grafis untuk menilai kinerja, padahal skala peringkat sangat rentan terhadap munculnya masalah sebagai berikut:

a) Standar yang tidak jelas

   Skala penilaian ini terbuka terhadap interpretasi penilaian. Skala peringkat grafis ini memang terlihat objektif, akan tetapi menghasilkan penilaian yang tidak adil, karena sifat dan tingkat kemanfaatannya memiliki arti ganda. Terdapat beberapa cara untuk memperbaiki masalah ini. Cara terbaik adalah dengan mengembangkan dan menyertakan kalimat deskriptif yang mendifinisikan setiap sifat. Kekhususan ini dihasilkan dalam penilaian yang lebih konsisten dan lebih mudah mudah dijelaskan.

b) Efek halo

   Dalam penilaian kinerja, masalah yang muncul ketika peringkat yang diberikan oleh penyelia kepada bawahan atas satu sifat tertentu membuat bias peringkat orang itu atas sifat lainnya. Terjadi karena penilai menyukai atau tidak menyukai sifat karyawan yang dinilainya. Oleh karena itu, karyawan yang disukai oleh penilai cenderung akan memperoleh nilai positif pada semua aspek penilaian, dan begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang tidak disukai akan mendapat nilai negatif.

c) Kecenderungan terpusat

   Merupakan kecenderungan untuk memberikan peringkat semua karyawan dengan cara yang sama, seperti memberikan peringkat rata-rata kepada semuanya. Beberapa penyelia bersikeras saat mengisi skala peringkat, mereka cenderung untuk menghindari angka tinggi dan rendah dan hanya memberikan peringkat sedang untuk sebagian besar orang-orang mereka. Hal itu bisa mengaburkan evaluasi, membuat mereka kurang berguna untuk promosi, gaji, atau tujuan konseling. Memberikan peringkat pada

karyawan dengan tidak menggunakan skala peringkat grafis bisa mengurangi masalah ini, karena pemberian peringkat berarti anda tidak bisa memberikan peringkat rata-rata kepada mereka semua.

d) Loggar atau ketat

Merupakan masalah yang terjadi saat penyelia memiliki kecenderungan untuk memberikan peringkat tinggi atau rendah kepada semua bawahannya. Penyebab longgar atau ketatnya penilaian itu bukan hanya kecenderungan si penilai saja tetapi juga tujuan dari penelitian.

e) Prasangka

Adalah kecenderungan untuk mengizinkan perbedaan perorangan seperti umur, ras, dan jenis kelamin untuk mempengaruhi peringkat penilaian yang diterima karyawan. Karakteristik pribadi orang yang dinilai (seperti umur, ras, dan jenis kelamin) bisa mempengaruhi peringkat karyawan, sering kali terpisah dari kinerja orang itu sebenarnya.

3. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan yang dimiliki sejak lahir berguna untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi (Widodo, 2012, hal. 77).

Intelegensi/intelektual pada hakikatnya merupakan suatu kemampuan dasar yang bersifat umum untuk memperoleh suatu kecakapan yang mengandung berbagai komponen (Sukardi, 1990, hal. 16).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya terkait intelegensi/ intelektual dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan dasar dalam melakukan analisa, logika dan rasio. Dan mengolah informasi dan menyimpan informasi.

a. Factor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Setiap individu memilik intelegensi yang berbeda-beda, menurut Sujanto (1993), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Intelegensi/Intelektual, yaitu:

a) Pembawaan

   Pembawaan adalah segala kecakapa kita yang telah kita bawa sejak lahir, dan tidak sama pada tiap orang Pembawaan adalah segala kecakapa kita yang telah kita bawa sejak lahir, dan tidak sama pada tiap orang

b) Kemasakan/kematangan

   Kemasakan/Kematangan ialah saat munculnya sesuatu daya jiwa kita yang kemudian berkembang dan mencapai saat puncaknya.

c) Pembentukan

   Pembentukan ialah segala factor dari luar yang mempengaruhi intelegensi dimasa perkembangannya.

d) Minat

   Minat merupakan motor penggerak dari intelegensi kita.

e) Kebebasan

   Kebebasan berarti bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia mempunyai kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya, dengan adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam perbuatan intelijensi (Sujanto, 1993).

4. Etos Kerja Islam

Menurut Mochtar Buchori (1994), etos kerja merupakan sikap atau pandangan sesorang terhadap pekerjaan,kebiasaan dalam melakukan keja, ciri-ciri atau sifat cara dalam melakukan penyelesaian kerja yang dimiliki suatu orang atau kelompok manusia di suatu bangsa. Dan juga etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*Value System*). Demikian pula etos kerja juga dapat diartikan sebagai sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin

manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka (Asifudin, 2004). Dan juga Musa Asy'arie (1997, hal. 33-34), mengartikan etos kerja sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Dari penjelasan sebelumnya terdapat kalimat "pancaran", yang dimaksud dari kalimat sebeleumnya yaitu karakter dan kebiasaan.

Menurut Ahmad janan, etos kerja islam adalah karakter atau kebiasaan yang dimiliki setiap manusia berkenaan dengan kerja atau kinerja, terlihatt dari keimanan/ aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004, hal. 234)

Dari pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam merupakan sikap, karakter, kebiasaan manusia dalam pandangan terhadap kerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah yng menjadi sikap mendasar dari pandangan hidup manusia.

a. Ciri-ciri etos kerja islam

   Menurut Tasmara (2002), ada beberapa ciri etos kerja islami yaitu:

   a) Memiliki sikap moralitas

      Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang yang memliki budaya kerja islami yaitu nilai keihklasan. Yang dimaksud darti ikhlas yaitu rela melakukan sesuatu tanpa pamrih (Tasmara, 2002)

   b) Memiliki komitmen

      Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakini (Tasmara, 2002)

   c) Disiplin

      Disiplin erat kaintannya dengan konsisten, sikap disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat dalam situasi apapun (Tasmara, 2002)

d) Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah (Tasmara, 2002).

e) Memiliki jiwa kepemimpinan

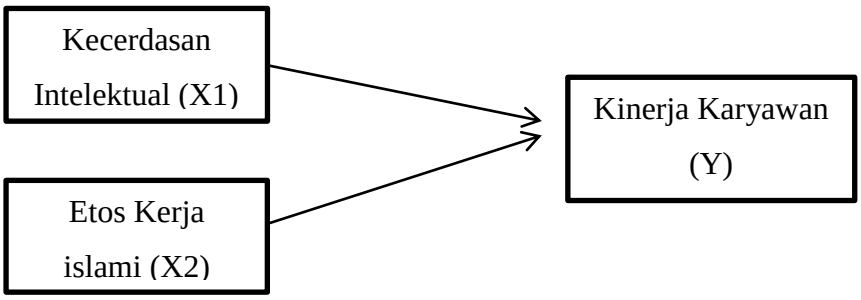
Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan memberikan inspirasi teladan bagi orang lain. Sedangkan kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus mengambil peran sehingga kehadairan dirinya memebrikan pengaruh pada lingkungannya (Tasmara, 2002).

C. Kerangka Berfikir

Dalam dunia kerja, karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan agar produktivitas suatu perusahaan tetap stabil dan meningkat dari sebelumnya. Etos kerja islami merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi pemikiran sesorang untuk lebih giat dalam bekerja. Dengan etos kerja yang baik, maka karyawan mampu dalam mencapai target dan juga akan lebih mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Akan tetapi jika suatu karyawan yang tidak memiliki etos kerja yang baik, maka suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan juga karyawan tersebut tidak akan mendapatkan suatu kepuasan dalam kinerjanya**.**

Dari penelitian yang ditulis oleh Nawal Ika Susanti dengan judul *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi).* Berdasarkan penelitiaan, bahwa hasil dari penelitian ini adalah keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan Intelektual merupakan kemapuan yang dimiliki setiap individu dalam mengolah informasi, menganalisis sesuatu yang diberikan untuk untuk diolah menjadi sesuatu yang

riil. Kecerdasaan diangggap sebagai faktor penunjang dalam kemajuan dari perusahaan, karena dalam pengambilan keputusan, kemampuan menyampaikan informasi, serta efektivitas dalam melakukan pekerjaan membutuhkan kemampuan intelegensi dari karyawan. kecerdasan intelektual ini sangat berguna apabila perusahan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan menambah kinerja karyawan menjadi lebih baik dan juga dapat memajukan perusahaan. Dari penelitian yang ditulis oleh Pingkan Paulana Moniaga dengan judul *Dampak Kecerdasan Emosional, Spiritual, dan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Hasil dari penelitian tersebut dapat disumpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut*. Hasil dari penelitian dapat disumpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan maka dibuat suatu kerangka pemikiran. Kecerdasan intelektual dan etos kerja islami adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan :

X1: kecerdasan intelekual

X2: etos kerja islami

Y: kinerja karyawan

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual dan etos kerja islam. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dalam melihat kinerja sehinnga akan muncul perilaku karyawan dalam memenuhi kinerja karyawan.

Variabel kecerdasan intelektual secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dampak Kecerdasan Emosional, Spiritual, dan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat yang menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisi regresi berganda dengan metode *Full Regression analysis*, menunjukan bahwa adanya hubungan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan sehingga perlu adanya kecerdasan intelektual dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan perusahaan.

Variabel etos kerja islami secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi). Berdasarkan hasil analisa menunjukan bahwa variabel etos kerja islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Syariah Genteng Kab. Banyuwangi.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian telah dijelasakan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual, etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut (silalahi, 2009) adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data kuantitatif yang berbentuk kuesioner. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun sifat hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yang merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

B. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat KC Yogyakarta Yang terletak dijalan P. Mangkubumi No 50 Yogyakarta, di Bank Syariah Mandiri Kcp Yogyakarta Kaliurang, Yang terletak dijalan Kaliurang km.6,4 No.B 6-A, Yogyakarta dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes, yang terletak dijalan Gito-Gati KM.1, Grojogan Pandowoharjo, Mlati, kabupaten Sleman, Yogyakarta. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan September minggu ke 1 sampai minggu ke 4.

C. Subyek Dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

   Pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian yaitu Semua karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta

2. Obyek Penelitian

   Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitiannya adalah Bank Syariah D.I. Yogyakarta.

D. Populasi Sampel Dan Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2003, hal. 115).

Menurut Ferdinand (2006), mendefinisikan populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian diketahui jumlah bank syariah yang berada di D.I. Yogyakarta sebnayak 118. Penelitian ini menggunakan teknik sampling non random. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *convenience sample*. *Convience sample* adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat (Sugiarto Dkk, 2001). Dalam hal ini peneliti mengambil sampel 3 bank, dengan total responden sebanyak 98 karyawan bank.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu sumber data yang langsung diperoleh dari sumber asli atau tidak melalui peralatan dan yang langsung diperoleh dari sumber asli dan secara khusus menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden yang didapat dari sumber pertama yaitu individu atau perorangan dengan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh penelitian (Umar , 2011).

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur yang meliputi buku, makalah, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Umar , 2011)

F. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dan dokumentasi. Dalam penyusunan instrumen penelitian mengadopsi pertanyaan dari beberapa jurnal ilmiah dan buku yang telah disesuaikan dengan kebutuhan serta mengembangkan sendiri dari kajian teori. Penyusunan instrumen ini terdiri dari beberapa bagian yakni sebagai berikut:

1. **Kuesioner *(angket)***

   Anket atauu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2003, hal. 199). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Penulis akan menyebarkan kuesioner, menjelaskan tujuan penelitian secara singkat dan menjelaskan cara pengisian kuesioner agar memperbanyak jumlah pengembalian kuesioner dan memperkecil tingkat kesalahan dalam mengisi kuesioner.

2. **Dokumentasi**

   Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya (Arikunto , 2006, hal. 158). Pada penelitian ini digunakan studi bahan-bahan kepustakaan seperti buku-buku, penelitian, jurnal yang berkaitan dengan masalah penelitian dan hal yang lain yang dianggap relevan.

G. Definisi Konseptual Dan Operasionalvariabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara

nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Tetap/Terikat *(dependen)***

   Dalam operasional ini, variabel yang digunakan dalam kinerja karyawan dalam berja dengan baik dengan menggunakan pengukuran langsung *(direct measurament).*

2. **Variabel Bebas *(independen)***

   Dalam operasionalisasi variabel ini yang digunakan adalah kecerdasan intelektual, bagaimana karyawan dalam melakukan kinerja dapat mampu menganalisa, memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dan dari hasil kecerdasan tersebut menhasilkan pekerjaan yang optimal. Etos kerja islam yaitu sikap karakter yang ada pada setiap individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket dan dokumentasi. Dalam penyusunan instrumen penelitian mengadopsi pertanyaan dari beberapa jurnal ilmiah dan buku yang telah disesuaikan dengan kebutuhan serta mengembangkan sendiri dari kajian teori. Penyusunan instrumen ini terdiri dari beberapa bagian yakni sebagai berikut:

1. Bagian pertama, berisi tentang data diri responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan.
2. Bagian kedua, pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini diadaptasi dari jurnal ilmiah serta beberapa buku dan penelitian lain yang telah disesuaikan dengan kebutuhan. Pengukuran yang digunakan pada Bank Syariah D.I. Yogyakarta adalah scoring atau penilaian berdasarkan banyaknya jumlah pertanyaan yang dijawab dengan tepat oleh responden.

Tabel 3.1

Kisi kisi Instrumen

Rujukan	Variabel	Indikator	Item
(Sujanto, 1993)	Kecerdasan Intelektual	Pembawaan	1-2
		Kemasakan/kematangan	3-4
		Pembentukan	5-6
		Minat	7
		Kebebasan	8
(Tasmara,2002)	Etos Kerja Islami	Sikap moralitas	9-10
		Komitmen	11-12
		Disiplin	13
		Bertanggung Jawab	14-15
		Jiwa kepemimpinan	16-17
(Gibson, 2004)	Kinerja Karyawan	Kualitas	18
		Kuantitas	19
		Pengertian akan pekerjaan	20
		Inisiatif	21
		Kerja sama	22

I. Skala Pengukuran

Menurut (Kothari, 2004), "pengukuran merupakan proses mapping sebuah aspek ke dalam aspek yang lain berdasar aturan tertentu. Proses mapping ini selalu disertai proses memberi tanda dari jawaban responden. Salah satu tipe jawaban responden tersebut merupakan jawaban tertutup/pilihan. Pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban tertutup ini, jenis jawabannya dapat kita golongkan kedalam skala. Salah satu skala yang diggunakan dalam penelitian ini ialah skala likert.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiono, 2003). Dalam skala likert jawaban dari setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala Likert berupa kata-kata dalam pilihan ganda ataupun checklist dan diuraikan secara lebih terperinci, misal penggunaan kata-kata sangat setuju, setuju, Netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Contoh:

No	Item	**Jawaban**				
		SS	S	N	TS	STS
1	Mengunakan Bank Syariah merupakan ide yang bijaksana		✓			

J. Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabitas

Sebuah penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.Kualitas sebuah penelitian ditentukan oleh data yang diperolehnya. Maka dari itu, data Instrumen dalam

penelitian ini akan diuji menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis akan menggunakan program spss.

a. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji tingkat validitas empiris instrumen, peneliti harus mencobakan instrumen tersebut pada sasaran dalam penelitian. Langkah ini bisa disebut dengan kegiatan uji coba (*try-out*) instrumen. Apabila data yang didapat dari uji coba ini sudah sesuai dengan yang seharusnya, maka berarti instrumennya sudah baik, sudah valid. Untuk mengetahui ketepataan data ini diperlukan teknik uji validitas. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment dengan angka kasar* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy_{-(\sum x)}(\sum y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\sum x)^2(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^{2)}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Setelah perhitungan dilakukan kemudian nilai r (koefisien korelasi) tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan taraf kesalahan yang telah ditetapkan (α = 5%) dalam pengujian validitas, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka data dikatakan valid apabila r hitung > r table.

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Intelektual

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,713	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,679	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,669	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,663	0,196	Valid
Pernyataan 5	0,675	0,196	Valid
Pernyataan 6	0,697	0,196	Valid
Pernyataan 7	0,701	0,196	Valid
Pernyataan 8	0,692	0,196	Valid

Tabel 3.2 diatas merupakan hasildari uji validitas pada variabel kecerdasan intelekteual menggunakan aplikasi spss versi 21 terhadap 50 responden secara acak. Dari hasil dari uji validitas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa item dari setiap pernyataan kecerdasan intelektual dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel kecerdasan intelektual semuanya menunjukan bahwa r hitung lebih besar dari r table.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Etos kerja Islami

Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Pernyataan 1	0,695	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,686	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,700	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,695	0,196	Valid

Pernyataan 5	0,700	0,196	Valid
Pernyataan 6	0,690	0,196	Valid
Pernyataan 7	0,679	0,196	Valid
Pernyataan 8	0,674	0,196	Valid
Pernyataan 9	0,680	0,196	Valid

Table 3.3 diatas merupakan hasil dari uji validitas pada variabel etos kerja islami menggunakan aplikasi spss versi 21 terhadap 50 responden secara acak. Dari hasil dari uji validitas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa item dari setiap pernyataan etos kerja islami dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel etos kerja islami semuanya menunjukan bahwa r hitung lebih besar dari r table.

Tabel 3.4

Hasil uji validitas kinerja karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	O,769	0,196	Valid
Pernyataan 2	0,718	0,196	Valid
Pernyataan 3	0,709	0,196	Valid
Pernyataan 4	0,716	0,196	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,196	Valid

Tabel 3.4 diatas merupakan hasildari uji validitas pada variabel kinerja karyawan menggunakan aplikasi spss versi 21 terhadap 50 responden secara acak. Dari hasil dari uji validitas tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa item dari setiap pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. Sebab r hitung dari uji validitas pada variabel kinerja karyawan semuanya menunjukan bahwa r hitung lebih besar dari r table.

b. Uji Reliabilitas

Menurut saifuddin (2003) Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam

beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Pengujian reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner).Hasil penelitian reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Artinya kuisioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi disaat pengukuran tidak berubah.Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai (cronbach alpha). Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut reliabel.

Tabel 3.5

Hasil Uji Reabilitas

variabel	Nilai cronbach alpha	Ketentuan nilai cronbach alpha	Status
Kecerdasan Intelektual	0,708	0,60	Reliabel
Etos Kerja Islami	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,766	0,60	Reliabel

Tabel 3.5 diatas merupakan hasil dari uji reliabilitas pada variabel dependen dan independen. Pengujian ini menggunakan aplikasi spss versi 21. Dari hasilpengujian tersebut nilai cronbach alpha variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,708, nilai cronbach alpha variabel etos kerja islam sebesar 0,709, dan nilai cronbach alpha kinerja karyawan sebesar 0,766. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha

dari ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai cronbach alpha dari ketiga variabel tersebut > dari 0,60.

K. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis ditunjukan untuk menggambarkan bagaimana Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Etos Kerja islami Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah D.I. Yogyakarta. Adapun responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta, dan karyawan BPRS Formes. Dalam pengujian ini akan dibantu dengan program *statistical product and service solutions* (SPSS) versi 21.

1. Uji asumsi klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heteroskedastistas.

a. Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2006) menjelaskan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal p-plot, skewness dan kurtosis atau uji kolomogorov-smirnov. Pada uji normal p-plot jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada uji kolomogorov-smirnov dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila

nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifkansi yang ditetapkan. (Kurniawan, 2014).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi (Priyanto, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk megukur reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,060.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nisfianoor (2009) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai variansi yang sama diantara data tersebut. Data yang diharapkan adalah yang memiliki variansi yang sama dan disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Adapun regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : kecerdasan intelektual

b_2 : etos kerja islami

e : penggangu (*error*)

Uji koefisien determinan (r square / r^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variabel dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel bebas. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi, peneliti dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel terikat. Semakin besar nilai r *square* maka semakin baik model tersebut. Nilai r *square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai r *square* berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai r mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat besar. Sebaliknya jika nilai r menjauhi angka 1 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat kecil (Kadir, 2010).

3. Statistic Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2013) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang gambaran yang diteliti melalui data sampel tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif meliputi rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum.

4. Penguji Secara Parsial (Uji T)

Uji stastistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 dan 0,10 (α=5%, α=10%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis operasional yaitu Ho dan Ha

Ho : tidak ada pengaruh positif variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

Ha : ada pengaruh positif variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y)

b. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu α = 5%

Jika $p \geq \alpha$: Ho diterima dan Ha ditolak

Jika $p < \alpha$: Ho ditolak dan Ha diterima

c. Jika nilai signifikan > 0,05 atau > 0,10 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *independen* tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. (Ayu Septi Anggraeni, 2011)

d. Jika nilai signifikan ≤ 0,05 atau ≤ 0,10 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel *independen* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen.*

5. Uji Simultan Dengan F- Test

Uji f-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil f-test ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel anova. Hasil f-test menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan, atau f hitung (pada kolom f) lebih besar dari f tabel. F tabel dihitung dengan cara df1= k-1 dan df2 = n-k, adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Kadir, 2010).

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Gambaran umum bank muamalat Indonesia

a. Profil Umum Bank Muamalat Indonesia

Nama bank	: Bank Muamalat Indonesia
Tanggal berdiri	: 27 Desember 2003
Alamat lengkap	: Jl. P. Mangkubumi no. 50, Purwokinanti, Pakualaman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kode pos	: 55232
Kode bank	: 147
Telepon	: (0274) 544416

b. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, visi dan misi dari Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Visi

"the best islamic bank and top 10 bank in indonesia with strong regional presence"

2) 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.

c. Prestasi/Penghargaan Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, ada beberapa penghargaan yang didapat oleh Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Peringkat I Indonesia Corporate Social Responsibility Award
2) Category Syariah Predikat Baik - Indonesia Good Corporate Governance Award 2016
3) Category Syariah for Consumer Choice and Best Digital Tittle - Indonesia Best Banking Brand Award 2016
4) Best Islamic Financial Institution in Indonesia Global Finance World's Best Islamic Financial Institutions Awards 2016
5) Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia
6) Best Islamic Finance Bank in Indonesia 2016 Best Financial Institutions in Southeast Asia 2

d. Produk dan Jasa Bank Muamalat Indonesia

Menurut website resmi Bank Muamalat Indonesia, ada beberapa produk dari Bank Muamalat Indonesia (Muamalat, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Produk Penghimpunan Dana (*Funding Product*)

Produk-produk penghimpunan dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Tabungan Umat-Umat *Saving*

"Merupakan investasi tabungan dengan akad mudharabah di counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk di seluruh Indonesia maupun di gerai muamalat yang penarikannya dapat dilakukan di seluruh counter PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, ATM muamalat, jaringan ATM BCA/prima, dan jaringan ATM bersama. Tabungan ummat dengan kartu muamalat juga berfungsi sebagai akses debit di seluruh merchant debit BCA/prima di seluruh Indonesia. Nasabah

memperoleh bagi hasil yang berasal dari pendapatan bank atas dana tersebut".

b) Tabungan Arafah-arafah *Saving*

"Merupakan tabungan yang dimaksudkan untuk mewujudkan niat nasabah untuk menunaikan ibadah haji. Produk ini akan membantu nasabah untuk merencanakan ibadah haji sesuai dengan kemampuan dan waktu pelaksanaan yang diinginkan. Dengan fasilitas asuransi jiwa, insya allah pelaksanaan ibadah haji tetap terjamin. Dengan keistimewaan tersebut, nasabah tabungan arafah bisa memilih jadwal waktu keberangkatannya sendiri dengan setoran tetap setiap bulan, keberangkatan nasabah terjamin dengan nasabah asuransi jiwa. Apabila penabung meninggal dunia, maka ahli waris dapat berangkat. Tabungan haji arafah juga dapat menjamin nasabah untuk mendapatkan porsi keberangkatan (sesuai dengan ketentuan departemen agama) dengan jumlah dana Rp. 20 juta, karena PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk telah on line dengan siskohat Departemen Agama Republik Indonesia. Tabungan haji arafah memberikan keamanan lahir bathin karena dana yang disimpan akan dikelola secara syariah".

c) Deposito Mudharabah Deposit

"Merupakan jenis investasi bagi nasabah perorangan dan badan hukum dengan bagi hasil yang menarik. Simpanan dana ini akan dikelola melalui pembiayaan kepada sektor riil yang halal dan baik saja, sehingga memberikan bagi hasil yang halal. Tersedia dalam jangka waktu 1, 3, 6 dan 12 bulan".

d) Fulinves-fulinves Deposit

"Merupakan jenis investasi yang dikhususkan bagi nasabah perorangan, dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan dengan

nilai nominal Rp. 2.000.000; atau senilai USD 500 dengan fasilitas asuransi jiwa yang dapat diperpanjang secara otomatis (automatic roll over) dan dapat dipergunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Nasabah memperoleh bagi hasil yang menarik setiap bulan".

e) Giro Wadi'ah *Current Account*

"Titipan dana pihak ketiga berupa simpanan giro yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet, giro, dan pemindahbukuan. Diperuntukkan bagi nasabah pribadi maupun perusahaan untuk mendukung aktivitas usaha. Dengan fasilitas kartu ATM dan debit, tarik tunai bebas biaya di lebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, akses di lebih dari 18.000 merchant debit BCA/prima dan fasilitas salamuamalat (phone banking 24 jam untuk layanan otomatis cek saldo, informasi histori transaksi, transfer antar rekening sampai dengan Rp. 50 juta dan berbagai pembayaran)".

f) Dana Pensiun Muamalat-muamalat *Pension Fund*

"Dana pensiun muamalat dapat diikuti oleh mereka berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dan pilihan usia pensiun 45-46 tahun dengan iuran yang sangat terjangkau, yaitu minimal Rp. 20.000; perbulan dan pembayarannya dapat di debet secara otomatis dari rekening PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau dapat di transfer dari bank lain. Peserta juga dapat mengikuti program wasiat ummat, dimana selama masa kepesertaan, peserta dilindungi asuransi jiwa sebesar nilai tertentu dengan premi tertentu. Dengan asuransi ini, keluarga peserta memperoleh dana pensiun sebesar yang diproyeksikan sejak awal jika peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun".

2) Produk Penanaman Dana – *Invesment Product*

Produk-produk penanaman dana PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

a) Konsep jual beli- sales purchase concept

1. Murabahah

"Adalah jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian" (Q.S An-Nisa:29)

2. Salam

"Adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian hari dimana pembayaran dilakukan dimuka", tunai (Q.S Al-Baqarah:282)

3. Istishna'

"Adalah jual beli barang dimana shani' (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari mustashni' (pemesan). Istishna' sama dengan salam yaitu dari segi obyek pesanannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada system pembayarannya yakni pada istishna' pembayaran dapat dilakukan diawal, ditengah atau diakhir pesanan".

b) Konsep bagi hasil profit sharing concept

1. Musyarakah

"Adalah kerjasama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung sesuai kesepakatan" (Q.S Shaad:24)

2. Mudharabah

"Adalah kerjasama antara bank dan dengan mudharib (nasabah atau pengelola) yang mempunyai keahlian atau

keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini shahibul maal menyerahkan modalnya kepada pekerja atau pengelola untuk dikelola sebaik-baiknya".

c) Konsep sewa-leasing concept

1. Ijarah

"Menurut etimologi memiliki arti upah, sewa, jasa, dan imbalan. Menurut terminologi ijarah adalah akad sewa menyewa dengan mengambil manfaat sesuatu dari orang lain dengan jalan membayar sesuatu dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat"

2. Ijarah Muntahiyah Bittamlik

"Adalah perpaduan antara kontrak jual beli dan sewa atau lebih tepatnya akad sewa yang diakhiri dengan pemindahan kepemilikan barang ditangan si penyewa".

d) Produk jasa-servis produk

Produk-produk jasa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. Wakalah

"Berarti penyerahan, pendelegasian atau pemberian mandat. Secara teknis perbankan, wakalah adalah akad pemberian wewenang/kuasa dari lembaga/seseorang (sebagai pemberi mandat) kepada pihak lain (sebagai wakil) untuk melaksanakan urusan dengan batas kewenangan dan waktu tertentu. Segala hak dan kewajiban yang diemban wakil harus mengatas namakan yang memberikan kuasa".

2. Kafalah

"Merupakan jaminan yang diberikan oleh penanggung (kafil) kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau pihak yang ditanggung. Dalam pengertian lain, kafalah juga berarti mengalihkan

tanggung jawab orang lain sebagai penjamin" (Q.S Yusuf:72)

3. Hawalah

"Adalah pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya. Dalam pengertian yang lain, merupakan pemindahan beban hutang dari muhil (orang yang berhutang) menjadi tanggungan muhal alaihi atau orang yang berkewajiban membayar hutang".

4. Rahn

"Adalah menahan salah satu harta milik sipeminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Barang yang ditahan tersebut memiliki nilai ekonomis, sehingga pihak yang menahan memperoleh jaminan untuk dapat mengambil seluruh atau sebagian piutangnya. Secara sederhana rahn adalah jaminan hutang atau gadai".

5. Qardh

"Adalah pemberian harta salah satu kepada orang lain yang dapat ditagih atau diminta kembali. Menurut teknis perbankan, qardh adalah pemberian pinjaman dari bank kepada nasabah yang dipergunakan untuk kebutuhan mendesak, seperti dana talangan dengan kriteria tertentu dan bukan untuk pinjaman yang bersifat konsumtif. Pengembalian pinjaman ditentukan dalam jangka waktu tertentu (sesuai kesepakatan bersama) sebesar pinjaman tanpa ada tambahan keuntungan dan pembayarannya dilakukan secara angsuran atau sekaligus" (Q.S Al-Hadiid:11)

e) Jasa layanan service

Jasa layanan yang diberikan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah sebagai berikut:

1. **ATM**

   "Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antar rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat-infaq-shadaqah (hanya pada ATM muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, tunai muamalat dapat diakses dilebih dari 8.888 jaringan ATM BCA/prima dan ATM bersama, yang bebas biaya penarikan tunai. Kartu muamalat dapat juga dipakai untuk bertransaksi dilebih dari 18.000 merchant debit BCA/Prima. Untuk ATM bersama dan dan BCA/prima, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank".

2. **Sala Muamalat**

   Merupakan layanan phone banking 24 jan dan call center melalui (+6221) 2511616, 0807168262528 (muamalat) atau 08071174273 (share) yang memberikan kemudahan kepada para nasabah, setiap saat dan dimanapun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo dan informasi transaksi, transfer antar rekening, serta mengubah pin.

3. **Pembayaran Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS)**

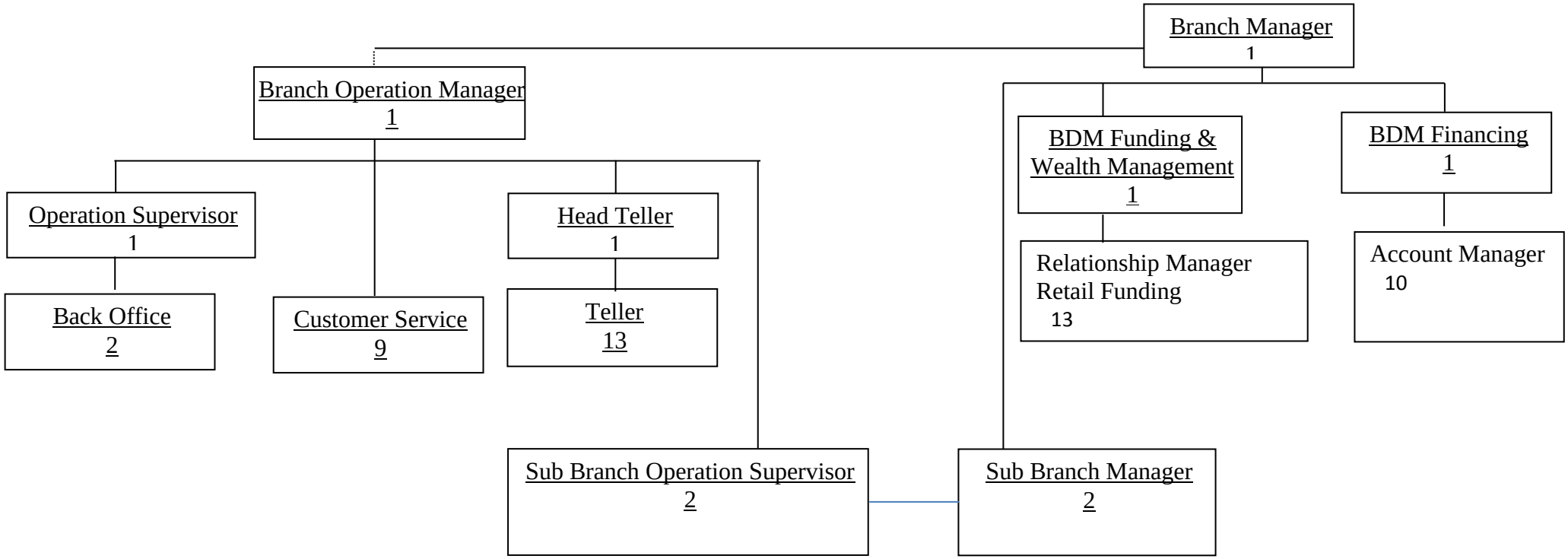
   "Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik kelembaga pengelola ZIS PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk melalui phone banking dan ATM muamalat diseluruh cabang PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk"

4. **Jasa lain-lain**

   PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk juga menyediakan jasa-jasa perbankan lainnya kepada masyarakat luas, seperti transfer, collection, standing instruction, bank draft, referensi bank

e. Struktur Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2008) menjelaskan bahwa struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.



Gambar 4.2

Sturktur Organisasi Cabang Yogyakarta & Jumlah Karyawan

2. Gambaran umum bank syariah mandiri

a. Profil umum bank umum syariah

Nama bank	: Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang
Tanggal berdiri	: 05 juni 2005
Alamat lengkap	: Jl. Kaliurang Km 6,4 No B 6-A, Condong Catur, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
Kode bank	: 451
Kode pos	: 55281
Telepon	: (0274) 887041, 887053

b. Visi dan Misi

1) Visi

a) Bank syariah terdepan: menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate.

b) Bank syariah modern: menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

2) Misi

a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah

c) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.

d) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.

e) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

c. Prestasi Penghargaan BSM pada Tahun 2016/2017

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa penghargaan yang diperoleh Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

1) Peringkat I Digital Brand Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
2) Peringkat I Digital Brand Tabungan Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
3) Peringkat I Digital Brand Deposito Bank Umum Syariah pada tanggal 30 maret 2017
4) Indonesia Employee Engagement Award pada tanggal 1 maret 2017
5) Indonesia Best Banking Brand Award pada tanggal 16 desember 2016

d. Produk-produk *Consumer Banking*

Menurut website resmi Bank Syariah Mandiri, ada beberapa produk-produk consumer banking dari Bank Syariah Mandiri yaitu sebagai berikut:

1) Tabungan

a) Tabungan BSM

"Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter BSM atau melalui ATM".

b) BSM Tabungan Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

c) BSM Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

d) BSM Tabungan Investa Cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

e) BSM Tabungan Pensiun

"Tabungan pensiun BSM adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip mudharabah mutlaqah, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan pegawai negeri indonesia".

f) BSM Tabunganku

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

2) Giro

a) BSM Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah.

b) BSM Giro Valas

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah untuk perorangan atau non-perorangan.

c) BSM Giro Singapore Dollar

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang singapore dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan

3) Deposito

a) BSM Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

b) BSM Deposito Valas

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *mudharabah muthlaqah* untuk perorangan dan non-perorangan.

4) Pembayaran Consumer

a) BSM Implan

"BSM implan adalah pembiayaan konsumer dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok). BSM implan dapat mengakomodir kebutuhan pembiayaan bagi para karyawan perusahaan, misalnya dalam hal perusahaan tersebut tidak memiliki koperasi karyawan, koperasi karyawan belum berpengalaman dalam kegiatan simpan pinjam, atau perusahaan dengan jumlah karyawan terbatas".

b) Pembiyayaan Peralatan Kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran adalah pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional di bidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah*. akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah,

dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

c) Pembiyayaan Kepada Pensiunan

Pembiayaan kepada pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumer (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensuinan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiun langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan). Akad yang digunakan adalah akad murabahah atau ijarah.

d) Pembiyayaan Griya BSM

Pembiayaan griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, di lingkungan *developer* dengan sistem *murabahah.*

e) Pembiyayaan BSM Otomotif

BSM pembiayaan kendaraan bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem *murabahah*.

5) Emas

BSM gadai emas

Gadai emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

6) Haji dan Umroh

a) BSM Tabungan Mabrur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah

b) Pembiyayaan Mikro Umroh Pembiyayaan Mikro Umroh

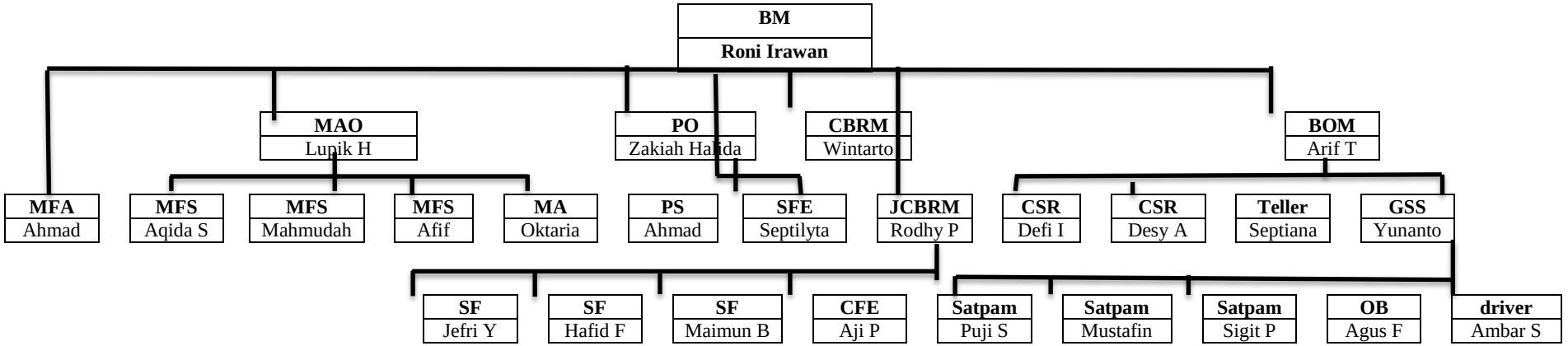
Pembiayaan mikro umrah adalah pembiayaan yang diberikan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah anda.

c) BSM Tabungan Mabrur Junior

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah

e. Struktur Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2008) menjelaskan bahwa struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara form.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri

KCP Kaliurang-Yogyakarta

Keterangan:

BM	: Branch Manager	MAO	: Mikro Account Officer	PO	: Pawning Officer
CBRM	: Consumer Banking Retail Manager	BOM	: Branch Operation Manager	MFA	: Micro Financing Analyst
MFS	: Micro Financing Sales	MA	: Micro Administration	PS	: Pawning Staff
JCBRM	: Junior Consumer Banking Retail Manager	SFE	: Shariah Funding Executif	CSR	: Customer Service Repr.
GSS	: General Support Staff	SF	: Sales Force	OB	: Office Boy.

3. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes Yogyakarta

a. Profil Umum Bank Pembiayaan Syariah Formes Yogyakarta

Nama Bank	: Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes
Tanggal Berdiri	: 22 Desember 2008
Alamat Lengakap	: Jl. Gito Gati KM.1, Grojogan, Pandowoharjo, Sendangadi, Mlati, Kabupaten sleman, D.I.Yogyakarta
Kode Pos	: 55285
Kode Bank	: -
Telepon	: 0274867575

b. Visi dan Misi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Formes

Menjadikan penyediaan jasa keuangan syariah yang terkemukadan profesional yang secara konsisten memberikan pengalaman interaksi yang terbaik.

1) Visi

Menjadikan penyediaan jasa keuangan syariah yang terkemukadan profesional yang secara konsisten memberikan pengalaman interaksi yang terbaik.

2) Misi

a) Menjalankan uasaha dengan hati-hati dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

b) Menyediakan produk dan jasa keuangan yang memberikan solusi atas kebutuhan keuangan nasabah dengan menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme.

c) Membekali karyawan dengan pelatihan-pelatihan serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja.

d) Melayani seluruh lapisan masyarakat dengan mempertahankan standard kualitas yang tinggiserta beruha

menjadi panutan dalam pelaksanaan tata kelola usaha yang baik.

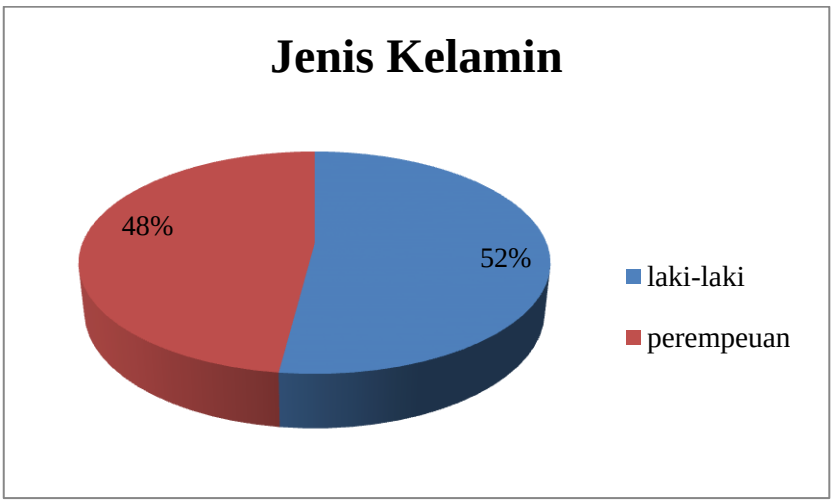
e) Memberikan edukasi perbankan syariah kepada masyarakat secara optimal.

B. Analisis Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa gambaran mengenai karakteristik dari karyawan bank syariah yang dijadikan sebagai responden dalam penggalian data dengan menggunakan koesioner atau angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggambarkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, agama, usia dan tingkat pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dalam gambar sebagai berikut.



Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan Bank Muamalat

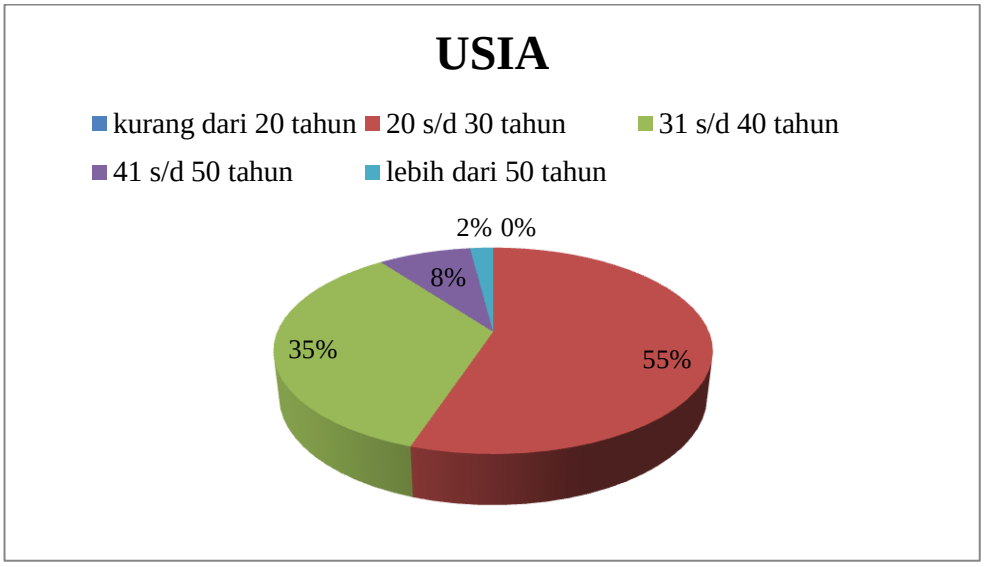
Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes yaitu yang berjenis kelamin laki-laki dari gabungan ketiga Bank tersebut ada sebanyak 51 orang atau sebanyak 52% dari jumlah responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 47 orang atau sebanyak 48% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan yaitu jenis kelamin laki-laki yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

2. Agama

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden, berdasarkan agama. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan agama dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes yaitu semua responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini beragama islam yang dibuktikan oleh jumlah persentasinya sebesar 100%.

3. Usia

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



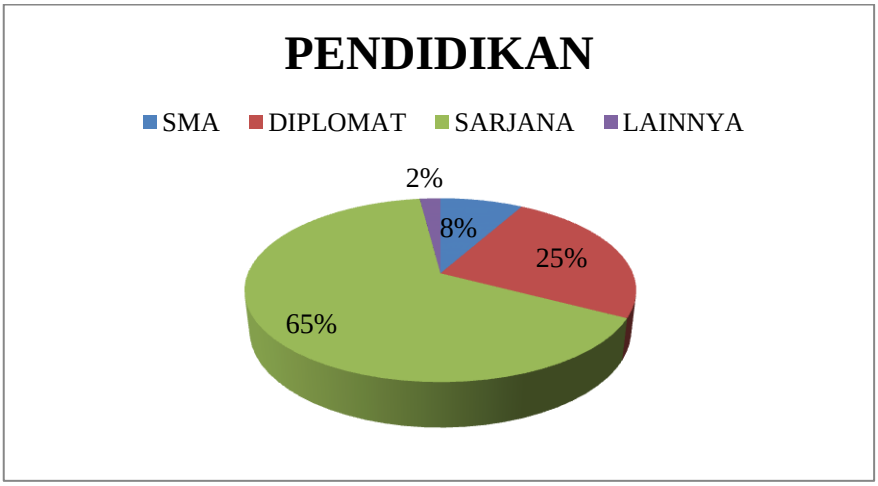
Gambar 4.3

Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes yaitu responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 54 orang atau 55% dari jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 34 orang atau 35% dari jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau 8% dari jumlah responden, responden yang berusia 2 orang atau 2% dari jumlah responden. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan yaitu karyawan yang berusia 20-30 tahun yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

4. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dijadikan sebuah sampel dalam penelitian ini, dimana karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang Yogyakarta dan BPRS Formes adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA adalah 8 orang atau 8% dari jumlah responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan diploma adalah 24 orang atau 25% dari jumlah responden dan responden yang memiliki tingkat pendidikan sarjana adalah 64 orang atau 65% dari jumlah responden, dan respoden yang memiliki tingkat pendidikan lainnya adalah 2 orang atau 2%. Dengan hasil tersebut maka karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling dominan yaitu tingat sarjana yang dibuktikan dengan nilai persentasi responden yang lebih tinggi.

C. Analisi statistik deskriptif

Analisis deskripsi ini merupakan analisis terhadap variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam

penelitian ini. Dalam penelitian analisis terhadap variabel dependen dan independen dibagi menjadi tiga klasifikasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Table 4.1

Deskriptif Variabel

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kecerdasan Intelektual (X1)	98	28	39	34,52	2,617
Etos Kerja Islami (X2)	98	32	44	38,67	2,831
Kinerja Karyawan (Y)	98	44	25	21,94	1,926

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh juga data mengenai tanggapan responden. Adapun data selengkapnya adalah sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden terhadap Kecerdasan Intelektual

Setelah dilakukan analisis statistic deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut

Skor minimum : 28

Skor maksimum : 39

Mean : 34,52

Nilai sdi : 2,617

Dengan persamaan

Tinggi = X > mi + 1 (sdi)

= X ≥ (34,52) + 1(2,617)

= X ≥ 37,137

Sedang = mi - 1 sdi ≤ X ≤ mi + 1 (sdi)

= (34,52) – 1 (2,167) ≤ X < (34,52) + 1(2,167) atau

$= 31{,}903 \leq X < 37{,}137$

Rendah $= X < mi - 1\ (sdi)$

$= X \leq (34{,}52) - 1\ (2{,}167)$ atau

$= X \leq 31{,}903$

Table 4.2

Tanggapan Responden Kecerdasan Intelektual

Tanggapan Responden	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Sangat baik	24	25
Cukup baik	57	58
Kurang baik	17	17
Jumlah	98	100

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 4.2, telah diketahui jumlah presentase tanggapan responden terkait variabel kecerdasan intelektual. Adapun presentase dari sangat baik sebesar 25%, cukup baik 58%, dan kurang baik 17%.

2. Tanggapan Responden terhadap Etos Kerja Islami

Setelah dilakukan analisis statistic deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut

Skor minimum : 32

Skor maksimum : 44

Mean : 38,67

Nilai sdi : 2,831

Dengan persamaan

Tinggi $= X > mi + 1\ (sdi)$

$= X \geq (38{,}67) + 1(2{,}831)$

$= X \geq 41{,}501$

Sedang = mi - 1 sdi ≤ X ≤ mi + 1 (sdi)

= (38,67) – 1 (2,831) ≤ X < (38,67) + 1(2,831) atau

= 35,839 ≤ X < 41,501

Rendah = X < mi - 1 (sdi)

= X ≤ (38,67) – 1 (2,831) atau

= X ≤ 35,839

TABEL 4.3

Tanggapan Responden Terhadap Etos kerja Islami

Tanggapan Responden	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Sangat baik	28	29
Cukup baik	53	54
Kurang baik	17	17
Jumlah	98	100

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 4.3, telah diketahui jumlah presentase tanggapan responden terkait variabel etos kerja islam. Adapun presentase dari sangat baik sebesar 29%, cukup baik 54%, dan kurang baik 17%.

3. Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan

Setelah dilakukan analisis statistic deskriptif dengan SPSS 21 diperoleh sebuah hasil yang menjelaskan tanggapan responden terhadap deskriptif sebagai berikut

Skor minimum : 17

Skor maksimum : 25

Mean : 21,94

Nilai sdi : 1,926

Dengan persamaan

Tinggi = X > mi + 1 (sdi)

$= X \geq (21{,}94) + 1(1{,}926)$

$= X \geq 23{,}866$

Sedang $= mi - 1\ sdi \leq X \leq mi + 1\ (sdi)$

$= (21{,}94) - 1\ (1{,}926) \leq X < (21{,}94) + 1(1{,}926)$ atau

$= 20{,}014 \leq X < 23{,}866$

Rendah $= X < mi - 1\ (sdi)$

$= X \leq (21{,}94) - 1\ (1{,}926)$ atau

$= X \leq 20{,}014$

Table 4.4

Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

Tanggapan Responden	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Sangat baik	44	45
Cukup baik	37	38
Kurang baik	17	17
Jumlah	98	100

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada tabel 4.4, telah diketahui jumlah presentase tanggapan responden terkait variabel kinerja karyawan. Adapun presentase dari sangat baik sebesar 45%, cukup baik 38%, dan kurang baik 17%.

D. Ujis Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 4.5

Uji Normalitas

	Unstandardized residual
Asymp.Sig. (2-Tailed)	0,864

Berdasarkan hasil output SPSS 21 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,864 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kecerdasan Intelektual	0,998	1,002
Lingkungan Kerja	0,998	1,002

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel kecerdasan Intelektual dan etos kerja islami lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF setiap variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islami kurang dari 10,0 dengan demikian tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

c. Uji Autokerolasi

Table 4.7

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.083[a]	.007	.014	1.939	1.957

a. Predictors: (Constant), etos_kerja_islami, kecerdasan_intelektualitas

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

d. Uji Heteroskeditas

Table 4.8

Uji Heteroskeditas

Model	Sig
Kecerdasan Intelektual	0,460
Etos Kerja Islami	0,769

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islami lebih besar dari 0,05 yang artinya data yang di uji tidak terjadi heteroskedasitas.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I. Yogyakarta digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji f) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji f dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima Ha: jika probabilitas (p) ≤ 0,05 artinya kecerdasan intelektual dan etos kerja islam secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 4.9

Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	B	T hitung	Sig t
Constan	20,136		
Kecerdasan Intelektual	0,107	0,885	0,000
Etos Kerja Islami	0,048	0,502	0,010

F hitung	14,433		
Sig F	0,000		
R square	0,495		

Berdasarkan hasil perhitungan analisis weighted least squares maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut :

$Y= 20,136+ 0,107X_1 +0,048X_2+e$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kecerdasan Intelektual

X2 = Etos Kerja Islami

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Konstanta (b0) = 20,136**

   Artinya jika nilai variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islam nol maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar **20,136**

2. **Koefisien regresi b1 = 0,107**

   Artinya jika nilai variabel kecerdasan intelektual naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,107. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yang artinya variabel kecerdasan intelektual (X_1) searah dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika nilai kecerdasan intelektual semakin naik maka kinerja karyawan semakin naik juga.

3. **Koefisien regresi b2** = 0,048

   Artinya jika nilai variabel etos kerja islami naik satu poin maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,048. Koefisien regresi b_1 bernilai positif yang artinya variabel etos kerja islami (X_2) searah dengan variabel kinerja

karyawan (Y). Jika nilai etos kerja islami semakin naik maka kinerja karyawan semakin naik juga.

F. Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Individu

Menurut Ghozali, (2002) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. hipotesis yang digunakan :

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual (X1), terhadap Kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Ha : terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual (X1), terhadap Kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta

Kriteria pengujian :

Jika p-value $\geq$ 0,05 maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $\leq$ 0,05 maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig pada variabel kecerdasan intelektual sebesar 0,000. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probilitas 0,05 atau bisa ditulis 0,000≤0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.

Ho : terdapat pengaruh antara etos kerja islami (X2), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Ha : tidak terdapat pengaruh antara etos kerja islami (X2), terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Kriteria pengujian :

Jika p-value ≥0,05 maka Ho ditolak dan ha diterima

Jika p-value $\leq$ 0,05 maka Ho diterima atau ha ditolak

Diketahui nilai sig pada variabel etos kerja islami sebesar 0,010. Dimana nilai sig lebih kecil dari nilai probilitas 0,05 atau bisa ditulis 0,010≤0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan

bahwa etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta.

2. Pengujian secara simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji f. Uji *F-test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual (X_1), Etos kerja islami (X_2) terhadapKinerja karyawan di Bank syariah D.I.Yogyakarta

Ha : terdapat pengaruh secara bersamaan antara kecerdasan intelektual (X_1), etos kerja islami (X_2) terhadap kinerja karyawan di Bank syariah D.I.Yogyakarta

Kriteria pengujian :

Jika p-value $\geq$ 0,05 maka Ho diterima dan ha ditolak

Jika p-value $\leq$0,05 maka Ho ditolak atau ha diterima

Diketahui nilai sig F 0,000. Nilai sig F lebih kecil dari nilai probilitas 0,05 atau nilai 0,000$\leq$0,05, maka Ha diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual, etos kerja islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank syariah D.I.Yogyakarta. Ringkasan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Table 4.10

Hasil pengujian hipotesis

hipotesis	Pernyataan	Sig t	Keterangan
H_1	Variabel kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta	0,000	H_1 diterima
H_2	Variabel etos kerja islami	0,010	H_2 diterima

	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta		
H_3	Variabel kecerdasan intelektual dana etos kerja islam memiliki signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I. Yogyakarta	0,000	H_3 diterima

3. Koefisien determinasi (R square/ R^2)

Koefisien determinasi (R square/ R^2) digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R square/R^2) sebesar 0,495 yang berarti kontribusi varian yang diberikan oleh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% yang dipengaruhi oleh varian lain diluar model.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.9 antara variabel kecerdasan intelektual (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 0,885 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Ha diterima dan Ho ditolak).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. Hal ini mendukung dengan hasil penelitian Yuni Sugena Putri, Ni Putu Darmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra dan R.A Fabiola Meirnayati Trihandini (Putri, 2016).

Dengan hal ini jika kecerdasan intelektual karyawan bank syariah semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, kecerdasan intelektual karyawan bank syariah buruk atau menurun maka kinerja karyawan akan buruk juga.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012, hal. 77).

2. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.9 antara variabel etos kerja islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 0,502 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Hasil ini membuktikan bahwa variabel etos kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Ha diterima dan Ho ditolak).

Jika dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta. Hal ini mendukung dengan hasil penelitian Putri Mauliza, Rusli Yusuf, T. Roli Ilhamsyah, Harjoni Desky, Nawal Ika Susanti yang hasil penelitian tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan (Mauliza, Yusuf, & Ilhamsyah, 2016).

Dengan hal ini jika etos kerja islam karyawan bank syariah semakin baik, maka dalam kinerja karyawan akan semakin baik. Jika sebaliknya, etos kerja islam karyawan bank syariah buruk atau menurun maka kinerja karyawan akan buruk juga.

Menurut Ahmad janan, etos kerja islam merupakan karakter atau kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/ aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004, hal. 234).

3. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta

Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islam terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana diketahui bahwa nilai f 14,433 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai tersebut telah membuktikan bahwa kecerdasan intelektual dan etos kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuni Sugena Putri pada tahun 2016 tentang kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja. Pada penelitian tersebut menghasilkan output kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan (Putri, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Harjony Desky pada tahun 2014 tentang etos kerja islami dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian tersebut yaitu variabel etos kerja islami dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan (Desky, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kercedasan intelektual dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Harjony Desky pada tahun 2014 dan yuni sugena putri pada tahun 2016.