

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Bank Mandiri Syariah

Bank mandiri syariah ada pada tahun 1999, dimana kehadiran bank mandiri syariah menjadi berkah pada saat krisis ekonomi dan moneter pada tahun 1997-1998. Dalam keadaan kerisis ekonomi dan moneter yang luar biasa, industri perbankan nasional pada saat itu sudah didominasi oleh bank-bank konvensional. Untuk menindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Menyusul dengan adanya pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal tanggal 1 November 1999 atau 25 Rajab 1420 H.

PT Bank Syariah Mandiri tumbuh, hadir, dan berkembang pesat sebagai suatu hal yang baik untuk bank yang mampu menyatukan suatu idealism atau pemikiran untu usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadikan suatu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di

perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

PT Bank Syariah Mandiri juga membuka beberapa kantor di kota Bandar Lampung salah satunya adalah KC Bandar Lampung yang terletak di Jl. Diponegoro Mo 11 C, Enggal, Enggal, Bandar Lampung yang berdiri pada tahun 2005 dan menjadikan satu-satunya perbankan syariah di Kota Bandar Lampung pada saat itu.

2. VISI & MISI

Adapun visi dan misi yang dipegang teguh PT. Bank Mandiri Syariah yaitu:

a) Visi

“Menjadikan Bank Syariah Terpercaya Pilihan Mitra Usaha”

b) Misi

- 1) Memperkerjakan pegawai yang profesional dan sepenuhnya mengerti Operasional Perbankan Syariah.
- 2) Menciptakan suasana pasar perbankan syariah agar dapat berkembang dengan mendorong terciptanya syarikat dagang yang terkoordinasi dengan baik.
- 3) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat,
- 4) Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengutamakan menghimpun dana murah dan penyaluran pembiayaan dengan segmen UMKM.

3. Produk-produk Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri adalah lembaga yang bergerak dalam bidang perbankan. Bank Syariah Mandiri memiliki berbagai macam produk dan jasanya yang ditawarkan. Produk dan jasa tersebut adalah :

1. Tabungan

a. Tabungan berencana BSM

Tabungan berjangka di Bank Syariah Mandiri memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian mencapai target dana yang telah ditentukan.

Fitur :

- 1) Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqah*
- 2) Bagi Hasil yang kompetitif
- 3) Setoran bulanan minimal Rp 100 ribu
- 4) Periode tabungan 1 s.d. 10 tahun
- 5) Usia nasabah minimal 17 tahun dan maksimal 65 tahun saat jatuh tempo
- 6) Target minimal Rp 1,2 juta dan maksimal Rp 200 juta
- 7) Saldo tabungan tidak dapat ditarik dan bila ditutup sebelum saat jatuh tempo akan dikenakan administrasi.

b. Tabungan Simpatik

Tabungan simpatik BSM adalah tabungan dalam bentuk mata uang rupiah yang berdasarkan prinsip *wadiah*, dengan penarikannya bisa dilakukan setiap saat dengan syarat-syarat yang ditentukan. Akad ini sesuai dengan

kebijakannya, pihak nasabah bisa mendapatkan bonus dari bank tetapi bonus tidak diperjanjikan dalam akad.

c. Tabungan BSM

Tabungan BSM adalah tabungan yang penarikannya berdasarkan ketentuan tertentu yang sudah di sepakati. Akad yang digunakan dalam tabungan ini adalah akad *Mudharabah Muthlaqah*.

Jenis jasa penyaluran dana oleh Bank Syariah Mandiri kepada masyarakat antara lain:

- a. BSM Implan
- b. Pembiayaan kepada Pensiunan
- c. Pembiayaan BSM OTO
- d. BSM Gadai Emas

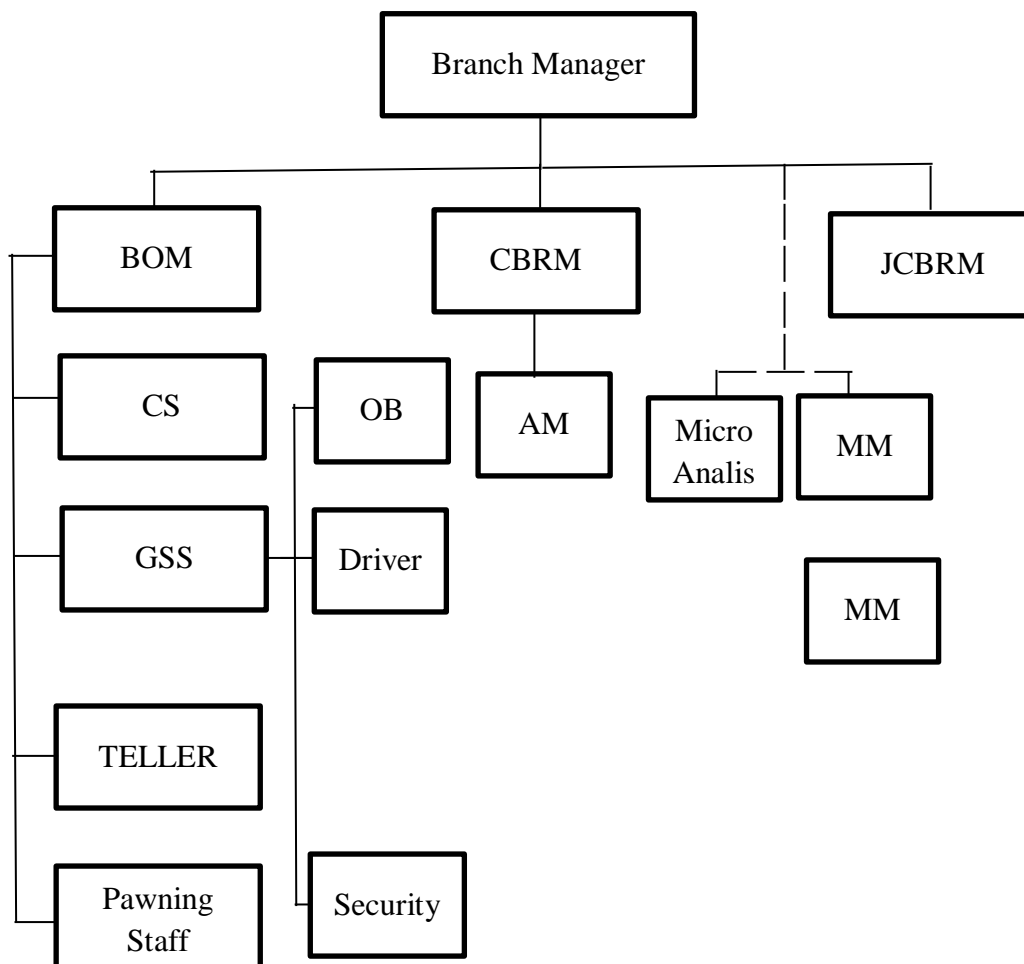
2. Produk Jasa

- a. BSM Card
- b. BSM Mobile Banking GPRS
- c. BSM Net Banking
- d. Sentra Bayar BSM

4. Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Bandar Lampung terletak di jalan Diponegoro No. 11 C, Enggal, Engal, Kota Bandar Lampung yang dimana lokasi itu terletak strategis karena terletak di tengah kota yang dimana dekat dengan perusahaan dan pedagang kecil lainnya sehingga dapat mengembangkan usahanya.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung



B. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung yang dimana memiliki total 56 karyawan. Kuisisioner yang digunakan oleh penelitian ini adalah kuisisioner yang diperoleh dari sumber asli oleh Silvia Iftachuttaqimah dan Nino Megoawan Febriantoro. Total pernyataan pada kuisisioner sebanyak 30 pernyataan, yang dimana 10 pernyataan tentang etos kerja islam, 10 pernyataan tentang komitmen organisasi, dan 10 pernyataan tentang kinerja. Kuisisioner yang disebar sebanyak 60 kuisisioner kepada karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung. Peneliti menyebarkan kuisisioner dengan cara menitipkan ke bagian Operasional Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung. Pengisian kuisisioner berlangsung selama 2 minggu.

Total kuisisioner yang dibagikan sebanyak 60 kuisisioner, kemudian kuisisioner yang tidak kembali ada 4 kuisisioner dan kuisisioner yang dapat di olah berjumlah 56 kuisisioner. Berdasarkan hal tersebut , kuisisioner yang dapat diolah dan di analisis sebanyak 56 kuisisioner.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	60
Kuisisioner yang tidak kembali	4
Kuisisioner yang kembali	56
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	0

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung, responden yang menjadi penelitian ini berjumlah 56 karyawan. Ini sesuai dengan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling*. Berdasarkan dari data 56 responden. Melalui daftar pertanyaan terhadap apakah karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri KC Bandar Lampung berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penggolongan yang dilakukan pada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Usia Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di BSM KC Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	25	44.6
31-40 Tahun	27	48.2
> 40 Tahun	4	7.1
Total	56	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden

berdasarkan usia karyawan di BSM KC Bandar Lampung, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 31-40 tahun yaitu sebanyak 27 responden (48,2%).

2. Jenis Kelamin Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di BSM KC Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	37	66.1
Perempuan	19	33.9
Total	56	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di BSM KC Bandar Lampung, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 37 responden (66,1%).

3. Pendidikan Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan di BSM KC Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pendidikan Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	6	10.7
D3	4	7.1
S1	46	82.1
Total	56	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan di BSM KC Bandar Lampung, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 46 responden (82,1%).

4. Lama Bekerja Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan di BSM KC Bandar Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5 Lama Bekerja Karyawan di BSM KC Bandar Lampung

Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-10 Tahun	46	82.1
11-20 Tahun	9	16.1
> 20 Tahun	1	1.8
Total	56	100.0

Sumber : data primer 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan di BSM KC Bandar Lampung, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 1-10 tahun yaitu sebanyak 46 responden (82,1%).

D. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 56 responden. Tingkat signifikansi 5% jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja Islam	X1.1	0.848	0,259	Valid
	X1.2	0.804	0,259	Valid
	X1.3	0.811	0,259	Valid
	X1.4	0.723	0,259	Valid
	X1.5	0.737	0,259	Valid
	X1.6	0.752	0,259	Valid
	X1.7	0.824	0,259	Valid
	X1.8	0.709	0,259	Valid
	X1.9	0.730	0,259	Valid
	X1.10	0.766	0,259	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0.814	0,259	Valid
	X2.2	0.824	0,259	Valid
	X2.3	0.853	0,259	Valid

	X2.4	0.739	0,259	Valid
	X2.5	0.789	0,259	Valid
	X2.6	0.780	0,259	Valid
	X2.7	0.815	0,259	Valid
	X2.8	0.802	0,259	Valid
	X2.9	0.797	0,259	Valid
	X2.10	0.756	0,259	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.840	0,259	Valid
	Y.2	0.797	0,259	Valid
	Y.3	0.744	0,259	Valid
	Y.4	0.593	0,259	Valid
	Y.5	0.807	0,259	Valid
	Y.6	0.651	0,259	Valid
	Y.7	0.784	0,259	Valid
	Y.8	0.718	0,259	Valid
	Y.9	0.762	0,259	Valid
	Y.10	0.713	0,259	Valid

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 56 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Etos Kerja Islam, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan di BSM KC Bandar Lampung adalah valid karena dilihat dari r -hitung $>$ r -tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh

pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b.Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 56 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.923	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.934	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.907	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji reliabilitas dari 56 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Etos Kerja Islam sebesar 0.923, Komitmen Organisasi sebesar 0.934, dan Kinerja Karyawan sebesar 0.907, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha > 0,6.

E. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

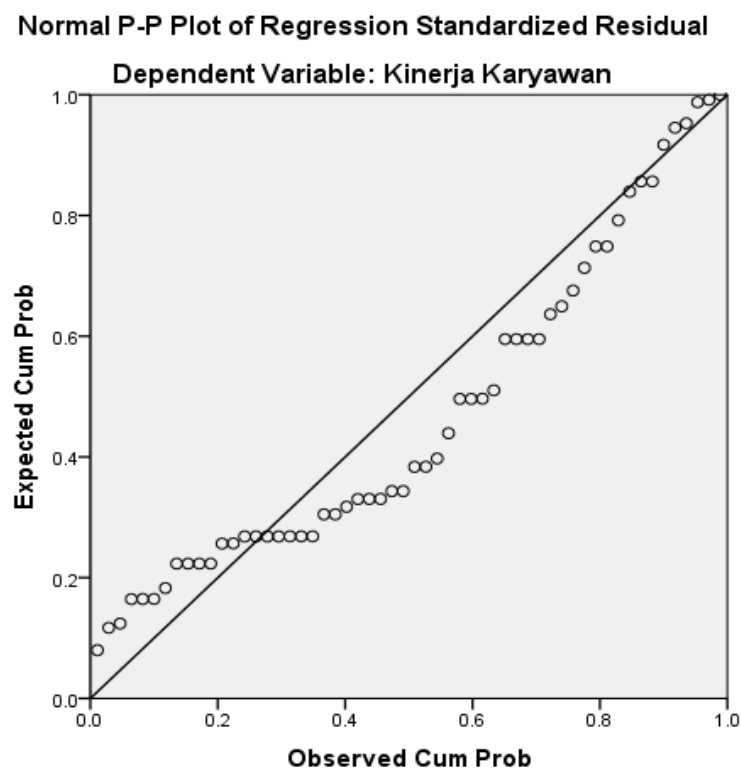
Tabel 4.8 Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49407951
	Absolute	.159
Most Extreme Differences	Positive	.159
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.192
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar .192 dan *asympt.sig* sebesar ,116 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Bisa kita perhatikan pada Gambar 4.2 maka menunjukkan hasil dari uji normalitas dari variabel independen etos kerja islam dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Untuk melihat data yang berdistribusi dengan normal dapat dilihat dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

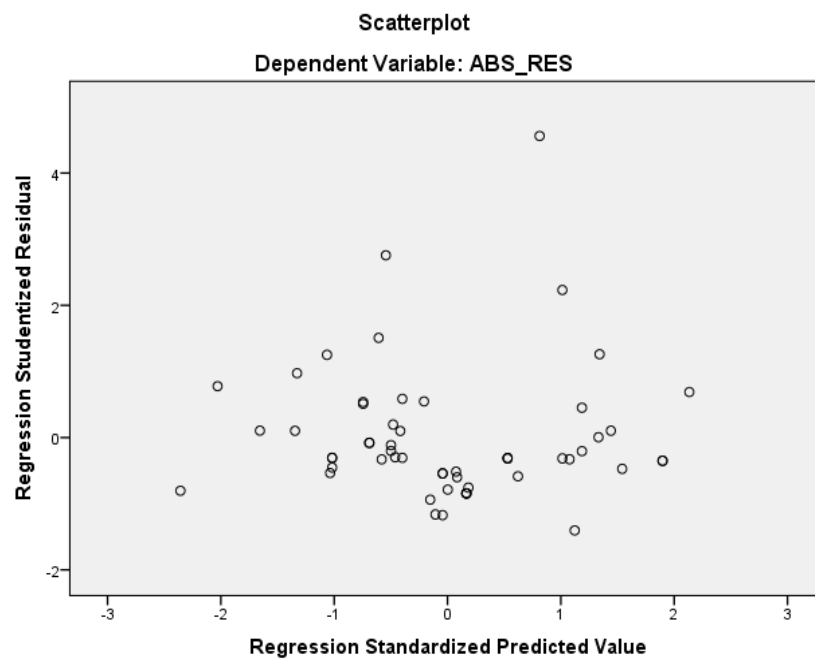


Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa semua data menunjukkan yang digunakan berdistribusi dengan normal, karena data yang di uji mendekati garis lurus diagonal dan menyebar membentuk, maka dari itu data tersebut telah memenuhi normal atau mengikuti garis normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi yang penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan yang ada mempunyai varian yang sama. Tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi ada atau tidak kesamaan varian dari residual semua pengamatan pada model regresi. Terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas apabila nilai *sig* variabel bebas (independen) dalam model regresi, dikatakan bebas apabila nilai *sig* lebih besar dari 0,05.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.237	1.561		2.073	.043
Etos Kerja Islam	-.067	.050	-.213	-1.348	.183
Komitmen Organisasi	.024	.048	.080	.507	.614

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 dengan nilai signifikan etos kerja islam sebesar .183 dan komitmen organisasi .614 lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi masalah heterokedasitas.

3. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Tabel 4.10 Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja Islam	0.729	1.373	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.729	1.373	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Penelitian ini untuk menguji pengaruh dari Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda ada dua uji yang akan diuji yaitu secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil ringkasan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	10.301			
Etos Kerja Islam	0.273	3.444	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasi	0.364	4.799	0.000	Signifikan
F hitung	35.770			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.558			

Sumber: hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel 4.11 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 10.301 + 0.273X_1 + 0.364X_2 + e$$

1. Konstanta = 10.301

Artinya jika tidak ada variabel Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka Kinerja Karyawan sebesar 10.301 satuan.

2. $X_1 = 0.273$

Artinya jika variabel Etos Kerja Islam meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.273 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

3. $X_2 = 0.364$

Artinya jika variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.364 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

a) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.12 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.301	2.478		4.157	.000
Etos Kerja Islam	.273	.079	.362	3.444	.001
Komitmen Organisasi	.364	.076	.504	4.799	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.001 ($0,001 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

- 2) Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa “Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

b) Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 4.13 diperoleh F hitung sebesar 35.770 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat membuktikan H_{a3} diterima.

Tabel 4.13 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.805	2	230.902	35.770	.000 ^b
	Residual	342.124	53	6.455		
	Total	803.929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,558, artinya variabel bebas secara bersama-sama

mempengaruhi variabel terikat sebesar 55,8% sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.558	2.541

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam

G. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.444 dengan probabilitas 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Etos kerja Islami adalah etika kepribadian yang melahirkan keyakinan mendalam bahwasannya bekerja bukan hanya untuk mencapai tujuan duniawi saja, melainkan juga sebagai suatu sarana memfasilitasi dirinya untuk beramal shaleh karena memiliki nilai ibadah yang tinggi (Febriana, 2009).

Etos kerja Islam tercermin dari sikap individu yang melakukan pekerjaan dengan semangat ibadah serta dilandasi dengan ilmu pengetahuan. Individu yang memiliki etos kerja Islami akan memberikan keuntungan

kepada perusahaan, yakni dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan (Fitrianto, 2011).

Menurut Febrianto (2016), etos kerja Islami yang tinggi pada setiap individu karyawan maka akan mendorong karyawan melakukan kerja yang terbaik. Karyawan yang sudah memiliki etos kerja baik akan mampu memberikan kinerja yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhirawa Anoraga dengan berjudul Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Menunjukkan bahwa etos kerja Islam sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang menyerupai ditunjukkan dari penelitian sodari Sutono dan Faud Ali Budiman yaitu berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Koprasi Jasa Keuangan BMT Di Kecamatan Rembang”. Yang menyatakan didalam penelitiannya bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 4.799 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Komitmen organisasi adalah sikap berusaha untuk menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja bersungguh-sungguh serta berkomitmen

setia kepada suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi . Adanya komitmen yang ditanam dan dipahami pada setiap karyawan maka akan menumbuhkan rasa senang, ikhlas dan semangat dalam bekerja serta memberikan kemampuan karyawan secara totalitas atas kemampuannya untuk perusahaan (Veithzal Rivai, 2009)

Komitmen dan organisasi teridentifikasi memiliki hubungan yang kuat dari seorang karyawan terhadap organisasi dan ia merasakan bahwa dirinya adalah telah menjadi bagian dari organisasi. Karyawan sudah seharusnya ketika sudah diterima dalam perusahaan harus dapat menjalankan berbagai perannya, karyawan harus menyadari, seorang karyawan adalah sumber daya berkualitas yang baik dan karyawan harus memahami dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, sehingga tujuan dari visi dan misi organisasi tersebut dapat tercapai. Namun demikian, ada beberapa perbankan syariah yang belum sadar akan pentingnya peran dari komitmen organisasi pada karyawan terhadap perkembangan dan penilaian bank syariah itu sendiri (Timbuleg, Stela, Jacky S. B. Sumarauw, 2015).

Semakin tinggi pemahaman komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak positif terhadap kinerjanya, bisa semakin besar produktifitas karyawan, dan memiliki rasa tanggung jawab lebih tinggi terhadap sesuatu hal yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Saat ini dalam dunia perbankan syariah perkembangan dan persaingan semakin pesat menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu faktor yang penting

untuk menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai visi misi dan kesuksesan suatu organisasi (Siagan, Sondang P, 2009).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusak William Suryahadi menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Catur Sigit Hartono, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap peningkatan kinerja pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 35.770 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Mohkhtar Al-Shaibah, Nasser Habtoor, Khairunneezam Bin Mohd Noor, 2017)

Yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Etos kerja ada yang secara islam, di mana etika kerja Islam telah menekankan untuk bagaimana seorang karyawan berkerja dengan cara berifikir kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan untuk menunjang prestasi seorang karyawan. Berkerja dengan keras akan dipandang sebagai suatu kebajikan, dan mereka yang bekerja keras secara totalitas mungkin untuk memajukan dalam kehidupan. Sebaliknya, seorang karyawan tidak melaksanagn bekerja dengan kerja keras akan dipandang sebab akibat dari kegagalan dalam hidup adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran Islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Setiap orang mempunyai seperangkat pengetahuan tentang nilai, tetapi pengetahuan yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang Islam adalah Al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber segala nilai dan pedoman dalam sendi kehidupan, termasuk dalam bisnis (Awais Imam & DR. Abdus Sattar Abbasi & Dr. Saiman Muner, 2017).

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhdap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*) karyawan dengan komitmen kontinuan

yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*want to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*) (Mohkhtar Al-Shaibah, Nasser Habtoor, Khairunneezam Bin Mohd Noor, 2017)

Hubungan antara kedua variabel indepen yaitu etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja yang dimana menjadi variabel dipenden adalah karyawan yang sudah mampu memahami dan memiliki nilai-nilai etika kerja Islam yang baik akan bernilai bagi organisasi, dan karyawan yang sudah memahami dan memiliki dalam jiwa karyawan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, mampu beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kinerja atau prestasi yang baik (Kaswa, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantono (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja islam dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Ciputat.