

32

**ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI BERDASARKAN MANAJEMEN
SYARIAH PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG SIBOLGA**

Fauziah Nur Simamora**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga****(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari)****Abstract**

The purpose of this study is to determine how much influence the Education, Organizational Habits, Honorarium, Work Motivation on Employee Job Performance Bank Syariah Mandiri Sibolga Branch. The samples in this study were employees of the Bank Syariah Mandiri Sibolga Branch. The form of research used is in the form of quantitative research. The results of the study conducted at alpha 5%, the researchers interpreted the results of multiple linear regression analysis showed that simultaneously educational variables, organizational habits, honorarium, work motivation affect the Job Performance of Bank Syariah Mandiri Sibolga Branch Officers and jointly affect the Employee Job Performance 71.3%. Partially positive and significant education has an effect on Employee Job Performance with a probability value of 0.035%, then with a coefficient value of 0.435%. The influence of organizational habits on Employee Job Performance is positive and significant with a probability value of 0.927%, then with a coefficient value of 0.0146%. The influence of honorarium on performance is positive and significant with a probability value of 0.156%, furthermore with a coefficient value of 0.217%, the effect of work motivation on Employee Job Performance is positive and significant with a probability value of 0.002%, furthermore with a coefficient value of 0.47%.

Keywords: Employee Job Performance, Management, Syariah.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini mengetahui berapa besar pengaruh Pendidikan, Kebiasaan organisasi, Honorarium, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga. Yang menjadi sampel dalam Penelitian ini adalah Pegawai dari Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga. Bentuk penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian kuantitatif. Hasil penelitian yang dilaksanakan pada alpha 5%, peneliti menafsirkan hasil dari analisis multiple linear regression menunjukkan bahwa secara simultan variabel pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium, motivasi kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga dan secara bersama-sama mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai sebesar 71,3%. Secara parsial pendidikan positif dan signifikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan nilai probability sebesar 0,035%, selanjutnya dengan nilai koefisien sebesar 0,435%. Pengaruh kebiasaan organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah positif dan signifikan dengan nilai probability sebesar 0,927%, selanjutnya dengan nilai koefisien sebesar 0,0146%. Pengaruh honorarium terhadap kinerja adalah positif dan signifikan dengan nilai probability

sebesar 0,156% selanjutnya dengan nilai koefisien sebesar 0,217%, pengaruh motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah positif dan signifikan dengan nilai probabilitas 0,002 % selanjutnya dengan nilai koefisien sebesar 0,47%.

Katakunci: Prestasi Kerja Pegawai, Manajemen, Syariah.

I. PENDAHULUAN

Menurut H. Kaharuddin (2017). Sebagai negara dengan populasi Muslim terbesar pada 2010 mencapai 237,6 juta orang, Indonesia harus menjadi pelopor pengembangan keuangan Islam di dunia. Ini bukan 'mimpi mustahil' karena Indonesia adalah pemain global potensial keuangan Syariah. Itu potensi ekonomi sangat besar, termasuk: (i) populasi Muslim yang besar adalah potensi pelanggan industri keuangan Islam; (ii) prospek ekonomi yang cerah, tercermin dari pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi (kisaran 6,0% - 6,5%) didukung oleh ekonomi yang solid fundamental; (iii) peningkatan peringkat kredit negara Indonesia ke peringkat pemodal yang mengembangkan kemauan investor untuk menanam saham di wilayah keuangan dalam negeri, termasuk Syariah Industri keuangan; Dan (iv) mempunyai SDA (sumber daya alam) melimpah ruah yang dapat dijadikan dasar transaksi industri keuangan Islam.

Sumber daya manusia menjadi masalah pantauan dan injakkan bagi Perseroan untuk dapat tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai fungsi peran penting dalam segala kegiatan perusahaan. Menjadi kunci utama, sumber daya manusia akan memutuskan keberhasilan implementasi kegiatan perusahaan. Tuntutan Perseroan untuk memperoleh membangun dan melindungi sumber daya manusia yang berkualitas.

II. KAJIAN TEORI

Prestasi adalah suatu perbuatan yang nyata diperlihatkan setiap orang sebagai keberhasilan kerja yang diperoleh dari Pegawai berdasarkan dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi Kerja Pegawai merupakan kewajiban terpenting bagi Perseroan agar kehidupan atau operasionalnya dapat terjamin kualitasnya. Untuk lebih mengembangkan kualitas Prestasi Kerja Pegawai dapat diimplementasikan dengan cara etos kerja dari pada Pegawai.

Pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi adalah dia yang mempunyai skill yang hebat dan menghasilkan suatu prestasi dalam

perusahaan. Motivasi adalah merupakan teknik untuk menggerakkan Pegawai supaya bisa meningkatkan Prestasinya dan hasilnya dapat mencapai serta mewujudkan tujuan yang sudah ditargetkan oleh perseroan. Motivasi sangat penting untuk Pegawai karena itu hal yang Mednukung, menyalurkan, dan membuat dampak perbuatan manusia agar semakin giat dalam bekerja dan aktif untuk menggapai hasil yang optimal. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para Pegawainya, di antaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan Pegawai, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, menganugerahkan sebuah penghargaan dan pengesahaan atas prestasi kerja yang dicapai mereka. Setelah Pegawai mendapat motivasi yang tinggi, semangat kerjanya pun semakin tinggi pula sehingga bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh perseroan.

Perseroanpun mengapresiasi hasil kerja yang telah dicapai Pegawai sehingga Pegawai pun akan mendapatkan kepuasan atas apa yang telah dicapainya dari hasil pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan mampu bersikap atau menindak untuk menunjukkan kepatuhan dan ketaatan dari

para anggota organisasi terhadap berbagai ketentuan dan kebijakan yang diberlakukan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Syafi'ih (2001) Bank syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam.

Bank Syariah Mandiri (BSM) adalah lembaga keuangan yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu tempat menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa lainnya. Dan memiliki tekad untuk menumbuhkan jutaan rakyat sehingga memiliki kehidupan yang lebih baik. BSM Syariah sinambung mengajak dan melibatkan seluruh stakeholders untuk bersama-sama memberikan kemudahan akses masyarakat dalam menggunakan atau memanfaatkan produk dan layanan jasa bank.

Maka berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian tentang Analisis Prestasi Kerja Pegawai Berdasarkan Manajemen Syariah Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga menarik untuk dilakukan.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) dengan metode survey yaitu dengan memungut sejumlah sample dari populasi dengan cara memakai kuesioner sebagai teknik pemungutan data primer. Sujoko (2008) Sedangkan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang menggunakan perhitungan angka-angka, dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan sistematis.

Sugiyono (2006) Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan di uji. Populasi yang akan dijadikan obyek pada riset ini adalah seluruh Pegawai pada bank BSM Cabang Sibolga yaitu sebanyak jumlah Pegawai.

Arikunto (1998) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian populasi ini menggunakan sampel sensus yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara meneliti semua elemen yang

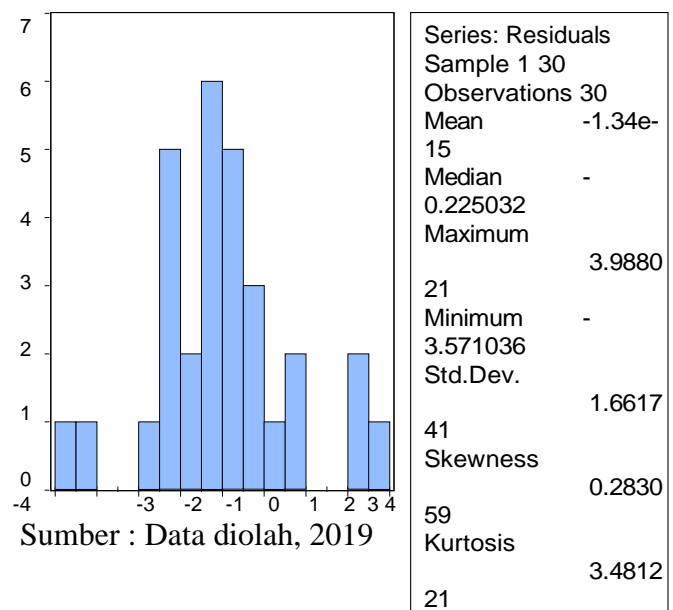
ada dalam wilayah penelitian atau obyek penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan statistik parametris. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka data pada setiap variabel harus terlebih dahulu diuji normalitasnya. Bila data pada tiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Uji normalitas dilakukan dengan uji Jarque Beradengan melihat probabilitas atau $0,708 > 0,5$ maka distribusi data pada variabel penelitian adalah normal.

Gambar 1 Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2019

1) Uji Multikolineritas

Multikolineritas adalah hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel independen atau variabel independen yang satu fungsi dari variabel independen yang lain. Dari hasil estimasi data independent bahwa data tidak mengalami multikolineritas yaitu :

Tabel 1 Uji Multikolineritas

	X1	X2	X3	X4
X1	1.000000	0.595378	0.247164	0.576569
X2	0.595378	1.000000	0.157742	0.396133
X3	0.247164	0.157742	1.000000	0.436730
X4	0.576569	0.396133	0.436730	1.000000

Sumber : Data diolah, 2019

Dari data di atas bahwa semua variabel independent bebas dari asumsi klasik tentang multikolineritas, artinya dari semua data tidak ada yang lebih besar dari RSquare atau variabel < 0,713. Artinya semua data bebas dari multikolineritas.

Uji Regresi Berganda

Dari riset ini adabeberapa faktor yang menjadi daya tarik etnis Cina non- Muslim ingin jadi nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga yaitu terdapat 19 faktor setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari ke 19 faktor tersebut akan dicari faktor dominan yang menjadi daya tarik etnis Cina non-

Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Indonesia, dengan menggunakan teknik analisis faktor dan memasukkan seluruh faktor yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga.

Hasil Regresi adalah $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \epsilon$
 $Y = -0.865 + 0.435X_1 + 0.015X_2 + 0.22X_3 + 0.475X_4$

Artinya dari hasil regresi adalah:

1.Nilai konstant 0,865 artinya jika variabel independent (pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium, dan motivasi kerja) sama dengan nol, maka Prestasi Kerja Pegawai akan menurun. Namun, tidak begitu signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2.Pada variabel pendidikan (X1), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,435. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara pendidikan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan Pegawai dan semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya begitu juga, semakin rendah tingkat pendidikan Pegawai maka Prestasi Kerja Pegawai semakin menurun. Faktor pendidikan ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga.

3. Pada variabel kebiasaan organisasi (X2), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,015. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan yakni terdapat kaitan yang positif dan linear antara kebiasaan organisasi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Semakin tinggi kebiasaan organisasi Pegawai maka semakin meningkat Prestasi Kerja Pegawai. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Cabang Sibolga.

4. Pada variabel honorarium (X3), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,218. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara honorarium Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Semakin tinggi honorarium Pegawai maka semakin meningkat Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga.

5. Pada variabel motivasi kerja (X4), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,475. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

positif dan linear antara motivasi kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja Pegawai maka semakin meningkat Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga. Dan hal ini berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga

Uji Determinasi

Uji Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari penelitian di atas dengan menggunakan lebih dari 2 variabel maka digunakan adjusted R square. Data adjusted R square adalah 0,713 atau 71,3 % variabel pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium dan motivasi kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji t- Statistik

Uji t-test digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Di mana variabel independen, yaitu pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga secara parsial. akan dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Uji t- Statistik

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.865145	4.791898	-0.180543	0.8582
X1	0.435016	0.134728	3.228836	0.0035
X2	0.014616	0.159535	0.091619	0.9277
X3	0.217999	0.149077	1.462327	0.1561
X4	0.475437	0.143752	3.307337	0.0029

Sumber : Data diolah, 2019

Uji t-test dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan)= $30-4=25$ dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ maka t-tabel sebesar 2,05954. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu: H_a diterima jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai p-value pada kolom sig. < level of significant (α)5%. H_o diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai p-value pada kolom sig. > level of significant (α)5%. Tabel di atas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut:

a. Variabel Pendidikan

$T_{hitung} \text{ pendidikan} = 3,228836$ maka diperoleh t hitung > t tabel atau $3,061 > 2,05954$. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_a diterima.

b. Variabel Budaya Organisasi

$T_{hitung} \text{ kebiasaan organisasi} = 0,091619$ maka diperoleh t hitung < t tabel atau $0,091619 < 2,05954$. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_o diterima.

c. Variabel Upah Kerja

$T_{hitung} \text{ honorarium} = 1,462327$ maka diperoleh t hitung < t tabel atau $1,462327 < 2,05954$. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_o diterima.

d. Variabel Motivasi Kerja

$T_{hitung} \text{ motivasi kerja} = 3,307337$ maka diperoleh t hitung > t tabel atau $3,307337 > 2,05954$. Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_a diterima.

V. KESIMPULAN

Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin Pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga dapat kita lihat dari

tabel di atas Pegawai laki-laki berjumlah 18 orang dan Pegawai perempuan berjumlah 12 orang, atau persentase pada tabel di atas adalah persentase laki-laki 60% dan persentase perempuan 40%. Maka jumlah Pegawai yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki.

1. Saat faktor pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium, dan motivasi kerja tidak ada maka Prestasi Kerja Pegawai akan menurun. Namun, tidak begitu signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Dari adjusted R square 71,3 % menunjukkan variabel pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium dan motivasi kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
3. Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel, yaitu 19,027 dan tingkat signifikansi 5 persen, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, kebiasaan organisasi, honorarium, motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri Cabang Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam Dz. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN Press.
- Kaharuddin, H. 2017. *Regulations And Future Of Shariah Banking System In Indonesia*. Asian journal of management sciences & education, 6(3), 105-112.
- Kaharuddin, K. 2019. Kesadaran Merek Dan Minat Terhadap Produk Syariah Pada PT. Bank. Sumut Syariah Cabang Sibolga. *Jurnal Akrab Juara*, 4(4), 194-200.
- Muhammad Syafi'i Antonio. 2001. *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Muhammad Husen Nadrattuzaman. 2008. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Pusat Komunikasi Ekonomi Syariah Publishing.
- Simamora, K. 2018. Model Kepemimpinan Postmodern Berbasis Karakter Untuk Membangun Hubungan Kerja Yang Baik. *Jurnal penelitian pendidikan sosial humaniora*, 3(2), 396-403.
- Sujoko Efferin dkk. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.