

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah BNI Syari'ah Cabang Semarang

Tempaan krisis moneter Tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem Perbankan Syari'ah. Prinsip Syari'ah dengan tiga (3) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Perbankan syari'ah lebih serius dikembangkan lagi setelah dikeluarkannya UU No.10/1998 dan diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah ketentuan pelaksanaan dalam bentuk surat keputusan (SK) direksi Bank Indonesia yang memberikan landasan hukum yang lebih kuat dan kesepakatan yang luas bagi pengembangan perbankan syari'ah di Indonesia.

Pada masa awal sebagai peraturan lebih lanjut tentang ketentuan oprasional bank berdasarkan prinsip syari'ah dikeluarkan SK direksi BI No.32/34.KEP/DIR tanggal 12 Mei 1999 dan kemudian dirubah dengan Peraturan Bank Indonesia (PBI) dengan No.6/24/PBI/2000 pada tanggal 14 Oktober 2004 tentang bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syari'ah. Diawali dengan pembentukan tim Bank Syari'ah Tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan ijin prinsip dan usaha untuk beroperasinya Unit Usaha Syari'ah BNI.

Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syari'ah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syari'ah. Dengan Dewan Pengawas Syari'ah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syari'ah. Kemudian terbentuknya tim proyek cabang syari'ah dengan tujuan untuk mempersiapkan pengelolaan bisnis perbankan syari'ah pada tahun 1999 sehingga pada tanggal 29 April 2000 dapat beroperasi sebagai Unit Usaha Syari'ah (UUS) yang membuka lima kantor Cabang Syariah sekaligus di kota-kota potensial, yakni: Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.

Pada tahun 2001 BNI Syari'ah kembali membuka lima kantor Cabang Syari'ah, yang difokuskan di kota-kota besar di Indonesia yakni: Jakarta (dua cabang), Bandung, Makasar dan Padang seiring dengan perkembangan bisnis dan banyaknya permintaan masyarakat untuk layanan perbankan syari'ah. Di tahun 2002 BNI Syari'ah membuka dua kantor Cabang Syari'ah baru di Medan dan Palembang. Pada bulan Agustus dan September 2004, BNI Syariah membuka layanan BNI Syariah Prima di Jakarta dan Surabaya . Layanan ini diperuntukkan untuk individu yang membutuhkan layanan perbankan yang lebih personal dalam suasana yang nyaman.

Dengan komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syari'ah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syari'ah juga semakin meningkat. Hingga September 2012, BNI Syari'ah

telah memiliki 49 kantor cabang, 89 Kantor cabang pembantu, 5 kantor kas, 22 Mobil Layanan Gerak (BLG), 11 kantor cabang mikro dan 38 kantor cabang pembantu mikro. Dalam meningkatkan kompetensi dan mendorong kinerja pegawai, selain diberikan pelatihan pegawai juga diberikan kesempatan untuk melakukan *on the job* training yang lebih banyak memberikan kesempatan pengembangan secara menyeluruh. Komposisi demografi pegawai BNI Syari'ah saat ini 95% adalah tenaga-tenaga muda yang sangat produktif.

Di dalam *Corporate Plan* UUS BNI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu *spin off* bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Dengan pertimbangan *load* bisnis yang semakin meningkat sehingga untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, BNI Syari'ah melakukan *relokasi* kantor Cabang Syari'ah di Jepara ke Semarang pada awal tahun 2003, sedangkan untuk melayani masyarakat kota Jepara, BNI Syari'ah membuka kantor Cabang Pembantu Syari'ah Jepara.

Setelah itu BNI Syariah menerapkan strategi pengembangan dengan membuka kantor Cabang Syariah di Semarang pada tanggal 29 April 2003 yang terletak di Jl. Ahmad Yani No. 152 Semarang 50242, dibawah pimpinan cabang Bapak Ichwan Razoki Lubis. Dalam pertimbangan, mempunyai lokasi yang strategis karena berada di pusat kota Semarang sehingga memudahkan bagi nasabah. Berikut adalah gambar lokasi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang.

Gambar 4.1
Lokasi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang



4.1.2 Visi dan Misi BNI Syari'ah Cabang Semarang

4.2.1 Visi

Menjadi Bank Syari'ah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

4.2.2 Misi

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syari'ah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadi tata kelola perusahaan yang amanah.¹

¹ www.bnisyariah.com

4.1.3 Struktur Organisasi Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang

4.1.4 Etika Kerja BNI Syari'ah Cabang Semarang

Untuk keselarasan dalam pengembangan mental spiritual, BNI Syari'ah rutin melaksanakan siraman rohani mingguan yang dilakukan disetiap unit baik kantor pusat maupun kantor cabang. Selain itu, rutinitas morning briefing juga dilakukan sebelum bekerja yang diakhiri dengan doa bersama. Satu hal lagi yang akan terus dipertahankan adalah kegiatan berjamaah dalam melaksanakan sholat fardhu baik saat kerja maupun diluar waktu kerja. Hal ini akan terus dikembangkan sebagai spirit dalam bekerja dan beribadah yaitu implementasi dari Amanah dan Jamaah sebagai etika kerja BNI Syari'ah.

1. Amanah

Menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal:

- a. Profesional dalam menjalankan tugas
- b. Memegang teguh komitmen dan bertanggung jawab
- c. Jujur, adil dan dapat dipercaya
- d. Menjadi teladan yang baik bagi lingkungan

2. Jama'ah

Bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban:

- a. Bekerja sama secara rasional dan sistematis
- b. Saling mengingatkan dengan santun
- c. Bekerja sama dalam kepemimpinan yang efektif

4.1.5 Manajemen Konflik BNI Syari'ah Cabang Semarang

Saat ini tata kelola perbankan syari'ah yang baik menjadi kebutuhan bagi sebuah lembaga keuangan syari'ah untuk mencapai pertumbuhan yang efisien, layak, dan konsisten. BNI Syari'ah telah mewujudkan kebutuhan *stakeholdernya* dari yang paling dasar, misalnya menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan. Ketika karyawan bergerak secara jamaah (bersama) maka segala macam konflik dapat diminimalisir karena semua bersatu dalam satu kesatuan.

Hal yang akan terus dikembangkan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan produktifitas BNI Syari'ah yaitu implementasi dari musyawarah dan perdamaian.

1. Musyawarah

Dilakukan agar pihak-pihak yang bertentangan dapat mencari penyelesaian terbaik bagi masalah yang sedang dihadapi dan bukan mencari kemenangan dari satu pihak.

2. Perdamaian

Agar tercipta rasa aman, serta membangun dan mendorong kondisi kerja sama yang baik antara *stakeholder* demi tercapainya suatu tujuan bersama.

4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dalam perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada responden secara langsung. Namun demikian sebelum peneliti menyebar angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra-riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapat izin dari lembaga yang diteliti.

Pra-riset dilakukan di kantor BNI Syari'ah Cabang Semarang pada hari Selasa/24 Maret 2012, dalam pra-riset peneliti memperoleh data-data yang terkait dengan penelitian pada BNI Syari'ah Cabang Semarang. Selanjutnya pada tanggal 11 Oktober 2012 sampai dengan 18 Oktober 2012, peneliti menyebar angket tertutup kepada responden. Adapun tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan tehnik sampling jenuh atau sensus yaitu dengan mengambil semua populasi obyek peneliti sebagai sampel.

4.3 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

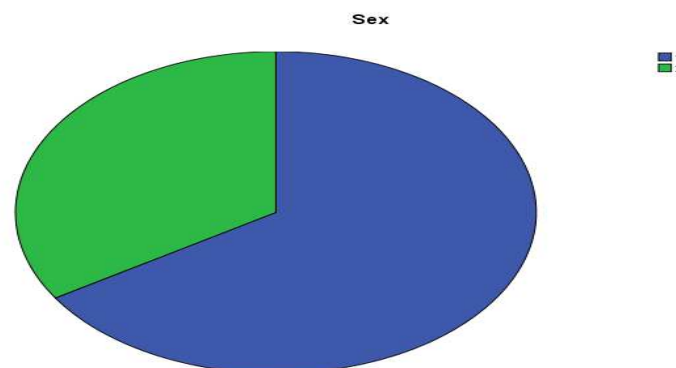
Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

LIP	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	37	66.1
Perempuan	19	33.9
Jumlah	56	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang atau 66.1%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 19 orang atau 39.1%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh.²

Gambar 4.2**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

² Data pengolahan SPSS 16.0, 2012

4.2.2 Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

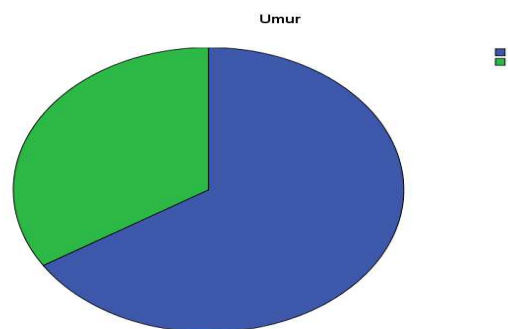
Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
21 – 30	37	66.1
31 – 55	19	33.9
Jumlah	56	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil Sebagai Responden Sebagian Besar Berusia 21-30 tahun. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia 21–30 tahun sebanyak 37 orang atau 66.1%, sedangkan yang berusia 31–55 tahun sebanyak 19 orang atau 39.9%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh.³

Gambar 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur



³ Data pengolahan SPSS 16.0, 2012

4.2.3 Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

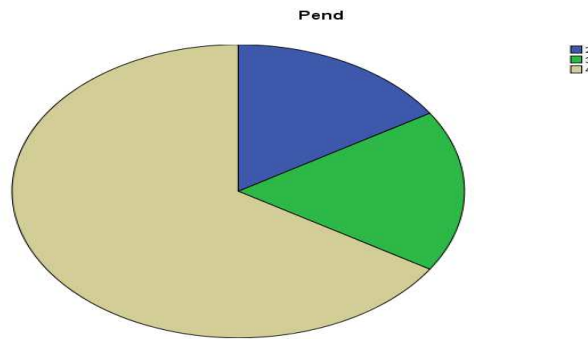
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	-	-
SMP	9	16.1
SMA	10	17.9
SARJANA	37	66.1
Jumlah	56	100.0

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan sarjana. Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden tidak ada yang berpendidikan cukup sampai SD, yang berpendidikan SMP sebanyak 9 orang atau 16.1%, sedangkan yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 17.9%, dan yang berpendidikan SARJANA sebanyak 37 orang atau 66.1%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh.⁴

⁴ Data Pengolahan SPSS 16.0, 2012

Gambar 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan



4.2.4 Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

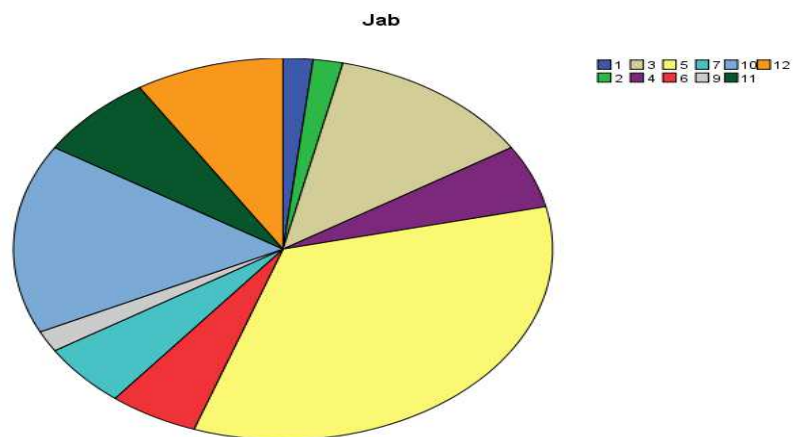
Jabatan	Jumlah	Prosentase
Pemimpin cabang	1	1.8
Pem. Bidang operasional	1	1.8
Penyelia	9	12.5
Direct sales griya	3	5.4
Ass peg tetap	16	33.9
Bagian Pengelolaan	3	5.4
Teller	3	5.4
Satpam	1	1.8
Jamal	9	16.1
Pelayan	4	7.1
Sopir	5	8.9
Jumlah	56	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari pekerjaan karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang yang diambil sebagai responden adalah Ass Pegawai Tetap sebanyak 16 orang,

penyelia, jamal masing-masing sebanyak 9 orang, sopir sebanyak 5 orang, pelayan sebanyak 4 orang, direct sales griya, bagian pengelolaan, teller masing-masing sebanyak 3 orang, sedangkan pemimpin cabang, pemimpin bidang operasional, dan satpam masing-masing sebanyak 1 orang. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh.

Gambar 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan



4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Responden

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵

⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Undip, Cetakan V, 2011, Hlm.5

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas pada variabel Etika Kerja Islam (X₁)

Untuk menguji validitas pada variabel X₁ penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table *Item-Total Statistics* yang di tunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan jumlah data 56 dan di berikan *Alpha* 0.06 (60%) maka di peroleh hasil > 60%, jadi dapat di katakan bahwa Variable X₁ Valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel X₁
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Murah Hati	20.0357	12.871	.733	.865
Murah Hati	20.0357	13.890	.635	.880
Motivasi	20.2679	13.909	.699	.872
Motivasi	20.2500	13.282	.685	.873
Ingat Allah	19.9643	12.653	.855	.846
Ingat Allah	20.0714	13.013	.650	.880

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan tabel 4.5 dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* bahwa masing-masing item pertanyaan menunjukkan hasil >0,06 (60%) dan bernilai positif (+). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.891	6

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Sedangkan hasil uji reliabilitas dilihat dari tabel *Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha* > 60%, maka data tersebut juga Reliable. Pada kolom *Cronbach's Alpha* diketahui hasil 0,889, artinya >60% jadi variabel etika kerja Islam dapat dikatakan reliabel.

4.4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel Manajemen Konflik (X₂)

Untuk menguji validitas pada variabel X₂ penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table *Item-Total Statistics* yang di tunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan jumlah data 56 dan di berikan *Alpha* 0.06 (60%) maka di peroleh hasil > 60%, jadi dapat di katakan bahwa Variable X₂ Valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel X₂
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Peng. Pemimpin	34.9643	38.471	.697	.911
Peng. Pemimpin	34.8393	39.083	.651	.914
At-Tabayyun	34.7500	36.264	.745	.909
At-Tabayyun	34.8214	40.513	.639	.915
Ishlah	34.8929	38.825	.660	.913
Ishlah	34.7321	36.527	.759	.908
Silaturrahmi	34.7321	37.363	.732	.909
Silaturrahmi	34.7679	38.400	.671	.913
Musyawah	34.7143	38.571	.697	.911
Musyawah	34.7321	38.236	.744	.909

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan tabel 4.7 dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* bahwa masing-masing item pertanyaan menunjukkan hasil $>0,06$ (60%) dan bernilai positif (+). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel manajemen konflik adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Sedangkan hasil uji reliabilitas dilihat dari tabel *Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha* > 60%, maka data tersebut juga Reliable. Pada kolom *Cronbach's Alpha* diketahui hasil 0,920 artinya >60% jadi variabel manajemen konflik dapat dikatakan reliabel.

4.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Responden pada Variable Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menguji validitas pada variabel Y penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table *Item-Total Statistics* yang di tunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan jumlah data 56 dan di berikan *Alpha* 0.06 (60%) maka di peroleh hasil > 60%, jadi dapat di katakan bahwa Variable Y adalah Valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas	27.5000	21.745	.664	.888
Kualitas	27.5714	21.195	.716	.883
Kuantitas	27.6607	22.265	.643	.889
Kuantitas	27.9464	21.215	.636	.891
Peng. Waktu	27.6964	21.633	.718	.883
Peng. Waktu	27.6071	22.388	.633	.890
Kerjasama	27.6964	20.070	.765	.878
Kerjasama	27.4464	21.161	.700	.884

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan tabel 4.9 dapat diketahui pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* bahwa masing-masing item pertanyaan menunjukkan hasil $>0,06$ (60%) dan bernilai positif (+). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.899	8

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Sedangkan hasil uji reliabilitas dilihat dari tabel *Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha* $> 60\%$, maka data tersebut juga Reliable. Pada kolom *Cronbach's Alpha* diketahui hasil 0,899 artinya $>60\%$ jadi variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

4.5 Deskripsi Variabel Penelitian

4.5.1. Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

Hasil deskripsi variabel Etika kerja Islam di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang dapat ditunjukkan dengan tabel berikut:

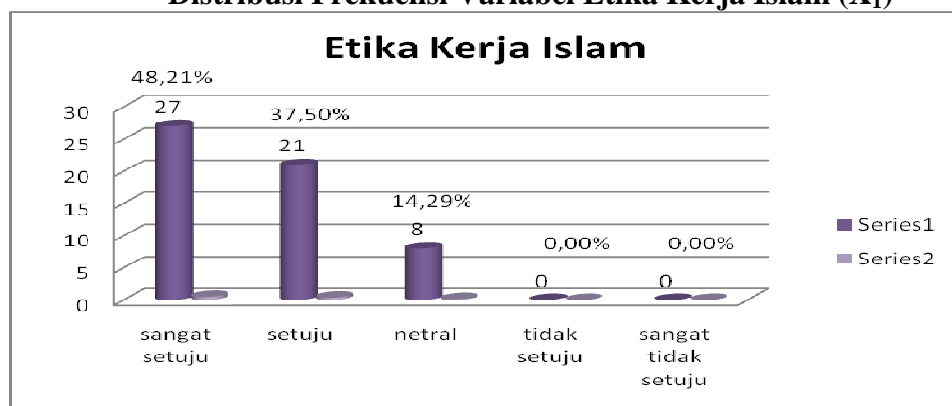
Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	84% < % ≤ 100%	Sangat Setuju	27	48,21%
2	68% < % ≤ 84%	Setuju	21	37,50%
3	52% < % ≤ 68%	Kurang Setuju	8	14,29%
4	36% < % ≤ 52%	Tidak Setuju	0	0,00%
5	20% < % ≤ 36%	Sangat Tidak setuju	0	0,00%
Jumlah			56	100%

Sumber: Data primer diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang terhadap instrumen-instrumen dalam variabel etika kerja islam dengan indikator murah hati, motivasi untuk berbakti serta selalu mengingat Allah dan prioritass utama-Nya. Adapun tanggapan responden menunjukkan 52,9% termasuk kriteria Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 27 responden, 48,21% termasuk kriteria Setuju (S) dengan jumlah 21 responden dan 14,29% termasuk kriteria Netral (N) dengan jumlah 8 responden. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan dalam bentuk diagram batang tentang etika kerja Islam.

Gambar 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam (X₁)



4.5.2. Deskriptif Variabel Manajemen Konflik (X_2)

Hasil deskripsi variabel manajemen konflik di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang dapat ditunjukkan dengan tabel berikut:

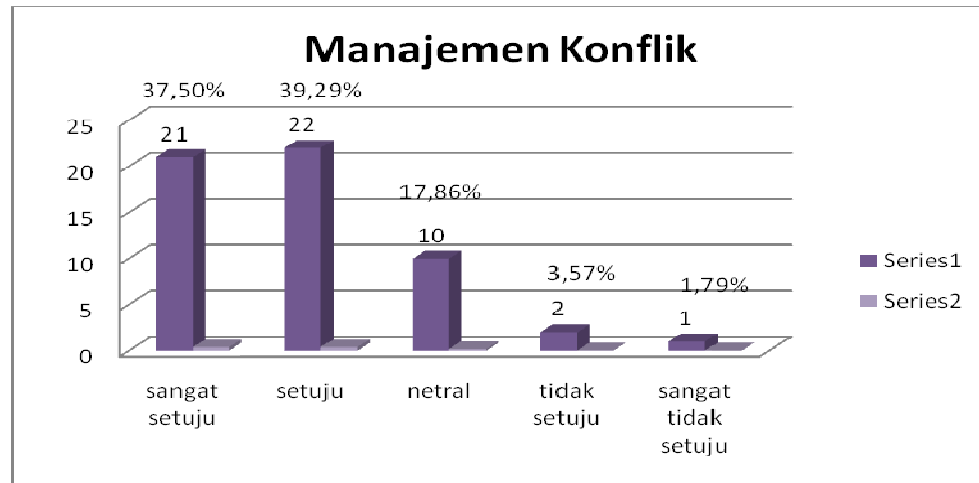
Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Konflik (X_2)

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	84% < % ≤ 100%	Sangat Setuju	21	37,50%
2	68% < % ≤ 84%	Setuju	22	39,29%
3	52% < % ≤ 68%	Kurang Setuju	10	17,86%
4	36% < % ≤ 52%	Tidak Setuju	2	3,57%
5	20% < % ≤ 36%	Sangat Tidak setuju	1	1,79%
Jumlah			56	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang terhadap instrumen-instrumen dalam variabel manajemen konflik dengan menilai bahwa pemimpin BNI syari'ah tidak bertindak semena-mena, segera mengklarifikasi jika terjadi konflik, *Ishlah*, menjaga silaturahmi, serta permusyawaratan. Adapun tanggapan responden menunjukkan 37,50% termasuk kriteria Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden, 39,29% termasuk kriteria Setuju (S) dengan jumlah 22 responden, 17,86% termasuk kriteria Netral (N) dengan jumlah 10 responden, 3,57% termasuk kriteria Tidak Setuju (S) dengan jumlah 2 responden dan 1,79% termasuk kriteria Sangat Tidak Setuju (STS) dengan jumlah 1 responden. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan dalam bentuk diagram batang tentang manajemen konflik.

Gambar 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Konflik (X₂)



4.5.3. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil deskripsi variabel manajemen konflik di Bank BNI Syari'ah

Cabang Semarang dapat ditunjukkan dengan tabel berikut:

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

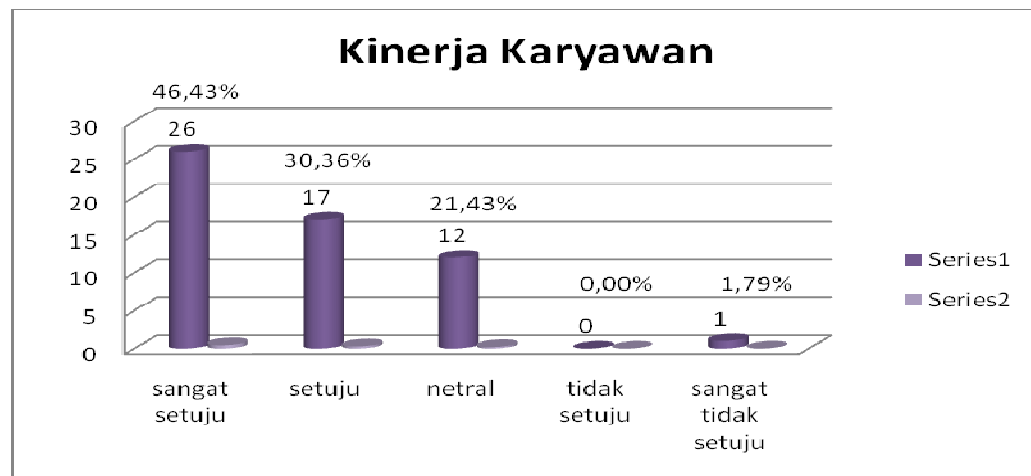
No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	84% < % ≤ 100%	Sangat Setuju	26	46,43%
2	68% < % ≤ 84%	Setuju	17	30,36%
3	52% < % ≤ 68%	Kurang Setuju	12	21,43%
4	36% < % ≤ 52%	Tidak Setuju	0	0,00%
5	20% < % ≤ 36%	Sangat Tidak setuju	1	1,79%
Jumlah			56	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang terhadap instrumen-instrumen dalam variabel kinerja karyawan dengan menilai tentang kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja serta bentuk kerja sama

dengan orang lain dalam kerja. Adapun tanggapan responden menunjukkan 46,43% termasuk kriteria Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 26 responden, 30,36% termasuk kriteria Setuju (S) dengan jumlah 17 responden, 21,43% termasuk kriteria Netral (N) dengan jumlah 12 responden dan 1,79% termasuk kriteria Sangat Tidak Setuju (STS) dengan jumlah 1 responden. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan dalam bentuk diagram batang tentang kinerja karyawan.

Gambar 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan



4.6 Analisis Data

4.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu etika kerja Islam dan manajemen konflik terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang

ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.665	2.207		2.114	.039
	Etika kerja Islam	.459	.125	.388	3.659	.001
	Manajemen konflik	.410	.082	.531	5.014	.000

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, diketahui bahwa koefisien regresi variabel Etika Kerja Islam adalah sebesar 0,459. Tanda koefisien yang positif (+) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan adalah positif atau berbanding lurus, artinya semakin tinggi variabel etika kerja islam maka variabel kinerja akan semakin tinggi. Adapun tingkat signifikansi variabel Etika Kerja Islam adalah sebesar 0,001 atau dibawah 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa variabel Etika Kerja Islam dapat dijadikan sebagai prediktor variabel Kinerja Karyawan.

Adapun koefisien regresi variabel Manajemen Konflik adalah sebesar 0,410. Tanda koefisien yang positif (+) sebesar 0,410 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Manajemen Konflik terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah positif. Tingkat signifikansi variabel Manajemen Konflik adalah 0,000

maka dapat dinyatakan bahwa variabel Manajemen Konflik dapat dijadikan sebagai prediktor variabel Kinerja Karyawan.

Dari dua variabel independen yang dimasukkan dalam regresi tersebut untuk memprediksi kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan signifikansi yaitu variabel Etika Kerja Islam dan manajemen konflik. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya pada tingkat 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi variabel etika kerja Islam dan manajemen konflik. Dari hasil tersebut dapat ditulis dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,665 + 0,459 X_1 + 0,410 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Etika Kerja Islam

X₂ = Manajemen Konflik

- a. Nilai konstanta (Y) menunjukkan angka sebesar 4, 665. Artinya jika variabel etika kerja Islam (X₁) dan manajemen konflik (X₂) nilainya adalah nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 4,665.
- b. Koefisien regresi etika kerja Islam (X₁) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b₁) = 0,459. Hal ini berarti setiap ada peningkatan etika kerja islam (X₁) maka kinerja karyawan (Y) juga akan

meningkat dengan anggapan variabel manajemen konflik (X_2) adalah konstan.

- c. Koefisien regresi manajemen konflik (X_2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_2) = 0,459. Hal ini berarti setiap ada peningkatan manajemen konflik (X_2) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel etika kerja Islam (X_1) adalah konstan.

4.6.2 Uji Hipotesis

4.6.2.1 Uji T atau Uji Parsial

Uji T atau Uji Parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara terperinci hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.665	2.207		2.114	.039
Etika kerja Islam	.459	.125	.388	3.659	.001
Manajemen konflik	.410	.082	.531	5.014	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

1) Uji Hipotesis Variabel Etika Kerja Islam

$H_0 : \beta_3 > 0 =$ Etika kerja Islam tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 < 0 =$ Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh untuk variabel etika kerja Islam di peroleh $t_{hitung} = 3,659$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai t_{tabel} dengan $df = 53$ adalah sebesar 1,674.

Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (3,659) > t_{tabel} (1,674)$ sehingga H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Hipotesis Variabel Manajemen Konflik

$H_0 : \beta_3 > 0 =$ Manajemen konflik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_3 < 0 =$ Manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,014$ dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} dengan $df = 53$ adalah sebesar 1,674. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (5,014) > t_{tabel} (1,674)$ sehingga H_a diterima. Maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis.

4.6.2.2 Uji F atau Uji Simultan

Pengujian secara parsial merupakan salah satu bentuk pengujian pengaruh dari masing-masing variabel dengan asumsi bahwa lain adalah konstan. Uji ini untuk menandai bahwa variabel independen dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16 Uji Simultan
ANOVA^b
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128.521	2	564.260	76.479	.000 ^a
	Residual	391.033	53	7.378		
	Total	1519.554	55			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Manajemen Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Hasil pengujian simultan (bersama-sama) adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 > 0$ = variabel etika kerja Islam dan manajemen konflik secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Ha : $\beta_1 < 0$ = variabel etika kerja Islam dan manajemen konflik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uji simultan, diperoleh hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 76,479 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah Alpha 5%. Demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (etika kerja Islam dan manajemen konflik) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Atau dengan kata lain H_a diterima.

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sehubungan dengan pemakaian metode regresi berganda, maka untuk menghindari pelanggaran asumsi-asumsi model klasik perlu diadakan pengujian asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik tersebut adalah:

4.6.3.1 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Constant		
Etika kerja Islam	.433	2.311
Manajemen Konflik	.433	2.311

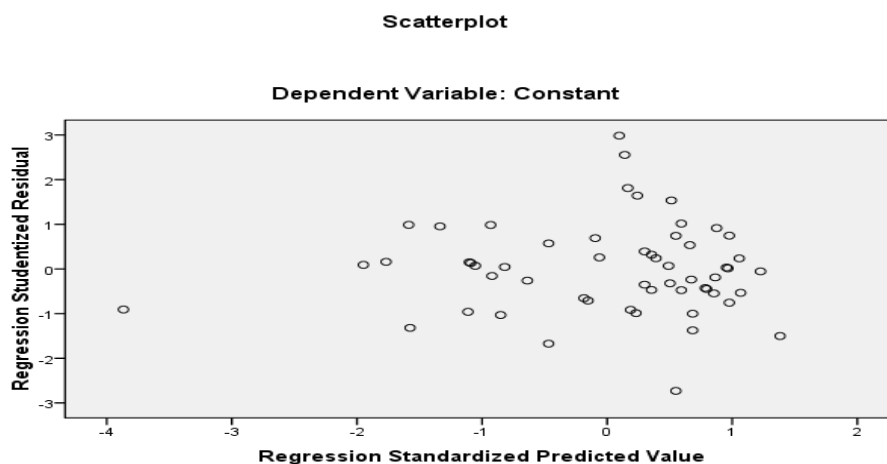
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Hasil perhitungan pada tabel 4.17 Menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksinya adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED sebagai (X) dengan residualnya SRESID sebagai (Y).

Gambar 4.9
Gambar Uji Heteroskedastisita



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan grafik *Scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6.3.3 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Alat analisis yang dapat digunakan adalah dengan melihat tampilan plot atau data dapat juga menggunakan *uji kolmogorov smirnov*. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Data dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Etika Kerja Islam	Manajemen Konflik	Constant
N		56	56	56
Normal Parameters ^a	Mean	24.1964	38.5893	31.5893
	Std. Deviation	4.43711	6.81383	5.25626
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.156	.141
	Positive	.086	.121	.076
	Negative	-.147	-.156	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.100	1.168	1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178	.130	.215

a. Test Distribution is Normal

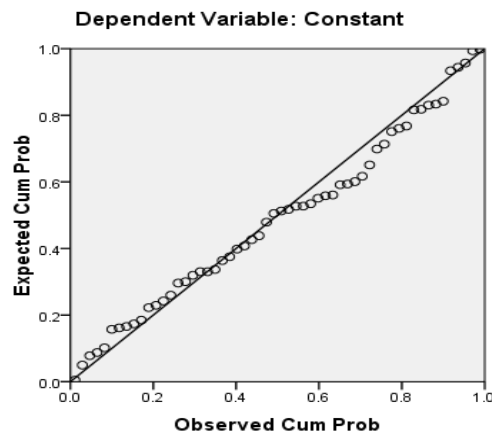
Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal. Nilai variabel etika kerja Islam sebesar 0,178 dan manajemen konflik sebesar 0,130 masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi uji normalitas.

Disamping menggunakan *one-sample kolmogrov-smirnov test* analisis data ini juga didukung dengan normal *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*. Grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata titik-titik mendekati grafis diagonal, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.10
Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan dari gambar di atas, titik-titik mendekati garis diagonal yang berarti bahwa model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, maka model regresi pada penelitian ini adalah normal.

4.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (etika kerja Islam dan manajemen konflik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil pengujian dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.733	2.71624

a. Predictors: (Constant), Manajemen Konflik, Etika Kerja Islam

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada kolom *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 73,3%, sedang yang 26,7% sisanya dijelaskan variabel lain yang yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji

determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (etika kerja Islam dan manajemen konflik) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Etika kerja Islam merupakan faktor yang perlu dibudayakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Hasil deskripsi terhadap variabel yang dilakukan terbukti bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang.

Hasil uji empiris antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,659 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Artinya bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficient* variabel etika kerja Islam menunjukkan arah positif sebesar 0,388 yang artinya semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 56 responden di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang yang berpendapat Sangat Setuju (SS) sebesar 48,21% dengan jumlah 27 responden, 37,50% berpendapat Setuju (S) dengan 21 responden, dan 14,29% berpendapat Netral (N) dengan 8 responden. Hal ini adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dan menerima H_a bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Manajemen konflik merupakan faktor yang perlu dibudayakan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Hasil deskripsi terhadap variabel yang dilakukan terbukti bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang.

Hasil uji empiris antara etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 5,014 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya bahwa manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Cabang Semarang. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficient* variabel manajemen konflik menunjukkan arah positif sebesar 0,531 yang

artinya semakin tinggi manajemen konflik maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 56 responden di Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang yang berpendapat Sangat Setuju (SS) sebesar 37,50% dengan jumlah 21 responden, 39,29% berpendapat Setuju (S) dengan 22 responden, 17,86% berpendapat Netral (N) dengan 10 responden, 3,57% berpendapat Tidak Setuju (TS) dengan jumlah 2 responden dan 1,79% berpendapat Sangat Tidak Setuju (STS) dengan jumlah 1 responden. Hal ini adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan. Dan menerima H_a bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Etika Kerja Islam dan Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan, bahwa semua variabel independen (etika kerja Islam dan manajemen konflik) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan perolehan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 76,479 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah Alpha 5%. Demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (etika kerja Islam dan manajemen konflik) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan di BNI Syari'ah Cabang Semarang. Atau dengan kata lain H_a diterima.

Dari hasil pengolahan data statistik yang diperoleh koefisien sebesar 73,3% artinya variabel independen (etika kerja Islam dan manajemen konflik) mampu menjelaskan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.