

**PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI, DAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI
(Study Komparasi Antara Eks BRI Syariah dan Mandiri Syariah di
KC Semarang)**

TESIS



Oleh :

Annisa Amalia Salsabela

NIM 1905028002

**PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN WALISONGO SEMARANG**

2023

PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya...

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.

Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan.

Membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta.

Dari semua yang telah Engkau tetapkan baik itu rencana indah yang Engkau siapkan untuk masa depanku sebagai harapan kesuksesan. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan

Rosulullah Muhammad SAW.

Ku Persembahkan karya tulis ini Teruntuk...

Abah Kholid AH dan Ibu Habibatul Mustaghfiroh

Tanpa kalian aku tak akan pernah berada pada saat sekarang ini.

Takkan pernah cukup ucapan terima kasih bahkan dunia beserta isinya

Untuk membalas semua yang telah Engkau berikan kepadaku, Engkaulah sumber semangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Adik-adikku tersayang

M. Zuhad Bahrul Alam dan M. Mahbib Istahal Nakhlan Semoga hasil ini mampu memotivasi kamu untuk terus belajar setinggi tingginya.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Inshirah:5)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Inshirah: 6)

“Ilmu menginginkan untuk diamankan. Apabila orang mengamalkannya, maka ilmu itu tetap ada. Namun sebaliknya, jika tidak diamankan, maka ilmu akan hilang dengan sendirinya”

(Sufyan ats-Tsauri)

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Amalia Salsabela

NIM : 1905028002

Judul : PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI (Study Komparasi Antara BANK BRISyariah dan Mandiri Syariah di KC Semarang)

Program Studi : S-2 Ekonomi Syariah

Konsentrasi : Manajemen Dan Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul,

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI (Study Komparasi Antara BANK BRISyariah dan Mandiri Syariah di KC Semarang)

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.



Semarang, Desember 2022


Annisa Amalia Salsabela

NOTA DINAS

Semarang, 21 Desember 2022

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang

Assalamu'alaikum wr wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap makalah tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Annisa Amalia Salsabela**
NIM : 1905028002
Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul : **PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI (Study Komparasi Antara BANK BRISyariah dan Mandiri Syariah di KC Semarang)**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo untuk diajukan dalam ujian tesis
Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Muchlis, M.Si

NIP. 19610117 198803 1 002

NOTA DINAS

Semarang, 21 Desember 2022

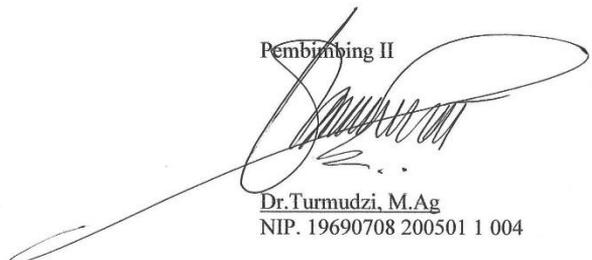
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo
Di Semarang
Assalamu'alaikum wr wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap makalah tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Annisa Amalia Salsabela**
NIM : 1905028002
Konsentrasi : Bisnis dan Manajemen Syariah
Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
Judul : **PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI (Study Komparasi Antara BANK BRISyariah dan Mandiri Syariah di KC Semarang)**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo untuk diajukan dalam ujian tesis
Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Pembimbing II



Dr. Turmuzi, M.Ag
NIP. 19690708 200501 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan Telp (024) 7608454 Semarang 50185

FTM-20A

**PENGESAHAN PERBAIKAN TESIS
OLEH MAJELIS PENGUJI UJIAN TESIS**

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis saudara:

Nama : ANNISA AMALIA SALSABELA
NIM : 1905028002
Prodi : EKONOMI SYARIAH
Konsentrasi : BISNIS DAN MANAJEMEN SYARIAH
Judul : PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI, DAN ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BANK BSI
(STUDI KOMPARASI ANTARA EKS BRI SYARIAH DAN MANDIRI SYARIAH
DI KC SEMARANG)

telah dilakukan perbaikan sesuai dengan saran yang diberikan penguji pada saat Ujian Tesis yang telah dilaksanakan pada 30 Desember 2022

NAMA

TANGGAL

TANDATANGAN

Dr. Ali Murtadho, M.Ag
Ketua/Penguji

6/1/2023

Dr. Khairul Anwar, M.Ag
Sekretaris/Penguji

9/1/2023

Dr. Muchlis, M.Si
Pembimbing/Penguji

9/1/2023

Dr. A. Turmudhi, M.Ag
Pembimbing/Penguji

06/01/2023

Dr. Setyo Budi Hartono, M.Si
Penguji

05/01/2023

PANDUAN TRANSLITERASI HURUF ARAB KE HURUF LATIN

Transliterasi merupakan hal yang sangat penting dalam tesis karena pada umumnya terdapat istilah arab, nama orang, judul buku, nama Lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf arab dan disalin ke huruf latin. Untuk menjamin konsistensi perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

ء = ‘	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = dh	ه = h
د = d	ع = ‘	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

C. Diftong

أ = ay

أ=او

D. Syaddah (-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda (ّ).

E. Kata Sandang (.....ال)

Kata sandang (... اي) ditulis dengan *al...* misalnya *الصناعة* = *al-shina''ah*.

Al ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah (ة)

Setiap *ta'' marbutah* ditulis dengan —h| misalnya *المعيشة الطبيعية* = *al-ma''isyah al-thabi''iyah*.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Bsi (Study Komparasi Antara Bank Brisyariah Dan Mandiri Syariah Di Kc Semarang). Metode penulisan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data primer yaitu dengan melalui kuesioner (angket). Teknis analisis data yang dilakukan adalah uji instrumen (uji reliabilitas dan uji validitas), uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolonieritas. Sedangkan untuk uji hipotesis mencakup uji regresi, uji koefisien determinasi (R_2) uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan kinerja antara pegawai eks brisyariah dan mandiri syariah. Dalam uji hipotesis Ttest menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 3.639 dan signifikansi 0,001 pada eks brisyariah. Sedangkan pada eks mandiri syariah Etos Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 1.463 dan signifikansi 0,152. Kompetensi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien -0.832 dan signifikansi 0,411 pada eks brisyariah. Sedangkan pada eks mandiri syariah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 3.429 dan signifikansi 0,002. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 1.460 dan signifikansi 0,152 pada eks brisyariah. Sedangkan pada eks mandiri syariah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 2.048 dan signifikansi 0,048.

Kata kunci: Kinerja pegawai, Etos Kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang teramat besar ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sebuah anugerah yang tiada dapat terbilang, terutama kesehatan, ilmu, iman, dan Islam yang hanya dengannya kita dapat menjadi manusia yang paripurna, mampu menempuh jalan yang sebaik-baiknya menuju kebahagiaan dunia dan akhirat. Solawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan umat, Nabi Muhammad SAW., para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikut beliau hingga akhir zaman. Karya tulis yang berjudul, “Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Bsi (Study Komparasi Antara Bank Brisyariah Dan Mandiri Syariah Di Kc Semarang).” ini merupakan tugas akhir penulis sebagai mahasiswa pascasarjana di UIN Walisongo Semarang. Penyelesaian penulisan karya ini tidak lepas dari ide-ide, saran, dan kritik yang amat konstruktif dari pihak-pihak yang telah menjalin komunikasi akademis dengan penulis. Oleh karenanya, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Imam Taufiq, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta para wakil rektor.
2. Prof. Dr. H. Ahmad Rofiq, M.Ag, Direktur Pascasarjana UIN Walisongo Semarang
3. Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta para wakil dekan.

4. Dr. Ali Murtadho, M.Ag Ketua Prodi S2 Ekonomi Syariah dan Dr. Ahmad Furqon, Lc, MA selaku sekretaris prodi S2 Ekonomi Syariah.
5. Dr. H. Mukhlis, S.E. M.Si. Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan memberikan ide-ide yang sangat berharga sehingga penulis banyak menemukan pengetahuan baru dan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian tesis ini.
6. Dr. Turmudzi, M.Ag. Dosen Pembimbing II terimakasih atas waktu, masukan, motivasi, dan ide-ide yang konstruktif sehingga penulis bersungguh-sungguh menyelesaikan penelitian tesis ini secara optimal.
7. Para dosen Penguji dalam sidang komprehensif dan proposal tesis yang juga memberikan ide-idenya yang sangat konstruktif.
8. Para dosen mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu, bimbingan, dan motivasi selama perkuliahan.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo serta perpustakaan yang telah mempermudah penulis secara administratif.
10. Rekan-rekan sekelas dan semua pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung. Penulis sangat menyadari bahwa karya kecil ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, koreksi dan masukan yang bersifat membangun sangat berharga untuk perbaikan karya ini guna kebaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap karya ini dapat menambah wawasan bagi pencinta ilmu ekonomi syariah dan bermanfaat baik bagi kalangan akademis maupun para masyarakat secara umum.

Semarang, 15 Desember 2022

Penulis,

Annisa Amalia Salsabela

DAFTAR ISI

PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Dan Manfaat Penulisan	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II	15
LANDASAN TEORI	15
A. Kerangka Teori	15
1. Analisis Kinerja.....	15
2. Kompetensi.....	43
3. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	50
B. Kerangka Pemikiran	57
C. Hipotesis	58
BAB III	62
METODELOGI PENELITIAN	62
A. Jenis dan Metode Penelitian	62
1. Jenis penelitian.....	62
2. Metode Penelitian.....	63
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	63
C. Populasi dan Sampel	65
1. Populasi.....	65
3. Sampel.....	66
D. Jenis data dan sumber data	67

1. Jenis data	67
2. Sumber data.....	67
E. Teknik pengumpulan data.....	67
1. Angket (kuesioner).....	67
F. Teknik Analisis Data.....	68
1. Uji Keabsahan Data.....	68
G. Proses Uji Hipotesis.....	74
BAB IV	78
HASIL ANALISIS DATA	78
A. Gambaran Umum Mengenai Masing-Masing Bank	78
1. Gambaran Umum Bank BRI Syariah KC Semarang.....	78
2. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri (BSM).....	78
B. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI).....	80
C. Identitas Responden	81
1. Jenis kelamin responden.....	81
2. Usia responden	82
3. Pendidikan Responden	83
4. Masa Kerja Responden.....	85
5. Asal pegawai	86
D. Analisis Data	86
1. Uji Keabsahan.....	86
BAB V.....	239
PENUTUP	239
A. Kesimpulan	239

B. Keterbatasan	241
C. Saran	241

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1. Pertumbuhan Aset PYD dan DPK.....	2
Gambar 4. 1.....	202
Gambar 4. 2.....	202
Gambar 4. 3.....	204
Gambar 4. 4.....	204
Gambar 4. 5.....	208
Gambar 4. 6.....	209

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.....	3
Tabel 1. 2.....	4
Tabel 1. 3.....	5
Tabel 1. 4.....	10
Tabel 4. 1.....	81
Tabel 4. 2.....	81
Tabel 4. 3.....	82
Tabel 4. 4.....	83
Tabel 4. 5.....	83
Tabel 4. 6.....	84
Tabel 4. 7.....	85

Tabel 4. 8.....	85
Tabel 4. 9.....	86
Tabel 4. 10.....	87
Tabel 4. 11.....	88
Tabel 4. 12.....	88
Tabel 4. 13.....	89
Tabel 4. 14.....	90
Tabel 4. 15.....	91
Tabel 4. 16.....	92
Tabel 4. 17.....	93
Tabel 4. 18.....	94
Tabel 4. 19.....	94
Tabel 4. 20.....	95
Tabel 4. 21.....	97
Tabel 4. 22.....	99
Tabel 4. 23.....	100
Tabel 4. 24.....	101
Tabel 4. 25.....	102
Tabel 4. 26.....	103
Tabel 4. 27.....	105
Tabel 4. 28.....	106
Tabel 4. 29.....	107
Tabel 4. 31.....	110
Tabel 4. 32.....	111
Tabel 4. 33.....	112
Tabel 4. 34.....	113
Tabel 4. 35.....	114
Tabel 4. 36.....	116
Tabel 4. 37.....	117
Tabel 4. 38.....	118
Tabel 4. 39.....	119
Tabel 4. 40.....	120

Tabel 4. 41.....	122
Tabel 4. 42.....	123
Tabel 4. 43.....	124
Tabel 4. 44.....	125
Tabel 4. 45.....	126
Tabel 4. 46.....	128
Tabel 4. 47.....	130
Tabel 4. 48.....	131
Tabel 4. 49.....	132
Tabel 4. 50.....	133
Tabel 4. 51.....	134
Tabel 4. 52.....	135
Tabel 4. 53.....	137
Tabel 4. 54.....	138
Tabel 4. 55.....	139
Tabel 4. 56.....	140
Tabel 4. 57.....	142
Tabel 4. 58.....	143
Tabel 4. 59.....	144
Tabel 4. 60.....	145
Tabel 4. 61.....	146
Tabel 4. 62.....	148
Tabel 4. 63.....	149
Tabel 4. 64.....	150
Tabel 4. 65.....	152
Tabel 4. 66.....	153
Tabel 4. 67.....	154
Tabel 4. 68.....	155
Tabel 4. 69.....	156
Tabel 4. 70.....	157
Tabel 4. 71.....	159
Tabel 4. 72.....	160

Tabel 4. 73.....	162
Tabel 4. 74.....	162
Tabel 4. 75.....	164
Tabel 4. 76.....	165
Tabel 4. 77.....	166
Tabel 4. 78.....	167
Tabel 4. 79.....	168
Tabel 4. 80.....	169
Tabel 4. 81.....	171
Tabel 4. 82.....	172
Tabel 4. 83.....	173
Tabel 4. 84.....	174
Tabel 4. 85.....	176
Tabel 4. 86.....	177
Tabel 4. 87.....	178
Tabel 4. 88.....	179
Tabel 4. 89.....	180
Tabel 4. 90.....	182
Tabel 4. 91.....	184
Tabel 4. 92.....	186
Tabel 4. 93.....	187
Tabel 4. 94.....	188
Tabel 4. 95.....	189
Tabel 4. 96.....	190
Tabel 4. 97.....	191
Tabel 4. 98.....	193
Tabel 4. 99.....	194
Tabel 4. 100.....	195
Tabel 4. 101.....	196
Tabel 4. 102.....	197
Tabel 4. 103.....	199
Tabel 4. 104.....	200

Tabel 4. 105.....	206
Tabel 4. 106.....	207
Tabel 4. 107.....	210
Tabel 4. 108.....	211
Tabel 4. 109.....	213
Tabel 4. 110.....	214
Tabel 4. 111.....	215
Tabel 4. 111.....	216
Tabel 4. 113.....	217
Tabel 4. 114.....	218
Tabel 4. 115.....	219
Tabel 4. 116.....	221
Tabel 4. 117.....	223
Tabel 4. 118.....	225
Tabel 4. 119.....	228
Tabel 4. 120.....	229
Tabel 4. 121.....	229

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai. Agar tujuan tercapai perusahaan membutuhkan SDM dengan kinerja tinggi. Perusahaan merasa dirugikan jika mempunyai tenaga kerja berpotensi tetapi tidak dapat bekerja produktif. Tanpa terkecuali perbankan syariah, Dengan kepuasan SDM, Sejak undang-undang No 21 yang mengatur perbankan syariah disahkan pada tahun 2008, industri ini mampu berkembang lebih aman dan pesat. perkembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhan yang lebih pesat lagi.

Bank syariah dari tahun ke tahun semakin meningkat. Menurut snapshot perbankan syariah OJK pada tahun 2020, kemajuan positif terjadi pada aset, pinjaman yang dibayarkan (PYD), dan dana pihak ketiga (DPK) yang tumbuh hingga Desember. Seperti gambar yang dijelaskan dibawah ini:

Gambar 1. 1. Pertumbuhan Aset PYD dan DPK



Sumber: Snapshot Perbankan Syariah

Namun hal ini tidak berjalan seiring dengan peningkatan kualitas SDM yang memadai. Fitriyani (2020) mengatakan perbankan syariah merupakan jenis perbankan baru, dan belum banyak sarana pendidikan dan pelatihan bagi para bankir syariah. Artinya, tidak banyak orang yang ahli di bidang perbankan syariah, dan hal ini menimbulkan masalah di Indonesia.

Kebutuhan SDM pada bank BRISyariah dan mandiri syariah jika dilihat dari data statistik dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Hal tersebut bisa dilihat dari data berikut:

Tabel 1. 1

	Jumlah Tenaga Kerja				
	2018	2019	2020	2021	2022
Bank BRISyariah	42	40	40	38	30
Bank Mandiri Syariah	30	29	30	28	26
Jumlah	72	69	70	66	56

Sumber: data diolah 2022

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Karyawan merupakan unsur penting dalam menentukan sustainability lembaga perbankan, termasuk bank syariah. Mereka harus mampu menjalankan tugas dan fungsinya menuju kondisi perbankan sehat, efektif dan efisien. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perbankan syariah selalu berihhtiar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kinerja yang baik akan memperoleh capaian kerja yang optimal dan maksimal sesuai target perusahaan. Kondisi kerja ini membutuhkan tingkat disiplin

yang tinggi, rasa tanggung jawab dan keandalan dari pihak karyawan.

Kinerja dalam perusahaan merupakan indikator seberapa baik atau buruk perusahaan dalam menghasilkan kinerja. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja turun dapat merugikan perusahaan.

Kinerja atau *performance* adalah Ukuran seberapa efisien dan efektif suatu organisasi atau manajer untuk mencapai tujuan yang memadai.¹

Pada BRISyariah yang sekarang bermarger menjadi Bank Syariah Indonesia masih terdapat permasalahan tentang kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dapat diukur dari rasio-rasio keuangan yang ada

Berdasarkan dari data Bank BSI (BRI Syariah) yang diperoleh, maka secara keseluruhan kinerja dari BSI (BRI Syariah) membukukan pertumbuhan laba bersih.

Tabel 1. 2

Kondisi Laba Rugi Bank BRISyariah Tahun 2016-2020

¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya, 2012),9

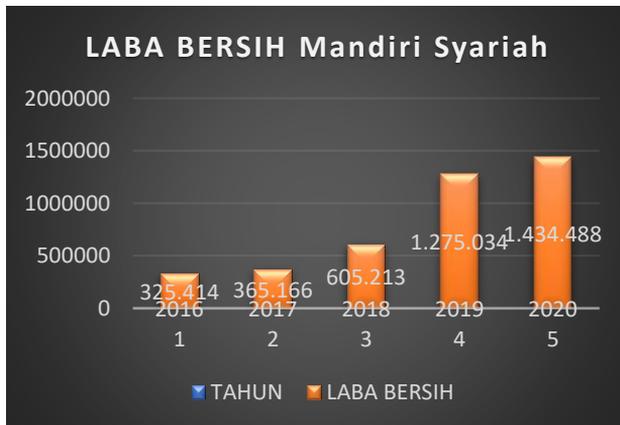


Sumber: Laporan Tahunan Bank BRISyariah

Data di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah mengalami naik turun. Table di atas menunjukkan, bahwa BRI Syariah mengalami penurunan laba pada tahun 2017 dan 2019. Tahun 2019 target Bank BRISyariah tidak tercapai. Hal ini tentu disebabkan karena kinerja karyawan yang belum maksimal.

Tabel 1. 3

Kondisi Laba Rugi Bank Mandiri Syariah Tahun 2016-2020



Sumber: Laporan Tahunan Bank BRISyariah

Data di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah mengalami kenaikan setiap tahunnya. Table di atas menunjukkan pada tahun 2019 Tercatat laba bersih bank ini sebesar Rp 1,28 triliun per Desember 2019, hal ini naik sebesar 110,68% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Selain fakta di atas, dari hasil observasi dan wawancara beberapa pegawai BRISyariah dan Mandiri Syariah dimana beberapa karyawan menunjukkan kejujuran yang masih kurang dan ketidakdisiplinan seperti karyawan yang mencuri waktu pada jam kerja, karyawan sering sering terlambat masuk kantor maupun terlambat ketika pelaksanaan briefing. Masih banyak karyawan yang sering meninggalkan kantor tanpa izin atasan dan masih ada karyawan yang belum melakukan pelayanan optimal untuk para nasabah. Rendahnya etos kerja pada bank BSI eks BRISyariah dan Mandiri Syariah disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalani tidak dapat mewujudkan cita cita yang diinginkan. Hal ini dapat menjadikan kinerja di BRI Syariah dan Mandiri Syariah KC Semarang yang sekarang bermarger menjadi Bank Syariah Indonesia KC Semarang.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian oleh Suciani dkk, yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Seminyak Kuta Badung menunjukkan hasil etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Seminyak. Selanjutnya penelitian oleh Fadli, yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pendidikan-Pelatihan (Diklat), Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pengurus Galeri Investasi Syariah Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening yang menunjukkan hasil kompetensi dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Sinamo (2005), yang dikutip Rohana, Vania Etos kerja adalah perilaku positif yang berkeyakinan mendasar dengan disertai komitmen menyeluruh terhadap paradigma integral.²

Kinerja karyawan akan meningkat jika memiliki etos kerja islami. Etos kerja Islami menekankan bahwa kerja kreatif adalah sumber kesuksesan dan prestasi. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan dan bagian penting dari kesuksesan.

Seorang pegawai yang memiliki etos kerja tinggi dilihat dari kejujurannya, kedisiplinannya, kerjanya yang keras dan

² Rohana Vania faktor etos kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk "loyalitas kerja" pegawai pada PT Timur Raya Alam Damai, *jurnal ilmiah akuntansi dan manajemen (JIAM)*, 2019, Vol.15, No.1

tanggungjawabnya. Seseorang yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar serta bersungguh sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya maka seseorang itu memiliki kompetensi yang baik juga. Sebagaimana firman Allah dalam surah al Bayyinah, 98:7 sebagai berikut:³

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.” (QS.al-Bayyinah,98:7)

Dalam sebuah perusahaan tentunya sangat mempertahankan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi serta dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai karyawan, dan untuk memancing semangat karyawan tersebut perusahaan mesti lebih meningkatkan persaingan atau kompetensi sesama karyawan yang bersifat dinamis dari waktu ke waktu, sehingga pada hasil akhirnya nanti karyawan dapat merasakan sebagai aset perusahaan yang lebih diperhatikan dan dipelihara atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan selama ini

Penelitian yang dilakukan oleh donni (2015) menunjukkan hasil etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat diketahui dari tingkat signifikansi 0.000. Atau angka probabilitas ($0.000 < 0.05$). akan tetapi penelitian oleh Stella

³ <https://quran.kemenag.go.id/sura/98/7>, diakses pada 8 maret 2022 pukul 22.11 WIB

&Jacky, (2015). Menunjukkan hasil etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan thitung = 0,102 < 2,00488 atau sig 0,919 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak dan menerima H_o .

Kompetensi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai BSI akan menentukan keberhasilan kinerja pada perusahaan. Untuk mencapai tersebut, dibutuhkan kompetensi yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong peningkatan kinerja.

Seorang pegawai yang sudah memiliki etos kerja yang tinggi tetapi belum menunjukkan kinerja yang optimal atau maksimal maka perlu mendapat kajian atau pelatihan yang mendalam sehingga seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi. Dengan kompetensi yang tinggi maka kinerja akan maksimal.

Menurut Trotter yang dikutip sadia (2015) mendefinisikan kompeten adalah orang yang memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan jarang melakukan kesalahan. Agar kinerja relevan dan handal karyawan harus memiliki kemampuan yang memadai.

Peningkatan kompetensi diberikan sesuai dan pengembangan kompetensi dan disesuaikan dengan instruksi yang digerakkan oleh pekerja. Karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif, meningkatkan efisiensi kerja dan

memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, maka ini dapat mempertimbangkan kecenderungan kepercayaan tinggi dan selanjutnya meningkatkan loyalitas karyawan ke perusahaan.

Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kompetensi yang dimiliki para pegawai BRI Syariah secara acak dapat dilihat dari aspek tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Tingkat Pendidikan Pegawai BRISyariah Tahun 2016-2020

Pendidikan	2016	2017	2018	2019	2020
D3	687	613	551	527	478
S1	4.279	4.158	3.989	3.935	3.874
S2	117	119	107	92	86
S3	1	1	1	1	2
SMA	63	80	13	96	37
TOTAL	5147	4971	4661	4.611	4.477

Sumber: Laporan Tahunan Bank BRISyariah

Hal yang paling mendasar dalam mewujudkan seluruh strategi Bank BRISyariah adalah sumber daya manusia yang mampu bersaing di tengah perkembangan pasar dan teknologi

yang pesat. Hal ini bisa dilihat dari table tersebut, komposisi pegawai terbanyak adalah sarjana.

Penelitian yang dilakukan Ilman&Eny (2015) menunjukkan hasil bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan thitung 12,064 dan sig = 0,000 < 0.05) yang artinya Ho ditolak. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy (2019) dengan hasil kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai ttabel adalah 1,668. Nilai thitung adalah 0,527, lebih rendah dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,064 > 0,05.

Selain etos kerja dan kompetensi, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) juga menjadi factor penting dalam memperkuat maupun memperlemah kinerja. dengan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan memiliki kompetensi yang tinggi maka sebuah organisasi akan menciptakan sikap OCB yang tinggi seperti perilaku tanggung jawab dalam pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan juga saling membantu dan bekerjasama sesama rekan kerja.

Menurut Organ, Podsakoff *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kebebasan individu untuk berperilaku, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan, dan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan

efisiensi fungsi organisasi.⁴ OCB juga merupakan tindakan dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat tumbuh atas dasar kewajiban peran formal atau dalam bentuk kontrak atau imbalan

OCB juga merupakan variabel penting dalam memperkuat atau melemahkan kinerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) (OCB) adalah peluang perilaku individu yang secara tidak langsung atau secara tegas dirasakan oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefesien fungsi organisasi.⁵ OCB juga merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi yang tidak dapat didasarkan pada komitmen pekerjaan yang tepat atau sebagai kesepakatan atau kompensasi.

Penelitian oleh Ticoalu (2013), menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,044. Hal ini berarti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa Dkk (2015) menunjukkan hasil yang

⁴ Podsakoff Organ, *organizational Citizenship Behaviior*, (USA: sage publication,inc, 2006)

⁵ Ibid

tidak signifikan, dimana nilai t statistic $1,455 < 1,96$. Artinya OCB tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas disusunlah rumusan masalah sebagai berikut:

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang?
3. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang
4. Adakah perbedaan kinerja akibat pengaruh faktor etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* antara pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang?

C. Tujuan Dan Manfaat Penulisan

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang
2. Untuk mengetahui kompetensi terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang

3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang
4. Untuk mengetahui perbedaan kinerja akibat pengaruh faktor etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* antara pegawai BSI eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KC Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia dalam hal ini yang berkaitan dengan etos kerja, kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Lembaga atau Organisasi, khususnya lembaga Perbankan dalam kaitannya dengan pengambilan kebijakan maupun keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap etos kerja, kompetensi dan OCB.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Analisis Kinerja

a. Teori kinerja

Teori yang menjelaskan tentang perilaku kerja seseorang dalam menghasilkan apa yang dituju dalam pekerjaan. As'ad mengemukakan perbedaan kinerjanya dalam situasi kerja disebabkan oleh perbedaan karakteristik individu. Selain itu, kinerja orang dapat berbeda dalam situasi yang berbeda. Artinya kinerja dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasional.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk melihat bagaimana orang menjelaskan alasan perilaku orang lain atau diri mereka sendiri. Teori ini didasarkan pada gagasan bahwa orang sering melihat faktor eksternal dan internal ketika mencoba memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu.

Fritz Heider menjelaskan bahwa memahami reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya dan mengetahui peristiwa yang dialaminya. Kekuatan internal dan kekuatan eksternal dapat menentukan perilaku manusia.

Kajian tentang atribusi pada awalnya dilakukan oleh Heider. Dalam tradisi fenomenologi, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana kita melakukan kontak dengan dunia nyata jika pikiran kita hanya memiliki data indrawi (kesan dan pengalaman). Psikologi gestalt mencoba untuk mengenali prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana pikiran membuat penyimpulan tentang dunia dari data indrawi.⁶

Dalam situasi sosial secara konstan berusaha untuk memahami perilaku orang lain, dan kemudian menarik kesimpulan apa yang mendasari atau melatarbelakangi perilaku tersebut. Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Sementara ahli lain mengatakan atribusi merupakan analisis kausal, yaitu penafsiran terhadap sebab-sebab dari mengapa sebuah fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu. atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang

⁶ Samsuar, Atribusi, *jurnal Network Media*, 2019, Vol. 2, No. 1

lain, dan dalam beberapa kasus, juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri.

Atribusi adalah proses mencari tahu apa yang menyebabkan suatu peristiwa. Orang-orang melakukan ini sepanjang waktu tanpa menyadarinya. Atribusi terbagi menjadi 3 dimensi:⁷

1. Lokasi penyebab, Ada perbedaan antara bagaimana orang berpikir tentang bagaimana sesuatu terjadi. Beberapa orang berpikir bahwa sesuatu terjadi karena apa yang ada di dalam kepala orang (atribusi internal), dan yang lain berpikir sesuatu terjadi karena apa yang ada di luar kepala orang (atribusi eksternal)
2. Stabilitas, Stabilitas mengacu pada apakah penyebab tertentu bersifat permanen atau berubah. Ini dapat menentukan seberapa besar kemungkinan penyebabnya akan terus menghasilkan hasil yang sama
3. Pengendalian, dimensi ini berkaitan dengan pertanyaan apakah sesuatu dapat berada di bawah kendali seseorang atau tidak.

Terdapat 2 tujuan utama melakukan proses atribusi yaitu:⁸

⁷ Samsuar, Atribusi, *jurnal Network Media*, 2019, Vol. 2, No. 1

⁸ Samsuar, Atribusi, *jurnal Network Media*, 2019, Vol. 2, No. 1

- a) Proses atribusi digunakan untuk memahami dunia di sekitar kita. Orang membuat asumsi untuk mencari tau apa yang terjadi dan apa yang akan terjadi di masa depan.
- b) Proses atribusi adalah sesuatu yang kita pelajari secara alami dan merupakan tujuan kita untuk menjelaskan tindakan kita sendiri dan mencoba mengendalikan tindakan orang-orang yang dekat dengan kita.

Analisis sistematis tentang bagaimana orang menginterpretasikan penyebab perilaku orang lain dikemukakan oleh Heider. Heider menyarankan bahwa ketika kita berinteraksi dengan orang lain, kita berperilaku seperti ilmuwan yang mencoba memahami mengapa seseorang melakukan sesuatu. Orang menggunakan prinsip kausal naluriah dan psikologi akal sehat untuk memutuskan apakah perilaku orang lain disebabkan oleh faktor internal (seperti kepribadian) atau faktor eksternal (seperti situasi).⁹

Teori atribusi adalah gagasan bahwa orang mencoba memahami mengapa orang lain melakukan sesuatu dan mengapa sesuatu terjadi. Hal ini dapat

⁹ Samsuar, Atribusi, *jurnal Network Media*, 2019, Vol. 2, No. 1

dilakukan dengan melihat alasan dibalik tindakan seseorang atau mengapa sesuatu terjadi. Teori atribusi sering digunakan untuk menjelaskan mengapa orang memiliki sikap tertentu atau bagaimana orang berpikir tentang orang lain.¹⁰

Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti etos kerja, kompetensi dan OCB. Ini adalah hal-hal yang dapat membantu mendorong seseorang untuk tampil lebih baik, dan dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka

b. Pengertian Kinerja

Byars&Rue mengatakan kinerja adalah persiapan tugas yang mengatur pekerjaan. “Kinerja” yaitu kesanggupan individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Mathis dan Jackson berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.¹¹

Mangkunegara (2007:67) dalam nuryanti & taufiqurahman (2015) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

¹⁰ Samsuar, Atribusi, *jurnal Network Media*, 2019, Vol. 2, No. 1

¹¹ Bintoro daryanto, *manajemen penilaian kinerja karyawan* (jogyakarta: grava media, 2017), 105.

kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹²

Sementara itu Cushway (2000:379), mengatakan bahwa “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha, dan kesempatan kerja yang dinilai dari outputnya”.¹³

Emron Edison et.al. (2016) mengemukakan kinerja yaitu hasil suatu proses yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan.¹⁴

Kesimpulan dari pendapat para ahli bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari apa yang dilakukan seorang dalam perusahaan untuk mencapai apa yang diinginkan dan meminimalisir kerugian.

c. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat

¹² Nuriyanti & taufiqurohman, pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PUSKOPKAR Riau Pekanbaru, *jurnal Jom Fekon*, 2015, Vol 2.

¹³ Fakhri, Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Oki Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Intervening, *jurnal Ekonomica Syaria*, 2016, Vol. 1, No. 2.

¹⁴ Emy & Tetty, Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar), *jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2019, Vol. 4, No.2.

kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan yang maksimal diperlukan niat bekerja dalam diri setiap karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki niat bekerja maka akan terciptanya usaha untuk memaksimalkan potensi dan kemampuan diri untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Najm [53] : 39 sebagai berikut:¹⁵

۳۹ – سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Yang artinya “dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.

d. Indikator Kinerja

¹⁵ <https://quran.kemenag.go.id/sura/53>, diakses pada tanggal 6 juli 2021 pukul 22.38 WIB.

Menurut Mathis dan Jackson indikator kinerja adalah sebagai berikut:¹⁶

1) Kualitas

Kualitas merupakan faktor penting karena merupakan kekuatan untuk meningkatkan loyalitas pelanggan.

2) Kuantitas

Penilaian didasarkan pada jumlah aktivitas yang ditugaskan dan persepsi karyawan tentang hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang tepat memastikan distribusi dan penyerahan pekerjaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4) Kehadiran

Jika seorang karyawan tidak muncul untuk bekerja tepat waktu, ini dapat memengaruhi kinerja dan pekerjaan mereka. Perusahaan menggunakan catatan kehadiran untuk mengetahui berapa banyak pekerjaan yang dapat disumbangkan oleh karyawan jika mereka hadir.

¹⁶ Mathis, R.L & Jackson, *human resource managemen: manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian angelina* (Jakarta: salemba empat, 2006).

Ini bisa menjadi cara yang baik untuk melihat seberapa baik kinerja perusahaan.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain:¹⁷

1) Keahlian

Yaitu keahlian atau skill seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seorang semakin memiliki kemampuan dan keahlian, Semakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan spesifikasinya.

2) *Knowledge* atau pengetahuan

Kunci hasil kerja yang baik adalah memiliki pengetahuan tentang apa yang anda lakukan. Seseorang yang tahu banyak tentang pekerjaannya akan melakukan pekerjaan yang lebih baik daripada seseorang yang baru di lapangan.

3) Rancangan Pekerjaan

Merupakan rencana pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuan mereka.

¹⁷ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), (Depok: Raja Grafindo Persada, 2019), 189.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

yaitu sikap seorang pemimpin dalam mengatur atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Aturan di seluruh perusahaan ini mengatur hal-hal yang berlaku umum dan harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9) Kepuasan kerja

perasaan senang atau gembira, atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan senang, bersemangat, atau mau bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, format, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan memberikan suasana yang damai, maka suasana kerja tersebut akan menguntungkan, dan dapat meningkatkan prestasi kerja, karena tidak akan terganggu saat

bekerja. Sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak dapat memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan menyebabkan suasana kerja menjadi terganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

loyalitas

Karyawan yang loyal terus bekerja dan mempertahankan loyalitas perusahaan tempat mereka bekerja

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan yang terus bekerja dan mempertahankan loyalitas perusahaan tempat mereka bekerja

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam Menegakkan kebijakan dan peraturan perusahaan di tempat kerja adalah kepatuhan karyawan

13) Disiplin kerja

Disiplin adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Misalnya, jika seseorang selalu datang tepat waktu, maka orang tersebut menunjukkan disiplin

kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa orang tersebut mau mengikuti aturan dan bekerja keras. Ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja seseorang.

Simanjuntak mengatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dibagi menjadi tiga kelompok: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan administratif.¹⁸

a. Kompetensi individu

Kemampuan atau keterampilan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan etos kerja.

b. Faktor pendukung organisasi

Faktor Pendukung Organisasi Efektivitas setiap orang juga bergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk organisasi, penyediaan ruang dan infrastruktur kerja, pilihan teknologi, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan waktu kerja. Organisasi berkomitmen untuk memberikan kejelasan tentang semua tujuan yang ingin dicapai

¹⁸ Bintoro daryanto, *manajemen penilaian kinerja karyawan* (jogyakarta: grava media, 2017), 112.

dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap orang harus memiliki deskripsi yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka dalam memahaminya.

Weerawan menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:¹⁹

1. Faktor internal karyawan

Faktor internal, seperti faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, berperan dalam kinerja karyawan. Faktor-faktor ini menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi faktor internal, semakin baik kinerjanya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor organisasi dari lingkungan internal. Karyawan dalam menjalankan tugasnya membutuhkan dukungan organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, misalnya penggunaan robotika dalam suatu organisasi.

¹⁹ Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2016), 101.

Faktor internal organisasi seperti strategi organisasi, sumber daya pendukung yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang mendukung untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah hal-hal yang mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku di dunia luar. Misalnya, ketika krisis ekonomi dan keuangan terjadi di Indonesia pada tahun 1997, harga naik, gaji turun, dan daya beli karyawan berkurang. Jika gaji tidak meningkat seiring dengan inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Whitmore berpendapat bahwa kinerja adalah tindakan, prestasi, dan acting dalam keterampilan secara umum.

Kinerja memahami suatu tindakan.²⁰

f. Aspek-Aspek Kinerja

²⁰ Bintoro daryanto, *manajemen penilaian kinerja karyawan* (jogyakarta: grava media, 2017), 67.

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa aspek kinerja secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori dengan indikator kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hasil dari yang telah dicapai (pemberian hasil atau pemberian jasa), yang dapat berupa barang dan jasa yang secara kuantitatif dan kualitatif dihitung dan diukur secara numerik. Kualitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyajikan pekerjaan yang berkualitas dalam hal ketelitian dan kebersihan. Beban kerja adalah kemampuan pekerja untuk melakukan beberapa tugas per hari.

2. Perilaku Kerja Dalam pekerjaan sehari-hari, karyawan menciptakan dua bentuk perilaku kerja:

- a) Perilaku pribadi

Perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti cara berjalan atau makan siang.

- b) Perilaku kerja

Perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya, disiplin kerja, tindakan yang diperlukan untuk proses kerja dan kerjasama, keterlibatan

tugas. Tindakan di tempat kerja menciptakan inisiatif untuk memecahkan masalah pekerjaan seperti ide dan tindakan yang dihasilkan. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang ditujukan secara sukarela mematuhi peraturan semua organisasi. Kerja tim adalah keinginan untuk berkolaborasi dengan orang lain

3. Sifat pribadi

sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki setiap karyawan. Karakteristik pribadi karyawan yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan mereka. Sebagai manusia biasa, pegawai memiliki banyak sifat yang melekat, yaitu sifat yang dibawa sejak lahir atau tabiat. Ketika seseorang tumbuh, pengalaman yang diperoleh akan memperkuat karakteristik bawaan yang diperoleh sejak lahir. Untuk dapat menunjang kelancaran dalam penyelesaian pekerjaan, pegawai perlu memiliki ciri-ciri pribadi tertentu, seperti kemampuan beradaptasi, yaitu kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, dan kesabaran dalam menunggu, bertahan hidup atau

menghindari reaksi yang salah di tempat kerja. Untuk sementara waktu sampai ia merasa tenang dan pikirannya dapat berfungsi secara normal kembali, dan kejujuran dalam bekerja menceritakan tentang informasi, fenomena yang ada dan sesuai dengan kenyataan tanpa ada perubahan dalam penyelesaian pekerjaan.

g. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasi dalam suatu institusi. Nilai penting dari evaluasi kinerja terkait dengan kontribusi terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau menentukan tingkat kinerja individu. Inti dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan, dan apakah dia dapat melakukan hal yang sama atau lebih efektif di masa depan, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat mendapat manfaat.

h. Unsur dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan dimana manajemen mengukur kinerja dengan membandingkan hasil dan penjelasan dalam jangka waktu tertentu. Faktor-

faktor berikut harus dievaluasi dalam proses penilaian kinerja:²¹

1. Loyalitas: kemampuan untuk mematuhi, melakukan dan mengamalkan sesuatu dan diikuti oleh hati nurani dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja: prestasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan
3. Tanggungjawab: kemampuan pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan dan bekerja dengan benar, tepat waktu, dan mengambil risiko atas keputusan yang telah dibuat atau tindakan yang telah diambilnya.
4. Kepatuhan: kesediaan karyawan untuk mematuhi semua undang-undang, peraturan, dan peraturan yang berlaku.
5. Kejujuran: kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

²¹ Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 25

6. Kerjasama: Kemampuan tenaga kerja untuk bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
 7. Inisiatif: Kemampuan tenaga kerja untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam melakukan keputusan, tindakan, atau tugas inti tanpa menunggu perintah atau instruksi dari manajemen.
 8. Kepemimpinan: Kemampuan tenaga kerja untuk membujuk orang lain agar sepenuhnya dimobilisasi untuk melakukan tugas-tugas utama.
- i. Tujuan dalam penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi pegawai meliputi:²²

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai selama ini.
2. Memberikan kompensasi yang sesuai, contohnya kenaikan gaji, insentif moneter.
3. Menggerakkan pemberdayaan pegawai.
4. Membedakan satu pegawai dari yang lain.
5. Pengembangan sumber daya manusia dapat dibagi menjadi:

²² Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), (Depok: Raja Grafindo Persada, 2019), 196.

- a) Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer organisasi, rotasi tugas.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Pelatihan atau pembinaan.
- 6. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
 - 7. Meningkatkan etos kerja.

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Kata etos berasal dari kata *Yunani* etos yang berarti cara seseorang berperilaku dan meyakini sesuatu. Mochtar Bukhori mendefinisikan istilah "etos" mengacu pada karakteristik, kepribadian atau kebiasaan, kebiasaan atau kecenderungan moral, dan visi hidup atau kelompok.

Sementara itu, menurut Toto Tasmara Etos yaitu sesuatu yang dipercaya, cara kerja, sikap, dan persepsi nilai kerja. Dari kata inilah muncul apa yang disebut etika. Toto Tasmara mendefinisikan etic sebagai pedoman, etika, dan perilaku, yang disebut juga dengan etiket, yang berarti perilaku yang santun. Oleh karena itu, menurut Toto, istilah etika bisnis muncul dari etika, yang dalam pandangannya mengacu pada cara perusahaan dikelola atau kode etik, dan sebagainya.²³

²³ Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (PT. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1994,) 25

Rochman Achwan mengartikan etos sebagai seperangkat sifat, pemikiran, standar, dan norma yang membedakan dan mengindividualisasikan suatu kelompok dari kelompok lain dalam hal watak atau karakteristiknya.

Sedangkan kerja adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang, baik sendiri maupun bersama-sama, untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Abdul Aziz al Khayyath juga mendefinisikan kerja sebagai usaha yang dikeluarkan seseorang untuk memenuhi tuntutan hidupnya, baik pangan, sandang, papan, maupun peningkatan ekonomi.²⁴

Dari beberapa definisi di atas, kombinasi kata etos dan kerja menciptakan definisi sebagai nilai etika, sikap dan kepribadian seseorang yang bertujuan untuk dapat melakukan segala sesuatu dengan penuh keyakinan dan memberikan hasil untuk memenuhinya. , baik pangan maupun sandang, perumahan dan ekonomi.

Hal serupa juga dikatakan oleh Sukriyanto mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja masyarakat untuk dapat bekerja lebih baik lagi dan

²⁴ Abdul Aziz al-Khayyath, *Etika Bekerja Dalam Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press ,1995), 25

mendapatkan nilai hidup mereka.²⁵ Sementara itu, M Dawam Rahardjo mengartikan etos kerja sebagai pola dasar sikap yang mengakar dan terus menerus mempengaruhi perilaku manusia.²⁶

Etos kerja Islami adalah segala kekayaan, pikiran, untuk mewujudkan atau mengungkapkan maknanya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang baik. Dan upaya serius dengan mengerahkan daya ingat. Hanya dengan bekerja manusia dapat memanusikan dirinya sendiri. Karena dengan bekerja, manusia dapat menyadari dirinya dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat.²⁷

Etos kerja Islami bersumber dari Al-Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW. Ini mengajarkan bahwa dengan bekerja keras karena telah berdosa, Allah akan

²⁵ Sukriyanto, , Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah (Studi Kasus di Desa Sidomulyo Kecamatan Batu, Kabupaten Malang, Thesis, Progam Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 2000, 92.

²⁶ M Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi, Lembaga Studi Agama dan Filsafat*, Jakarta. 1999, 251.

²⁷ Putri Mauliza, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2016, Vol. 2, No. 2.

mengampuni dan tidak ada yang lebih baik dari apa yang anda makan dari hasil kerja anda.²⁸

Sebagaimana firman Allah QS. At Taubat : 105.²⁹

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah : 105)

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا إِسْمَاعِيلُ بْنُ عَيَّاشٍ عَنْ جَعْفَرِ بْنِ سَعْدٍ عَنْ خَالِدِ
بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ بْنِ مَعْدِيكَرِبَ الرَّبِيعِيِّ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ قَالَ مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى
نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ “

“Telah menceritakan kepada kami [Hisyam bin Ammar] berkata, telah menceritakan kepada kami [Isma'il bin 'Ayyasy] dari [Bahir bin Sa'd] dari [Khalid bin Ma'dan] dari [Al Miqdam bin Ma'dikarib Az Zubaidi] dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Tidak ada yang lebih baik dari usaha seorang laki-laki kecuali dari hasil tangannya sendiri. Dan apa-apa yang diinfakkan oleh seorang laki-laki kepada diri, isteri, anak dan

²⁸ Bhirawa Anoraga, Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Jestt*, 2015, Vol. 2 No. 7

²⁹ <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105>, diakses pada 8 maret pukul 22.08 WIB.

pembantunya adalah sedekah." (HR. Ibnu Majah).

b. Indikator Etos Kerja Islami

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:³⁰

1. Kerja keras

Seseorang berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan waktu yang optimal, sehingga waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi terkadang tidak diketahui

2. Disiplin

Disiplin adalah cara untuk menunjukkan rasa hormat kepada seseorang, dan memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan. Jika seseorang melanggar aturan ini, mereka dapat dihukum..

3. Jujur

adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan

4. Tanggung Jawab

³⁰ Salamun dkk. 2017. Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI

Bertanggung jawab berarti melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada Anda dengan hati-hati dan tulus.

5. Rajin

Bekerja keras dan selalu berusaha melakukan yang terbaik. Ini akan membantu Anda menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien

c. Ciri-Ciri Etos Kerja Menurut Islam

Dalam perspektif Islam, ada beberapa ciri etos kerja, antara lain sebagai berikut:³¹

1. *Al salah* : kebaikan atau kemaslahatan melakukan pekerjaannya dengan baik, dan memberi manfaat bagi orang banyak.

Orang-orang yang beriman dan bekerja dengan baik, dengan demikian melakukan perbuatan-perbuatan besar yang bermanfaat bagi orang lain, disebutkan dalam Al-Qur'an sebagai orang-orang yang terbaik dan paling terpuji. Sesungguhnya manusia yang paling mulia adalah yang memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi orang lain dan makhluk lain

³¹ Didin Hafidhududdin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dan Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2009), 40.

pada umumnya. Sebagaimana firman Allah dalam surah al Bayyinah, 98:7 sebagai berikut:³²

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.” (QS.al-Bayyinah,98:7)

2. *Al-itqan*: stabilitas atau keunggulan, berarti pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh, teliti dan hati-hati. Dengan kata lain, dia melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana firman Allah dalam surah An Naml:88 sebagai berikut:³³

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

“Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S An Naml:88)

3. *Al-ihsan*: melakukan yang terbaik dan bahkan lebih baik, Apakah Melakukan pekerjaan yang lebih baik,

³² <https://quran.kemenag.go.id/sura/98/7>, diakses pada 8 maret 2022 pukul 22.11 WIB

³³ <https://quran.kemenag.go.id/sura/27/88>, diakses pada 8 maret 2022 pukul 22.14 WIB

yaitu bekerja tanpa kepuasan, dan kualitas ihsan memiliki dua makna dan dua pesan:

- a) Melakukan yang baik. Dalam pengertian ini, yang terkandung di dalamnya, antara lain, bahwa setiap muslim berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dalam segala hal yang dia lakukan, terutama untuk kebaikan umatnya
- b) Memiliki arti yang lebih baik dari kinerja atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Pengetahuan dan pengalaman bersifat kumulatif.

Jadi, semua umat Islam dalam melakukan pekerjaannya, harus selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik. Tidak tanggung-tanggung, atau sebatas mengugurkan kewajiban pekerjaan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al kahfi:7 sebagai berikut.³⁴

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara

³⁴ <https://quran.kemenag.go.id/sura/27/88>, diakses pada 8 maret 2022 pukul 22.16 WIB

mereka yang terbaik perbuatannya.” (Al-Kahfi Ayat 7).

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa Etos Kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh putra (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia” menunjukkan hasil nilai etos kerja = 2,900, sedangkan t-tabel sebesar 1,66, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan

Nurjaya dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (6,628 > 2,002). Sehingga terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja.

H1 = Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia di eks BRISy dan Mandiri Syariah KCP Semarang.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Becker et al. mengatakan bahwa kompetensi merujuk kepada pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau

karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang.

McClelland mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dapat berdampak langsung atau memprediksi kinerja yang baik. Dengan kata lain, seseorang yang berkinerja baik menghasilkan hasil yang lebih baik.³⁵

Jackson et al menyatakan bahwa kompetensi atau kemampuan adalah pola pengetahuan, keahlian, kemampuan perilaku, dan sifat-sifat terukur lainnya yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan peran atau pekerjaan. ³⁶ Sebagaimana firman Allah SWT yang menjelaskan tentang pengetahuan.

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya: “... niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (QS Al mujadalah ayat 11)³⁷

³⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai negeri sipil*, (Bandung: PT Reflika Aditama, 2016)

³⁶ Kurniawan, Kartika Agung, Ida Aju Brahmasari, Ida A. Brahma Ratih. *The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity and, Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital*. International Journal of Business and Management Invention, January 2016, Vol. 5, Issue 1.

³⁷ <https://quran.kemenag.go.id/sura/27/88>, diakses pada 8 maret 2022 pukul 22.23 WIB.

Adapun sabda Nabi yang menjelaskan tentang pentingnya pengetahuan.

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ, وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ, وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

“Barang siapa menginginkan kebahagiaan dunia, maka tuntutlah ilmu dan barang siapa yang ingin kebahagiaan akhirat, tuntutlah ilmu dan barangsiapa yang menginginkan keduanya, tuntutlah ilmu pengetahuan.”

b. Indikator Kompetensi

Kurniawan menguraikan tentang perspektif lain Robbins dan Hunsaker yang mengatakan bahwa sebagian besar hal terpenting pada abad modern ini faktor keahlian yang harus dimiliki seseorang di antaranya adalah harus memiliki kemampuan dalam hal “*communication and interpersonal skills, an ethical or spiritual orientation, the ability to manage change, the ability to motivate, analytic and problem solving skills*”. Dengan demikian dari sudut pandang Robbins dan Hansack, secara umum untuk kinerja karyawan yang efektif, dalam suatu organisasi, pemimpin perlu membagi kemampuan pegawai menjadi empat faktor, antara lain.³⁸

1) *Conceptual skills*

³⁸ Kurniawan, Zuki. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen, Konsep dan Dimensi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Yogyakarta: Deepublish. 2016). 26

Seseorang harus memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan semua kegiatan dan kepentingan organisasi.

2) *Human skills*

mampu untuk membangun hubungan dengan anggota organisasi lainnya untuk bekerja sama, menginspirasi individu dan kelompok.

3) *Technical Skills*

Seseorang mampu menggunakan teknologi dan proses, serta keahlian di bidang lain

4) *Political Skills*

Keahlian dalam membangun status dan kekuasaan dalam organisasi dengan menggunakan kekuatan pribadi dan membangun hubungan jaringan yang besar.

c. Karakteristik kompetensi

Moehariono menjelaskan bahwa setiap individu memiliki beberapa Karakteristik dasar kompetensi, antara lain sebagai berikut:³⁹

1) *traits* atau watak yaitu kepribadian yang menunjukkan bagaimana seseorang bereaksi

³⁹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Bogor: Ghalia Indonesia. 2009),

- dengan cara tertentu, seperti kepercayaan diri, pengendalian diri, semangat gigih, atau kesabaran.
- 2) *Motive* atau motif, adalah suatu keinginan, pemikiran yang terus menerus, dan keinginan seseorang untuk memunculkan tindakan atau landasan dari dalam diri seseorang
 - 3) *self concept* atau bawaan yaitu sikap dan nilai yang dimiliki seseorang yang dapat diukur melalui tes untuk menemukan nilai-nilai yang dimiliki untuk menarik seseorang melakukan sesuatu.
 - 4) *knowledge* atau pengetahuan yaitu seseorang yang memiliki informasi di bidang tertentu. Pengetahuan adalah konsep yang kompleks dan sedikit rumit karena merupakan keterampilan.
 - 5) *skill* atau keterampilan, yaitu keahlian untuk melakukan tugas tertentu secara fisik dan mental. Misalnya, seorang programmer komputer memiliki keterampilan untuk memasukkan atau mengelola 100.000 kode data dalam logika dan pikiran dalam waktu tertentu, atau dapat dimasukkan oleh ahli ketik surat 50 perhari

Moehariono menjelaskan bahwa level atau tingkat kemampuan individu dapat dibedakan menurut

pekerjaan atau jabatannya dalam bekerja. Tingkat kompetensi dapat dibagi menjadi tiga tingkatan:⁴⁰

- 1) tingkatan pertama: Menunjukkan bahwa pegawai dapat secara teratur menjalankan fungsi pekerjaan dan memahami prosedur atau instruksi kerja, namun masih dalam pengawasan dan arahan manajer lininya (belum mandiri).
- 2) Tingkatan kedua: Karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dan memahami prosedur dan instruksi kerja secara mandiri tanpa pengawasan atau bimbingan langsung (sedikit mandiri)
- 3) Tingkatan ketiga: Tingkat yang menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat secara teratur dan mandiri melakukan tugas kerja tanpa pengawasan dari atasan langsungnya.

Seorang pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sesuai dengan jabatannya selalu ingin bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Agar karyawan dapat melaksanakan tugas, mereka harus memiliki kompetensi yang diperlukan

⁴⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Bogor: Ghalia Indonesia. 2009), 15

untuk melakukannya. Dapat dilihat bahwa dengan adanya kompetensi terampil akan menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa Kompetensi mempengaruhi kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arfah Dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh” menunjukkan hasil Penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,133 dengan nilai p-value sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05).

Elizar & Hasrudy (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan menunjukkan hasil dari nilai t-hitung sebesar 2,611 berarti tingkat signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Artinya H_a diterima dan menolak H_0 hal ini membuktikan bahwa

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ilman&Eny (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan PT Adaro Energy TBK” Dengan menunjukkan hasil secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. ditunjukkan oleh nilai t hitung = 12,064; sig. = 0,000.

H2 = Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pegawai Bank Syariah Indonesia di eks BRISy dan Mandiri Syariah KCP Semarang.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep yg cukup baru dalam psikologi/organisasi. Publikasi pertama kata OCB dilakukan sang Organ, Smith, dan Near pada tahun 1983.

Secara singkat, Organ Mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi sikap individu yg bebas, serta tidak secara langsung berafiliasi dengan

sistem reward dan dapat menaikkan fungsi efektif organisasi.⁴¹

Budiharjo juga mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan penghargaan, tetapi berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku seseorang pegawai tidak ditentukan oleh tuntutan tugasnya tetapi lebih oleh kesukarelaannya.⁴²

Selain itu, Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang disukai yang bukan merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan formal seorang karyawan, tetapi mendukung operasi organisasi secara efektif. Selain itu, praktik menyatakan bahwa organisasi yang memiliki pegawai dengan OCB tinggi dapat berkinerja lebih baik daripada organisasi lain

b. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organ mengemukakan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).⁴³

⁴¹ Titisari, Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (Jakarta: mitra wacana media, 2014), 4.

⁴² Budiharjo, *Organisasi : menuju pencapaian kinerja optimum*, (Jakarta: Prasetya Mulya, 2011)

⁴³ Titisari, Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (Jakarta: mitra wacana media, 2014), 7.

1. *Altruisme*

Perilaku karyawan ketika membantu rekan kerja yang berada dalam situasi sulit atau tertentu, baik dalam kaitannya dengan tugas-tugas dalam organisasi maupun dalam masalah pribadi orang lain. Pengukuran ini mengarah pada perilaku yang dapat dilihat sebagai upaya untuk melebihi harapan perusahaan

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan upaya untuk melebihi harapan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan tugas atau tanggung jawab karyawan. Dimensi ini jauh melampaui pekerjaan.

3. *Sportmanship*

menoleransi kondisi yang kurang baik dalam organisasi tanpa menimbulkan keluhan atau keberatan. Tingkat sportivitas yang tinggi mengarah pada hubungan kerja yang lebih positif, pegawai yang sopan dan kerjasama dengan oranglain untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan menghindari masalah interpersonal. Orang dengan dimensi ini selalu menghormati dan peduli terhadap orang lain

5. *Civic Virtue*

Perilaku yang bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi (saat organisasi berubah, secara aktif merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dimiliki). Dimensi ini mengacu pada tanggung jawab yang diberikan kepada orang-orang oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

c. Motif-Motif Yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sesuatu yang masuk akan bila kita menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara rasional.⁴⁴ Menurut McClelland et al dalam manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:⁴⁵

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan standar keunggulan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, peluang atau kompetensi.

⁴⁴ Titisari, Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (Jakarta: mitra wacana media, 2014),8.

⁴⁵ Ibid 9

- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
 - 3) Motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari posisi dan situasi yang dapat mengontrol pekerjaan atau perilaku orang lain
- d. Manfaat dalam perusahaan

Menurut Titisari (2014), *Organizational Citizenship Behavior* memiliki manfaat bagi perusahaan diantaranya:⁴⁶

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2) Agar produktivitas manajer meningkat.
- 3) Untuk menghemat sumber daya secara keseluruhan, baik yang dimiliki oleh manajemen maupun organisasi, strategi yang lebih efektif adalah dengan mengurangi jumlah karyawan.
- 4) Untuk menghemat sumber daya secara keseluruhan, baik yang dimiliki oleh pihak manajemen maupun organisasi.

⁴⁶ Titisari, Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), (Jakarta: mitra wacana media, 2014), 10

- 5) Untuk membantu menghemat energi sumber daya dalam mempertahankan fungsi kelompok.
- 6) Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kerja kelompok.
- 7) Sebagai sarana untuk peningkatan kemampuan organisasi dalam mempertahankan dan merekrut karyawan terbaik.
- 8) Membuat organisasi lebih stabil.
- 9) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan kemampuan untuk menghadapi perubahan lingkungannya.

Organisasi atau bisnis akan berhasil jika karyawan tidak hanya melakukan tugas utama mereka, tetapi juga bersemangat untuk melaksanakan tugas tambahan seperti kerja sama, membantu, dan menggunakan waktu secara efektif. Menurut Robbin dan Hakim dalam Palupi (2013), menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan memiliki kinerja lebih baik daripada yang lain.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tony, (2020) berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi” dengan hasil nilai koefisien parameter sebesar 0,308 dan signifikan 0,05 dan nilai statistiknya $2,319 > 1,96$ (t hitung $>$ t tabel). Yang artinya, OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Syahrul dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan” diperoleh hasil yang signifikan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 0,001 lebih kecil dari 0,05. Diasumsikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

Inten & Sagung, (2016) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Feb” menunjukkan bahwa hasil nilai sig dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 0,015 & t ; 0,05, dengan nilai beta 0,322 maka dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Bank

Syariah Indonesia di eks BRISy dan Mandiri Syariah KCP Semarang.

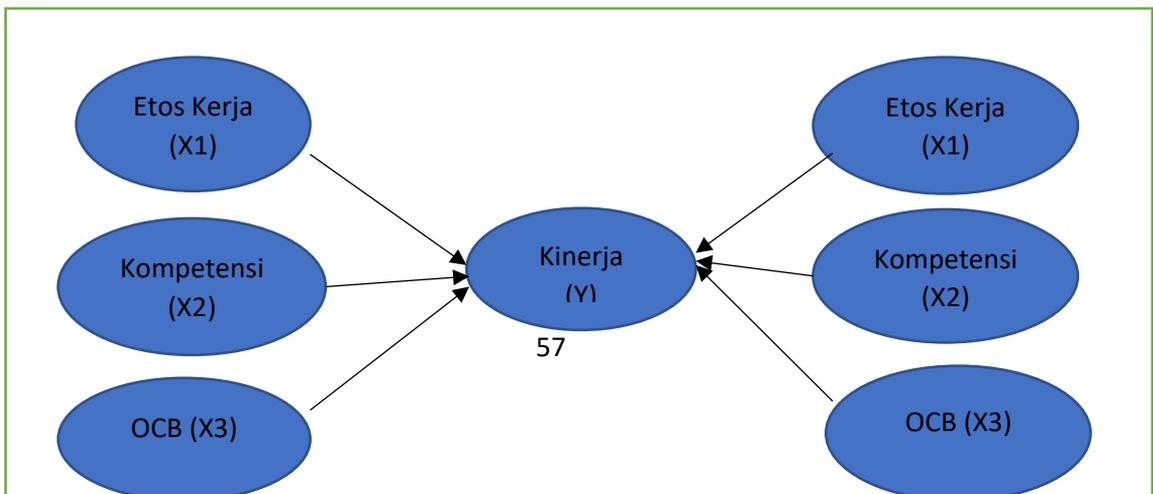
Secara keseluruhan kerangka teoritik di atas memunculkan

H4: Tidak ada perbedaan kinerja akibat pengaruh faktor etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara pegawai BSI di eks BRSyariah dengan Mandiri Syariah KCP Semarang

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik model penelitian seperti terlihat pada gambar di bawah ini

Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian



C. Hipotesis

Peneliti mengajukan 4 (Empat) hipotesis yang perlu diuji lebih lanjut. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis diajukan dalam bentuk pernyataan yaitu sebagai suatu statement terhadap hasil penelitian. Berikut ini adalah kriteria penerimaan uji hipotesis penelitian berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan:

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

untuk mewujudkan sistem dan tatanan perbankan syariah dibutuhkan juga sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja Islam. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari bekerja keras yang dilakukan seseorang, agar bisa memperoleh apa yang menjadi tujuan kerja itu sendiri.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang

dilakukan oleh putra (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia” menunjukkan hasil nilai etos kerja = 2,900, sedangkan t-tabel sebesar 1,66, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan

Nurjaya dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” hasil menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (6,628 > 2,002). Sehingga terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja.

H1 = Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BSI eks BRISy dan Mandiri Syariah KCP Semarang

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, Kompetensi sangat menentukan kinerja karyawan dan keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. seperti

penelitian yang dilakukan oleh Arfah Dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Indepensen Pemilihan (KIP) Aceh” menunjukkan hasil Penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,133 dengan nilai p-value sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05).

Elizar & Hasrudy (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” dengan menunjukkan hasil dari nilai t-hitung sebesar 2,611 berarti tingkat signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Artinya H_a diterima dan menolak H_o hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 = Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BSI eks BRISyariah dan Mandiri Syariah KCP Semarang

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai

Organisasi atau bisnis akan berhasil jika karyawan tidak hanya melakukan tugas utama mereka, tetapi juga bersemangat untuk melaksanakan tugas tambahan seperti kerja sama, membantu, dan menggunakan waktu secara efektif. Menurut Robbin dan Hakim dalam Palupi (2013), menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik akan memiliki kinerja lebih baik daripada yang lain.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tony, (2020) berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi” dengan hasil nilai koefisien parameter sebesar 0,308 dan signifikan 0,05 dan nilai statistiknya $2,319 > 1,96$ (t hitung $>$ t tabel). Yang artinya, OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Syahrul dkk, (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan” diperoleh hasil yang signifikan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 0,001 lebih kecil dari 0,05. Diasumsikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

H3 = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BSI eks BRISy dan Mandiri Syariah KCP Semarang

4. Perbedaan kinerja akibat pengaruh faktor etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

H4 = Tidak ada perbedaan kinerja akibat pengaruh faktor Etos Kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara pegawai BSI di eks BRISyariah dengan Mandiri Syariah KCP Semarang.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif yaitu cara pengumpulan informasi yang didasarkan pada gagasan bahwa apa yang dapat diukur adalah nyata. Perspektif yang bertujuan untuk menemukan kebenaran berdasarkan fakta/data. Penelitian ini dilakukan dalam paradigma positivis karena dilakukan untuk menguji kebenaran teori yang digunakan dengan data.⁴⁷ Teori tersebut akan diuji dengan

⁴⁷ Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 7

variabel Etos kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian komparatif, artinya mencari perbedaan antara dua hal atau lebih. Dalam penelitian disini tidak ada campur tangan peneliti dalam tanggapan subjek. Penelitian dilakukan secara alami dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu. Hasil penelitian dianalisis secara statistik untuk mengetahui perbedaan antara satu variabel dengan variabel lainnya.⁴⁸ Penggunaan metode komparatif dalam penelitian ini karena untuk menjelaskan perbedaan pengaruh variabel Etos kerja (X1), Kompetensi (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja (Y).

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Proses penelitian melibatkan variabel bebas dan terikat. Variabel bebas (independen) sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, dan anteseden*. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan berubahnya atau timbulnya variabel terikat (dependen).⁴⁹ Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah

⁴⁸ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 88

⁴⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016), 96

variabel Etos kerja, Kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Sedangkan variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat, kriteria, dan konsekuensi. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen (bebas).⁵⁰ Untuk variabel penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Tabel 3.1.
Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Definisi Operasional (Indikator)	Skala Pengukuran
Etos Kerja Islami	Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai moral, sikap, dan karakter seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keyakinan dan tekad untuk mencapai hasil yang memenuhi kebutuhan hidupnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin 	Skala likert
Kompetensi	Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang melakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Conceptual skill</i> 2. <i>Human ski</i> 	Skala likert

⁵⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2016), 96

	pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.	3. <i>Technical skill</i>	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku interpersonal yang menunjukkan kepedulian antar individu, kelompok kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama tanpa mengharapkan imbalan atau insentif.	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>	Skala likert
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai merupakan rangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana seseorang telah mencapai hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya berupa akuntabilitas publik untuk pencapaian visi dan misi organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran	Skala likert

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi
2. Populasi merupakan seluruh lingkup obyek dan subjek penelitian yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulan. Seperangkat objek penelitian dan objek yang digunakan oleh peneliti tentunya berkaitan atau memenuhi persyaratan tertentu dengan masalah yang akan

dipecahkan.⁵¹ Populasi penelitian ini meupakan semua pegawai BSI di eks BRISyariah dan di eks Bank Syariah Mandiri (BSM) KC Semarang.

3. Sampel

Objek sampel dipilih untuk mewakili seluruh populasi. Sampel dipilih berdasarkan apa yang peneliti amati. Objek sampel memiliki karakteristik yang sama dengan populasi yang diwakilinya. Jika ada batasan tentang berapa banyak informasi yang dapat dikumpulkan tentang seluruh populasi, sampel dapat digunakan sebagai gantinya. Sampel harus mewakili seluruh populasi asalnya.⁵²

Penelitian ini akan melihat sampel seluruh pegawai BSI eks BRI Syariah dan Bank Mandiri Syariah KC Semarang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut non probabilistic sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Ini berarti bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel, yang menjadikannya metode yang sangat andal. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 40 responden Brisyariah Dan 40 Mandiri Syariah

⁵¹ Bawono, Anton, *multivariate Analysis dengan SPSS*. (STAIN Salatiga Press. Salatiga, 2006), 28

⁵² Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 11

D. Jenis data dan sumber data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer, data yang diperoleh langsung dari informan atau responden. Data primer penelitian ini adalah perolehan data secara langsung dengan menggunakan angket rahasia yang diberikan kepada pegawai Bank BSI (Eks BRI Syariah dan Mandiri Syariah) KC Semarang.

2. Sumber data

Data penelitian ini berasal dari kuesioner yang diajukan kepada pegawai BSI eks BRISyariah dan eks Mandiri Syariah KC Semarang yang terpilih menjadi sampel penelitian.

E. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2009), teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan utama adalah untuk memperoleh data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (kuesioner)

Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan diberikan kepada objek penelitian yang bersedia menjawab sesuai dengan permintaan peneliti

kuesioner dalam riset ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah salah satu jenis alat ukur yang biasa digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner ini akan disajikan dengan empat alternatif jawaban. Oleh karena itu, responden hanya perlu memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

Peneliti menggunakan metode untuk mencari data yang berhubungan dengan kondisi subjek yaitu pengaruh etos kerja, kompetensi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Bank BSI (Antara Ex-Bri Syariah dan Mandiri Syariah) KC Semarang.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data dan menjawab pertanyaan tentang apa yang menyebabkan hasil tertentu.⁵³ Dalam penelitian ini, regresi berganda digunakan untuk mencoba mengetahui faktor-faktor apa saja yang penting dalam menimbulkan suatu hasil tertentu. Ini akan dilakukan dengan menggunakan tes untuk memeriksa keabsahan data..

1. Uji Keabsahan Data

a. Uji validitas

Uji validasi digunakan untuk memastikan suatu instrumen atau item akurat dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika hasilnya tidak sesuai dengan yang Anda

⁵³ Sujarweni,., *Metodologi Penelitian*.(Yogyakarta : PT. Pustaka Baru. 2014), 103

harapkan, berarti instrumen atau item tersebut tidak akurat dan perlu diperbaiki. Jika hasilnya benar, instrumen atau item tersebut dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah hasil suatu instrumen konsisten dari waktu ke waktu. Jika alat ukur yang digunakan dalam kuesioner dapat diandalkan, maka hasil pengukuran akan konsisten. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode alpha cronbach. Jika skor *alpha* $>$ 0,60, maka item tersebut dikatakan reliabel.⁵⁴

c. Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik, beberapa pengujian dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi residual berdistribusi normal. Residual yaitu nilai selisih antara variabel X dan variabel Y. Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal sehingga data dapat diuji secara statistik. Ada dua cara berbeda untuk

⁵⁴ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 154

mengidentifikasi apakah residu biasanya disebarluaskan, khususnya dengan uji statistik dan analisis grafis.⁵⁵

a) Uji *One Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika tingkat signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.⁵⁶

b) Analisis Grafis

Salah satu cara yang paling mudah untuk melihat keteraturan residu adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan informasi yang diamati dan penyebaran yang mendekati penyebaran normal. Namun, hanya melihat histogram dapat menyesatkan terutama untuk jumlah sampel sedikit. Teknik yang lebih kuat adalah dengan melihat *normal probability plot* yang mempertimbangkan sirkulasi total dari distribusi normal. Distribusi normal akan

⁵⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate (IBM SPSS 25)*, 9th ed. (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2018), 161.

⁵⁶ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 154

terbentuk garis miring lurus dan plotting data residual akan dikontraskan dengan garis miring. Dengan asumsi penyampaian data residual adalah normal, garis yang menggambarkan informasi asli akan mengikuti garis miring.⁵⁷

c) Uji normalitas dengan metode signifikansi *skewness dan kurtosis*

uji normalitas menggunakan nilai rasio skewness dan kurtosis. Dimana nilai N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung $> Z$ tabel, maka distribusi tidak normal. Ketentuan apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat jika nilai rasio skewness dan kurtosis $<$ nilai 1,96 maka data terdistribusi normal. Dan apabila nilai rasio skewness dan kurtosis $>$ 1,96 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal. Menstandarisasi nilai skewness dan nilai kurtosis dengan rumus:

⁵⁷ Ibid,- Hal. 161

$$Z_{SKEW} = \frac{s - 0}{\sqrt{6/N}}$$

$$Z_{SKEW} = \frac{K - 0}{\sqrt{24/N}}$$

Dimana:

S = nilai skewness

K = nilai kurtosis

N = jumlah responden

2) Uji Heteroskedastisitas

Suatu ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Model regresi yang tidak terdapat masalah yang disebut model yang baik. Berikut cara memprediksi ada tidak nya heteroskedastisitas dalam suatu model diantaranya:

Pola gambar scatterplot, dasar pengambilan keputusan adalah apakah titik-titik menyebar berada di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dengan model ambigui. Maka model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.⁵⁸

⁵⁸ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 131

Selain melihat Scatterplot, juga bisa melihat hasil uji ran sparman. Dalam Uji *Rank Spearman* dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi rank spearman. Jika terdapat korelasi variabel bebas yang signifikan positif dengan nilai mutlak residualnya maka menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas⁵⁹

3) Uji Multikolonieritas

Jika dua atau lebih faktor dalam model regresi berhubungan secara linier sempurna atau mendekati sempurna, hal ini disebut multikolinearitas. Multikolinearitas dapat menjadi masalah dalam model regresi, karena dapat mempersulit identifikasi faktor mana yang menyebabkan perubahan pada variabel dependen.. Untuk memeriksa multikolinieritas, Anda dapat menggunakan nilai toleransi dan VIF dalam hasil regresi. Jika toleransi lebih besar dari 0.1 dan VIF kurang dari 10, maka metode

⁵⁹ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan, Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*, 129.

pengambilan keputusan tidak terjadi multikolinearitas.

G. Proses Uji Hipotesis

a. Uji R^2 (Determinasi Model)

Uji R^2 (Adjusted R Square), atau koefisien determinasi, digunakan untuk menentukan persentase variabel bebas dalam variabel terikat. Tabel model summary menunjukkan nilai R^2 (Adjusted R Square).⁶⁰

b. Uji F (Pengaruh Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.⁶¹ dari hasil analisis dengan tingkat kesalahan (α) 5% atau 0,05 derajat bebas (df1)= k-1 dan (df2)= n-k.

Hipotesis untuk uji ini adalah:

$H_0=0$ artinya variabel X bersama-sama tidak mempengaruhi variabel Y.

$H_a=0$ artinya variabel X mempengaruhi variabel Y secara simultan. Maka H_0 diterima

Keputusan:

⁶⁰ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 63

⁶¹ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 66

1. Jika nilai probabilitasnya $\text{Sig.} > 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
2. Jika nilai probabilitasnya $\text{Sig.} < 0,05$ $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

c. Uji T

Uji t untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) $5\% = 0,05$ dan derajat bebas (df) = $nk-1$.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 5% atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($\text{Sig} < 0.05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) maka H_0 ditolak

Jika nilai probabilitas lebih besar dari 5% atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($\text{Sig.} > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) maka H_0 diterima

d. Estimasi Koefisien Regresi

Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis statistik data yang valid dan reliabel dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis klasik. Pilih metode analisis regresi berganda untuk memprediksi hubungan antara variabel dependen dan ketiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah etos kerja (X_1),

kompetensi (X2) dan OCB (X3), dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Model penelitian yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

e. Uji Beda Struktur dengan Chow Test

Pengujian ini digunakan untuk memkomparasi pengaruh masing-masing etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Bank BSI (antara BRI Syariah dan Mandiri) KC Semarang. Berikut akan dilihat apakah ada persamaan atau perbedaan kinerja antara eks BRISy dengan Mandiri Syariah. Langkah-langkah dalam prosesnya adalah sebagai berikut:

Langkah I :

Melakukan “*Pooled Regression* “, dalam hal ini, (jumlah observasi eks BRISy dan eks Mandiri Syariah dengan persamaan:

$$Y_t = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + u_t$$

Dalam regresi ini diperoleh *residual sum of squares* (RSS) yang selanjutnya disebut S1, dimana $df = N_1 + N_2 - k$, $k = 4$ (1 variabel terikat dan 3 variabel bebas)

Langkah II:

Regresi setiap persamaan (ex BRISy dan ex Mandiri Syariah) untuk mendapatkan RSS ex BRISy sebagai S₂ dan RSS eks Mandiri Syariah sebagai S₃, dengan masing-masing $df = N_1 - k$ atau $40 - 4 = 36$ dan $df = N_2 - k$ atau $40 - 4 = 36$. Kemudian menambahkan kedua RSS yakni S₂+S₃ dan hasilnya dinamai S₄ dengan $df = N_1 + N_2$

$$- 2k \text{ atau } 40 + 40 - 8 = 72.$$

Langkah III:

Gunakan rumus untuk menentukan S_5 :

$$S_5 = S_1 - S_4$$

Langkah IV:

F_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{S_5/k}{S_4/[(N_1 + N_2) - 2k]}$$

jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka diasumsikan keduanya (eks BRISy dan eks Mandiri Syariah) terdapat *perbedaan*.

BAB IV

HASIL ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Mengenai Masing-Masing Bank

1. Gambaran Umum Bank BRI Syariah KC Semarang

Kantor Cabang PT Bank BRI Syariah Semarang merupakan salah satu bank yang berkedudukan di Jl. MT. Haryono No.657, Wonodri, Semarang Selatan, salah satu bank umum syariah dari PT Bank Rakyat Indonesia yang terletak di Jakarta di Jakarta. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) awalnya didirikan pada tanggal 19 Desember 2007, dan memperoleh izin dari Bank Indonesia untuk beroperasi sebagai Bank Umum Syariah. Pada tanggal 17 November 2008, PT. Bank BRISyariah resmi mengubah kegiatan usahanya dari bank konvensional menjadi Bank Umum Syariah.

2. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri (BSM)

Sejak tahun 1999 bank syariah mandiri hadir sebagai pengingat krisis moneter yg melanda negeri ini. Kita memahami bahwa krisis ekonomi & moneter semenjak Juli 1997, yg diikuti menggunakan krisis politik nasional, sudah membawa dampak negatif yg sangat akbar terhadap seluruh aspek kehidupan masyarakat, termasuk global usaha. Dalam syarat spesifik tersebut, industri perbankan pada Indonesia

mengalami krisis yg sangat parah. Pemerintah Indonesia akhirnya merogoh tindakan buat merestrukturisasi & merekapitalisasi beberapa bank pada Indonesia.

Bank syariah mandiri semula dari BSB (Bank Susila Bakti) yang terkena dampak dari krisis moneter. Sehingga BSB mencoba keluar untuk mengundang investor asing. Sementara pemerintah sedang dalam proses penggabungan 4 bank yaitu bank dagang negara, bank bumi daya bank axim dan bapindo. Ke 4 bank tersebut merger menjadi bank syariah mandiri.

Dalam proses merger tersebut, Bank Mandiri membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di grup Bank Mandiri, sebagai respon atas berlakunya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan peluang bagi bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Untuk mengembangkan perbankan yang berdasarkan prinsip syariah di seluruh Indonesia kemudian dibukalah beberapa kantor cabang salah satunya yaitu kantor cabang Bank Syariah Mandiri yang terletak di Semarang pada tanggal 5 September 2003. Pada tanggal 5 September 2003 inilah resmi berdiri Bank Syariah Mandiri Cabang Semarang.

B. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI)

Bank Syariah Indonesia merupakan lembaga perbankan syariah yang didirikan pada 01 Februari 2021 jam 13.00 WIB yang diresmikan langsung oleh Presiden RI yakni Joko Widodo. Bank Syariah Indonesia ini adalah sebuah hasil merger anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya BRI Syariah, Syariah Mandiri serta BNI Syariah. Bank Syariah Indonesia sendiri memiliki perizinan dari OJK No: SR3/PB.1/2021 27-01-21 tentang pemberian perizinan gabungan bank BUMN tersebut.

Bank Syariah Indonesia merupakan suatu bagian yang menjadi sebuah upaya dan komitmen pemerintah untuk memajukan ekonomi syariah saat ini. Menjadi pilar baru bagi kekuatan ekonomi nasional, Bank Syariah Indonesia harus dapat menjalan jangka panjang dan dapat mendorong Indonesia pada pusat keuangan syariah dunia. Adapun Komposisi pemegang saham Bank Syariah Indonesia yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BBRI) sebesar 17,4%, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (BMRI) sebesar 51,2% , PT BNI (Persero) Tbk 72 73 (BBNI) sebesar 25,0%, DPLK BRI-Saham Syariah 2% dan investor publik 4,4%.

C. Identitas Responden

1. Jenis kelamin responden

Tabel 4. 1

Jumlah Jenis Kelamin Karyawan eks Bank BRI Syariah

		JENIS KELAMIN			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	57.5	57.5	57.5
	perempuan	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa sampel eks BRISyariah didominasi oleh karyawan laki laki sebesar 57.5% dan untuk karyawan perempuan 42.5%

Tabel 4. 2

Jumlah Jenis Kelamin Karyawan eks Bank Syariah Mandiri

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	24	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUA N	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa sampel Eks Mandiri Syariah didominasi oleh karyawan laki laki sebesar 60,0% sedangkan perempuan sebesar 40.0%

2. Usia responden

Tabel 4. 3

Usia Responden eks BRI Syariah

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30	18	45.0	45.0	45.0
	31-40	18	45.0	45.0	90.0
	41-50	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden dari Eks BRISyariah didominasi oleh usia 21-30 dan 31-40 tahun yaitu sebesar 45.0% selanjutnya usia 41-50 tahun sebesar 10%.

Tabel 4. 4

Usia Responden eks Bank Syariah Mandiri

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	9	22.5	22.5	22.5
	31-40	25	62.5	62.5	85.0
	41-50	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden dari Eks BRISyariah didominasi oleh usia 31-40 tahun yaitu sebesar 62.5% selanjutnya usia 21-30 tahun sebesar 22.4% dan di atas 41-50 sebesar 15.0%.

3. Pendidikan Responden

Tabel 4. 5

Pendidikan Terakhir Responden eks BRI Syariah

		PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	26	65.0	65.0	65.0
	S2	12	30.0	30.0	95.0
	SMA	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden dari Eks BRISyariah didominasi oleh S1 yaitu sebesar 65% selanjutnya S2 sebesar 30% dan SMA sebesar 5%.

Tabel 4. 6
Pendidikan Terakhir Responden Eks Bank Syariah Mandiri

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	75.0	75.0	75.0
	S2	8	20.0	20.0	95.0
	SMA	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

S

sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden dari Eks BRISyariah didominasi oleh S1 yaitu sebesar 75.0% selanjutnya S2 sebesar 20.0% dan SMA sebesar 5.0%

4. Masa Kerja Responden

Tabel 4. 7
Masa Kerja Responden Eks BRISyariah

		LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 th	6	15.0	15.0	15.0
	1-5 th	19	47.5	47.5	62.5
	6-10 th	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden dari Eks BRISyariah didominasi pada masa 1-5 tahun yaitu sebesar 47.5% selanjutnya 6-10 tahun sebesar 37.5% dan >10 tahun sebesar 15%.

Tabel 4. 8
Masa Kerja Responden BSI Eks Mandiri Syariah

		Lama kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	> 10 th	5	12.5	12.5	12.5
	1-5 th	8	20.0	20.0	32.5
	6-10 th	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden dari Eks BRISyariah didominasi pada masa 6-10 tahun yaitu sebesar 76.9% selanjutnya 1-5 tahun sebesar 19.2% dan >10 tahun sebesar 3.8%.

5. Asal pegawai

Tabel 4. 9

Asal Pegawai BSI KC Semarang

NO	Asal Pegawai Responden	Jumlah Responden	
		Jumlah	Prosentase
1	BRISyariah	40	50%
2	Mandiri Syariah	40	50%
Total		80	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2022

D. Analisis Data

1. Uji Keabsahan

a. Uji Validitas

Pengujian validasi dilakukan untuk mengetahui keakuratan suatu instrumen atau item dengan

mengukur apa yang seharusnya diukur. Item yang hasilnya tidak valid karena tidak mengukur apa yang ingin diukur. Item yang tidak valid harus ditolak dan diperbaiki. Item dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. dan diperbaiki.

Hasil uji validitas dari penelitian ini adalah:

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.584	0.312	Valid
2	0.688	0.312	Valid
3	0.588	0.312	Valid
4	0.554	0.312	Valid
5	0.604	0.312	Valid
6	0.575	0.312	Valid
7	0.518	0.312	Valid
8	0.488	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang

digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 11

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.567	0.312	Valid
2	0. 573	0.312	Valid
3	0.496	0.312	Valid
4	0.566	0.312	Valid
5	0.567	0.312	Valid
6	0.497	0.312	Valid
7	0.548	0.312	Valid
8	0.426	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 12

Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.526	0.312	Valid
2	0.472	0.312	Valid
3	0.535	0.312	Valid
4	0.532	0.312	Valid
5	0.571	0.312	Valid
6	0.569	0.312	Valid
7	0.587	0.312	Valid
8	0.603	0.312	Valid
9	0.613	0.312	Valid
10	0.542	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 13

Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X1) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.558	0.312	Valid
2	0.638	0.312	Valid
3	0.599	0.312	Valid
4	0.432	0.312	Valid
5	0.555	0.312	Valid
6	0.438	0.312	Valid
7	0.442	0.312	Valid
8	0.632	0.312	Valid
9	0.670	0.312	Valid
10	0.487	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 14

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.684	0.312	Valid
2	0.580	0.312	Valid

3	0.664	0.312	Valid
4	0.610	0.312	Valid
5	0.551	0.312	Valid
6	0.525	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 15

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.563	0.312	Valid
2	0.462	0.312	Valid
3	0.690	0.312	Valid
4	0.711	0.312	Valid
5	0.577	0.312	Valid
6	0.419	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$

dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 16

Uji Validitas Variabel OCB (X3) pada eks BRISyariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.607	0.312	Valid
2	0.614	0.312	Valid
3	0.569	0.312	Valid
4	0.599	0.312	Valid
5	0.500	0.312	Valid
6	0.594	0.312	Valid
7	0.488	0.312	Valid
8	0.520	0.312	Valid
9	0.538	0.312	Valid
10	0.425	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel OCB yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. 17

Uji Validitas Variabel OCB (X3) pada eks Mandiri Syariah

NO	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.563	0.312	Valid
2	0.538	0.312	Valid
3	0.519	0.312	Valid
4	0.624	0.312	Valid
5	0.462	0.312	Valid
6	0.498	0.312	Valid
7	0.495	0.312	Valid
8	0.580	0.312	Valid
9	0.534	0.312	Valid
10	0.530	0.312	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu untuk $N = 40$ dengan taraf signifikan adalah 5% adalah 0.312 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi suatu instrumen dan menguji apakah hasilnya konsisten pada pengukuran berulang. Jika alat ukur dalam kuesioner tidak

reliabel, konsistensi pengukuran menyebabkan hasil pengukuran tidak reliabel. Uji reliabilitas yang banyak digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Jika *cronbach alpha* > 0,60, item tersebut dikatakan reliabel

Hasil uji realibiltas dari penelitian ini adalah:

Tabel 4. 18

Hasil Uji Realibilitas pada eks BRISyariah

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai	0.707	Reliabel
2	Etos Kerja	0.737	Reliabel
3	Kompetensi	0.650	Reliabel
4	OCB	0.736	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai, etos kerja, kompetensi dan OCB dikatakan reliabel karena memiliki nilai angka Cronbach Alpha > 0.60.

Tabel 4. 19

Hasil Uji Realibilitas pada eks Mandiri Syariah

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai	0.630	Reliabel
2	Etos Kerja	0.720	Reliabel
3	Kompetensi	0.603	Reliabel
4	OCB	0.720	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai, etos kerja, kompetensi dan OCB dikatakan reliabel karena memiliki nilai angka Cronbach Alpha > 0.60

c. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

1) Variabel kinerja pegawai

Tabel 4. 20

Statistik Deskriptif Eks BRISyariah

		Statistics								KINERJA PEGAWAI
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missin g	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.30	4.50	4.38	4.45	4.43	4.48	4.33	35.30

Median	4.00	4.00	5.00	4.00	4.50	4.00	5.00	4.00	36.00
Mode	4	4	5	5	5	4	5	4	37
Std. Deviation	.552	.564	.555	.667	.597	.549	.599	.572	2.672
Variance	.305	.318	.308	.446	.356	.302	.358	.328	7.138
Skewness	-.274	-	-	-	-	-	-	-	-1.044
		.036	.474	.604	.559	.176	.654	.119	
Std. Error of Skewness	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis	-1.003	-	-	-	-	-	-	-	1.218
		.503	.876	.603	.559	1.02	.467	.588	
						2			
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	13
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sum	178	172	180	175	178	177	179	173	1412

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kinerja pegawai eks BRISyariah diketahui

Range 13, intervalnya $13 : 5 = 2.6$

27.0 - 29.6 : sangat rendah

29.7 – 32.3 : rendah

32.4 – 35.0 : sedang

35.1 – 37.7: tinggi

37.8 – 40.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil(minimum) sebesar 27 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 40. Rata rata (mean) dari kinerja pegawai sebesar 35.20.

Jika dilihat dari data frekuensi kinerja menunjukkan, bahwa 10 responden ada dinilai level orde 37 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kinerja pegawai brisyariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang tinggi.

Tabel 4. 21

Frequency Kinerja Pegawai BRISyariah

KINERJA PEGAWAI

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	2.5	2.5	2.5
	30	2	5.0	5.0	7.5
	32	2	5.0	5.0	12.5
	33	5	12.5	12.5	25.0
	34	4	10.0	10.0	35.0
	35	2	5.0	5.0	40.0
	36	7	17.5	17.5	57.5
	37	10	25.0	25.0	82.5
	38	6	15.0	15.0	97.5
	40	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4. 22

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P1

(Bagian pekerjaan yang menjadi kewajiban saya selalu terselesaikan dengan relative sempurna)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	20	50.0	50.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 1 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.4 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 1 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table

frequency P1 menunjukkan, bahwa 20 responden ada orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 1 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 23

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P2

(Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.0	5.0	5.0
4	24	60.0	60.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 2 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 2 sebesar 4.30. Jika dilihat pada table frequency P2 menunjukkan, bahwa 34 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 2 rata-rata adalah kategori sedang

Tabel 4. 24

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P3

(Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.5	2.5	2.5
4	18	45.0	45.0	47.5
5	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 3 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 2 sebesar 4.50. Jika dilihat pada table frequency P3 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 3 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 25

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P4

(Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	17	42.5	42.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 4 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 2 sebesar 4.38. Jika dilihat pada table frequency P4 menunjukkan, bahwa 19 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 4 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 26

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P5

(Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 5 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 5 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P5 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 5 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 27

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P6

(Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.5	2.5	2.5
4	21	52.5	52.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 6 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari prtanyaan 6 sebesar 4.43. Jika dilihat pada table

frequency P6 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 6 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 28

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P7

(Saya selalu masuk kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.0	5.0	5.0
4	17	42.5	42.5	47.5
5	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 7 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 7 sebesar 4.48. Jika dilihat pada table frequency P7 menunjukkan, bahwa 21 responden (53.3%) ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 7 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 29

Frequency Table Kinerja Pegawai BRISyariah

P8

(Saya berusaha datang lebih awal ketempat kerja dari waktu yang telah ditentukan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	23	57.5	57.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 8 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 8 sebesar 4.33. Jika dilihat pada table frequency P8 menunjukkan, bahwa 23 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 8 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4.30

Statistik Deskriptif Eks BRISyariah

		Statistics								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	KINERJA
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.13	4.20	4.13	4.23	4.50	4.35	4.45	34.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	34.00
Mode		4	4	4	4	4	5	4	4	34

Std. Deviation	.714	.563	.564	.607	.530	.599	.622	.552	2.455
Variance	.510	.317	.318	.369	.281	.359	.387	.305	6.025
Skewness	-	.042	.036	-	.205	-	-	-	-.644
	.073			.057		.753	.400	.274	
Std. Error of Skewness	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis	-	.227	-	-	-	-	-	-	.753
	.959		.060	.190	.020	.344	.592	1.00	
								3	
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range	2	2	2	2	2	2	2	2	10
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3	28
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	38
Sum	162	165	168	165	169	180	174	178	1361

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kinerja pegawai eks Mandiri Syariah diketahui

Range 10, intervalnya $10 : 5 = 2$

28.0 – 30.0 : sangat rendah

30.1 – 32.1 : rendah

32.2 – 34.2 : sedang

34.3 – 36.3 : tinggi

36.4 – 38.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 28 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 38. Rata rata (mean) dari kinerja pegawai sebesar 34.03.

jika dilihat dari data frekuensi kinerja mandiri syariah menunjukkan, bahwa 10 responden ada dinilai level orde 34 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi data yang sedang.

jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kinerja pegawai mandiri syariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang sedang.

Tabel 4. 30

Frequency Kinerja Pegawai Mandiri Syariah

KINERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	2	5.0	5.0	5.0
	29	1	2.5	2.5	7.5
	30	1	2.5	2.5	10.0
	31	1	2.5	2.5	12.5
	32	2	5.0	5.0	17.5
	33	6	15.0	15.0	32.5
	34	10	25.0	25.0	57.5
	35	9	22.5	22.5	80.0

36	2	5.0	5.0	85.0
37	2	5.0	5.0	90.0
38	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: datasumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. 31

Frequency Table Mandiri Syariah

P1

(Bagian pekerjaan yang menjadi kewajiban saya selalu terselesaikan dengan relative sempurna)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22.5	22.5	22.5
	4	20	50.0	50.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 1 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 1 sebesar 4.05. Jika dilihat pada table frequency P1 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 1 rata-rata adalah kategori sedang

Tabel 4. 32

Frequency Table Mandiri Syariah

P2

(Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	27	67.5	67.5	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 2 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 2 sebesar 4.13. Jika dilihat pada table frequency P2 menunjukkan, bahwa 27 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 2 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 33

FREQUENCY TABLE MANDIRI SYARIAH

P3

(Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	26	65.0	65.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 3 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 3 sebesar 4.20. Jika dilihat pada table frequency P3 menunjukkan, bahwa 26 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 2 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 34

Frequency Table Mandiri Syariah

P4

(Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	25	62.5	62.5	75.0

5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 4 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 4 sebesar 4.13. Jika dilihat pada table frequency P4 menunjukkan, bahwa 25 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 4 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 35

Frequency Table Mandiri Syariah

P5

(Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	27	67.5	67.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 5 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 5 sebesar 4.23. Jika dilihat pada table frequency P5 menunjukkan, bahwa 27 responden ada

dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 5 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 36

Frequency Table Mandiri Syariah

P6

(Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	16	40.0	40.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 6 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari

pertanyaan 6 sebesar 4.50. Jika dilihat pada table frequency P6 menunjukkan, bahwa 22 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 6 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 37

Frequency Table Mandiri Syariah

P7

(Saya selalu masuk kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.5	7.5	7.5
4	20	50.0	50.0	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 7 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 7 sebesar 4.35. Jika dilihat pada table frequency P7 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 7 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 38

Frequency Table Mandiri Syariah

P8

(Saya berusaha datang lebih awal ketempat kerja dari waktu yang telah ditentukan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	20	50.0	50.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 8 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 8 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P8 menunjukkan, bahwa 20 responden (50.0%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 8 rata-rata adalah kategori sedang.

2) Variabel Etos Kerja

Tabel 4. 39

Statistik deskriptif eks BRISyariah

		Statistics										ETOS KERJA
		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.55	4.48	4.43	4.33	4.40	4.28	4.45	4.53	4.40	4.45	44.28
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	5.00	4.00	4.00	44.00
Mode		5	4	4 ^a	4	4	4	5	5	4	4	44
Std. Deviation		.504	.506	.594	.616	.591	.554	.597	.554	.591	.552	3.088
Variance		.254	.256	.353	.379	.349	.307	.356	.307	.349	.305	9.538

Skewness	-209	.104	-.467	-1.016	-.377	.046	-.559	-.579	-.377	-.274	-.882
Std. Error of Skewness	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis	-2.062	-2.097	-.622	3.549	-.656	-.384	-.559	-.765	-.656	1.003	1.025
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	14
Minimum	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	36
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum	182	179	177	173	176	171	178	181	176	178	1771

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada etos kerja eks BRISyariah diketahui

Range 14, intervalnya $14 : 5 = 2.8$

36.0 – 38.8 : sangat rendah

38.9 – 41.7: rendah

41.8 – 44.6: sedang

44.7 – 47.5: tinggi

47.6 – 50.4: sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 36 dan nilai terbesar (maksimum)

sebesar 50. Rata rata (mean) dari etos kerja sebesar 44.28.

jika dilihat dari data frekuensi kinerja menunjukkan, bahwa 11 responden ada dinilai level orde 44 hal ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Etos kerja brisyariah menunjukkan bahwa etos kerja memliki tingkat variasi yang sedang.

Tabel 4. 40

ETOS KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	1	2.5	2.5	2.5
37	2	5.0	5.0	7.5
41	4	10.0	10.0	17.5
42	1	2.5	2.5	20.0
43	3	7.5	7.5	27.5
44	11	27.5	27.5	55.0
45	4	10.0	10.0	65.0
46	3	7.5	7.5	72.5
47	6	15.0	15.0	87.5
48	4	10.0	10.0	97.5

50	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Frekuensi Etos Kerja BRISyariah

Tabel 4. 41

Frequency Table BRISyariah

P9

(Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	45.0	45.0	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 1 eks BRISyariah diketahui

Range 1, intervalnya $1 : 5 = 0.2$

4.0 – 4.2 : sangat rendah

4.3 – 4.5 : rendah

4.6 – 4.8 : sedang

4.9 – 5.1 : tinggi

5.2 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 4 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 1 sebesar 4.55. Jika dilihat pada table frequency P1 menunjukkan, bahwa 22 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 1 rata-rata adalah kategori sangat tinggi

Tabel 4. 42

Frequency Table BRISyariah

P10

(Saya berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	52.5	52.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 10 eks BRISyariah diketahui

Range 1, intervalnya $1 : 5 = 0.2$

4.0 – 4.2 : sangat rendah

4.3 – 4.5 : rendah

4.6 – 4.8 : sedang

4.9 – 5.1 : tinggi

5.2 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 4 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 10 sebesar 4.48. Jika dilihat pada table frequency P10 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel orde 4 . Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 10 rata-rata adalah kategori sangat rendah.

Tabel 4. 43

Frequency Table Brisyariah

P11

(Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan)

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	19	47.5	47.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 11 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 11 sebesar 4.43. Jika dilihat pada table frequency P11 menunjukkan, bahwa 19 responden ada dilevel orde 4 dan 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 11 rata-rata adalah kategori tinggi.

Tabel 4. 44

Frequency Table Brisyariah

P12

(Saya sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
4	24	60.0	60.0	62.5
5	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 12 eks BRISyariah diketahui

Range 3, intervalnya $3 : 5 = 0.6$

2.0 – 2.6 : sangat rendah

2.7 – 3.3: rendah

3.4 – 4.0 : sedang

4.1 – 4.7 : tinggi

4.8 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 2 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 12 sebesar 4.33. Jika dilihat pada table frequency P12 menunjukkan, bahwa 24 responden (63.3%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan

kategori pertanyaan 12 rata-rata adalah kategori tinggi.

Tabel 4. 45

Frequency Table Brisyariah

P13

(Saya sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	20	50.0	50.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 13 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 13 sebesar 4.40. Jika dilihat pada table frequency P13 menunjukkan, bahwa 20 responden ada di level orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 13 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 46

Frequency Table Brisyariah

P14

(Saya selalu memberitahukan alasan sebenarnya ketika berhalangan hadir)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	25	62.5	62.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 14 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 14 sebesar 4.28. Jika dilihat pada table frequency P14 menunjukkan, bahwa 25 responden

ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 14 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 47

Frequency Table Brisyariah

P15

(Saya bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan.)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 15 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 15 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P15 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 15 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 48

Frequency Table Brisyariah

P16

(Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	17	42.5	42.5	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 16 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 16 sebesar 4.53. Jika dilihat pada table frequency P16 menunjukkan, bahwa 22 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 16 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 49

Frequency Table BRISyariah

P17

(Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	20	50.0	50.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 17 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 17 sebesar 4.40. Jika dilihat pada table frequency P17 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 17 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 50

Frequency Table BRISyariah

P18

(Saya selalu merapikan peralatan kerja kerja setelah selesai dipakai)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	20	50.0	50.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 18 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 18 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P18 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 18 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 51

Statistik Deskriptif eks Mandiri Syariah

Statistics

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ETOS KERJA
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.10	4.43	4.40	4.28	4.45	4.35	4.45	4.38	4.25	4.33	43.40	
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	44.00	
Mode	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45	
Std. Deviation	.744	.549	.591	.599	.597	.622	.552	.628	.543	.616	3.233	
Variance	.554	.302	.349	.358	.356	.387	.305	.394	.295	.379	10.451	
Skewness	-.558	-.176	-.377	-.171	-.559	-.400	-.274	-.480	.126	-.322	-.773	
Std. Error of Skewness	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	
Kurtosis	.275	-1.022	-.656	-.467	-.559	-.592	-1.003	-.581	-.225	-.578	1.127	
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	
Range	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	
Minimum	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
Sum	164	177	176	171	178	174	178	175	170	173	1736	

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada etos kerja eks Mandiri Syariah diketahui

Range 15, intervalnya $15 : 5 = 3$

35.0 – 38.0 : sangat rendah

38.1 – 41.1 : rendah

41.2 – 44.2 : sedang

44.3 – 47.3 : tinggi

47.4 – 50.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 35 dan nilai terbesar (maksimum)

sebesar 50. Rata rata (mean) dari etos kerja sebesar 43.40.

Jika dilihat dari data frekuensi etos kerja mandiri syariah menunjukkan, bahwa 9 responden ada dinilai level orde 45 hal ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Etos kerja mandiri syariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang sedang.

Tabel 4. 52

Frequency Etos Kerja Mandiri syariah

ETOS KERJA					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	35	2	5.0	5.0	5.0
	37	1	2.5	2.5	7.5
	39	1	2.5	2.5	10.0
	40	2	5.0	5.0	15.0
	41	3	7.5	7.5	22.5
	42	3	7.5	7.5	30.0
	43	6	15.0	15.0	45.0
	44	5	12.5	12.5	57.5
	45	9	22.5	22.5	80.0
	46	3	7.5	7.5	87.5

47	3	7.5	7.5	95.0
49	1	2.5	2.5	97.5
50	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. 53

Frequency Table Mandiri Syariah

P9

(Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	21	52.5	52.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 9 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 3, intervalnya $3 : 5 = 0.6$

2.0 – 2.6 : sangat rendah

2.7 – 3.3: rendah

3.4 – 4.0 : sedang

4.1 – 4.7 : tinggi

4.8 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 2 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 9 sebesar 4.10. Jika dilihat pada table frequency P9 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 9 rata-rata adalah kategori tinggi.

Tabel 4. 54

Frequency Table Mandiri Syariah

P10

(Saya berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	21	52.5	52.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 10 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 10 sebesar 4.43. Jika dilihat pada table frequency P10 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 10 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 55

Frequency Table Mandiri Syariah

P11

(Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	20	50.0	50.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 11 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 11 sebesar 4.40. Jika dilihat pada table frequency P11 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 11 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 56

Frequency Table Mandiri Syariah

P12

(Saya sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	23	57.5	57.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 12 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 12 sebesar 4.28. Jika dilihat pada table

frequency P12 menunjukkan, bahwa 23 responden (46.2%) ada dilevel orde 4 dan 12 responden (46.2) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 12 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 57

Frequency Table Mandiri Syariah

P13

(Saya sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 13 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 13 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P13 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 12 rata-rata adalah kategori tinggi.

Tabel 4. 58

Frequency Table Mandiri Syariah

P14

(Saya selalu memberitahukan alasan sebenarnya ketika berhalangan hadir).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	20	50.0	50.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 14 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 14 sebesar 4.35. Jika dilihat pada table frequency P14 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 14 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 59

Frequency Table Mandiri Syariah

P15

(Saya bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	20	50.0	50.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 15 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 15 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P15 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 15 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 60

Frequency Table Mandiri Syariah

P16

(Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.5	7.5	7.5
4	19	47.5	47.5	55.0

5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 16 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 16 sebesar 4.38. Jika dilihat pada table frequency P16 menunjukkan, bahwa 19 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 16 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 61

Frequency Table Mandiri Syariah

P17

(Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	26	65.0	65.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 17 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 17 sebesar 4.25. Jika dilihat pada table

frequency P17 menunjukkan, bahwa 26 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 17 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 62

Frequency Table Mandiri Syariah

P18

(Saya selalu merapikan peralatan kerja kerja setelah selesai dipakai)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	21	52.5	52.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 18 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 18 sebesar 4.33. Jika dilihat pada table frequency P18 menunjukkan, bahwa 21 responden (57.7%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 18 rata-rata adalah kategori sedang.

3) Variabel Kompetensi

Tabel 4. 63

Statistik Deskriptif eks BRIS Syariah

		Statistics						KOMPETE
		P19	P20	P21	P22	P23	P24	NSI
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.15	4.33	4.28	4.40	4.40	4.30	25.85
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Mode		4	4	4	4	4	4	25 ^a
Std. Deviation		.770	.572	.599	.591	.591	.564	2.237
Variance		.592	.328	.358	.349	.349	.318	5.003
Skewness		-.623	-.119	-.171	-.377	-.377	-.036	-.381
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		.095	-.588	-.467	-.656	-.656	-.503	.286

Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range	3	2	2	2	2	2	10
Minimum	2	3	3	3	3	3	20
Maximum	5	5	5	5	5	5	30
Sum	166	173	171	176	176	172	1034

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kompetensi eks BRISyariah diketahui Range 10, intervalnya $10 : 5 = 2$

20.0 - 22.0 : sangat rendah

22.1 – 24.1 : rendah

24.2 – 26.2 : sedang

26.3 – 28.3 : tinggi

28.4 – 30.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 20 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 30. Rata rata (mean) dari kompetensi sebesar 25.85

Jika dilihat dari data frekuensi kompetensi menunjukkan, bahwa 8 responden ada dinilai level orde 25 dan 26 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kompetensi brisyariah menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki tingkat variasi yang sedang

Tabel 4. 64

Frequency Kompetensi BRISyariah

KOMPETENSI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2.5	2.5	2.5
	21	1	2.5	2.5	5.0
	23	4	10.0	10.0	15.0
	24	3	7.5	7.5	22.5
	25	8	20.0	20.0	42.5
	26	8	20.0	20.0	62.5
	27	5	12.5	12.5	75.0
	28	6	15.0	15.0	90.0
	29	2	5.0	5.0	95.0
	30	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. 65
Frequency Table BRISyariah
P19

(Saya memodifikasikan semua pekerjaan dengan Pendidikan yang dimiliki)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	19	47.5	47.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 19 eks BRISyariah diketahui

Range 3, intervalnya $3 : 5 = 0.6$

2.0 – 2.6 : sangat rendah

2.7 – 3.3: rendah

3.4 – 4.0 : sedang

4.1 – 4.7 : tinggi

4.8 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 2 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 19 sebesar 4.19. Jika dilihat pada table

frequency P19 menunjukkan, bahwa 19 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 18 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 66

Frequency Table BRISyariah

P20

(Hasil kerja saya didukung dengan pengetahuan yang ada)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	23	57.5	57.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 20 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 20 sebesar 4.33. Jika dilihat pada table frequency P20 menunjukkan, bahwa 23 responden (60.0%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 20 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 67

Frequency Table BRISyariah

P21

(Saya bersama teman kerja berupaya mencapai hasil kerja yang optimal)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	23	57.5	57.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 21 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 21 sebesar 4.28. Jika dilihat pada table frequency P21 menunjukkan, bahwa 23 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 20 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 68

Frequency Table BRISyariah

P22

(Saya memotivasi teman kerja secara individu dalam bekerja.)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	20	50.0	50.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 22 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 22 sebesar 4.40. Jika dilihat pada table frequency P22 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 22 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 69

Frequency Table BRISyariah

P23

(Saya didukung sentuhan teknologi informasi)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.0	5.0	5.0
4	20	50.0	50.0	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 23 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 23 sebesar 4.40. Jika dilihat pada table frequency P23 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 23 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 70

Frequency Table BRISyariah

P24

(Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan satuan kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	24	60.0	60.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 24 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 24 sebesar 4.30. Jika dilihat pada table

frequency P24 menunjukkan, bahwa 24 responden (60.0%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 24 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 71

Statistik Deskriptif eks Mandiri Syariah

		Statistics						KOMPETE
		P19	P20	P21	P22	P23	P24	NSI
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.40	4.20	4.45	4.33	4.40	26.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Mode		4	4	4	4	4	5	26
Std. Deviation		.543	.545	.648	.552	.572	.632	1.993
Variance		.295	.297	.421	.305	.328	.400	3.974
Skewness		.126	-.080	-.214	-.274	-.119	-.563	-.322
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		-.225	-1.011	-.585	-1.003	-.588	-.545	.111
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range		2	2	2	2	2	2	9
Minimum		3	3	3	3	3	3	21
Maximum		5	5	5	5	5	5	30

Sum	170	176	168	178	173	176	1041
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada kompetensi eks Mandiri Syariah diketahui

Range 9, intervalnya $9 : 5 = 1.8$

21-0 – 22.8 : sangat rendah

22.9 – 24.7 : rendah

24.8 – 26.6 : sedang

26.7 - 28.5 : tinggi

28.6 – 30.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 21 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 30. Rata rata (mean) dari kompetensi sebesar 26.03.

Jika dilihat dari data frekuensi kompetensi mandiri syariah menunjukkan, bahwa 11 responden ada dinilai level orde 26 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). Kompetensi mandiri syariah menunjukkan bahwa kompetensi memiliki tingkat variasi yang sedang.

Tabel 4. 72

Frequency Table Mandiri Syariah

KOMPETENSI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	2.5	2.5	2.5
	22	1	2.5	2.5	5.0
	23	2	5.0	5.0	10.0
	24	5	12.5	12.5	22.5
	25	4	10.0	10.0	32.5
	26	11	27.5	27.5	60.0
	27	8	20.0	20.0	80.0
	28	3	7.5	7.5	87.5
	29	4	10.0	10.0	97.5
	30	1	2.5	2.5	100.0
	Total		40	100.0	100.0

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. 73

Frequency Table Mandiri Syariah

P19

(Saya memodifikasikan semua pekerjaan dengan Pendidikan yang dimiliki)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0

4	26	65.0	65.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 18 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 19 sebesar 4.25. Jika dilihat pada table frequency P19 menunjukkan, bahwa 26 responden (69.2%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 19 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 74

Frequency Table Mandiri Syariah

P20

(Hasil kerja saya didukung dengan pengetahuan yang ada)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	22	55.0	55.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 120 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 20 sebesar 4.40. Jika dilihat pada table frequency P20 menunjukkan, bahwa 22 responden

ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 20 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 75

Frequency Table Mandiri Syariah

P21

(Saya bersama teman kerja berupaya mencapai hasil kerja yang optimal)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	22	55.0	55.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 21 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 21 sebesar 4.20. Jika dilihat pada table frequency P21 menunjukkan, bahwa 22 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 18 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 76

Frequency Table Mandiri Syariah

P22

(Saya memotivasi teman kerja secara individu dalam bekerja)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.5	2.5	2.5
4	20	50.0	50.0	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 22 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 22 sebesar 4.45. Jika dilihat pada table frequency P22 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 22 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 77

Frequency Table Mandiri Syariah

P23

(Saya didukung sentuhan teknologi informasi)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	23	57.5	57.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 23 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 23 sebesar 4.33. Jika dilihat pada table frequency P23 menunjukkan, bahwa 23 responden (57.7%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 23 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 78

Frequency Table Mandiri Syariah

P24

(Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan satuan kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	18	45.0	45.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 24 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 24 sebesar 4.40 Jika dilihat pada table frequency P24 menunjukkan, bahwa 19 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 24 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

4) Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB)

Tabel 4. 79

Statistik Deskriptif eks BRISyariah

		Statistics										
		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	OCB
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.10	4.08	4.23	4.23	4.20	4.20	4.43	4.38	4.25	4.23	42.30
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	43.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

Std. Deviation	.744	.764	.530	.620	.516	.564	.549	.628	.543	.620	3.33
Variance	.554	.584	.281	.384	.267	.318	.302	.394	.295	.384	11.138
Skewness	-.165	-.492	.205	-.177	.282	.036	-.176	-.480	.126	-.177	-.620
Std. Error of Skewness	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis	-1.129	-.029	-.020	-.455	.240	-.060	-1.022	-.581	-.225	-.455	1.219
Std. Error of Kurtosis	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	17.
Minimum	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33.
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50.
Sum	164	163	169	169	168	168	177	175	170	169	1692.

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) eks BRISyariah diketahui

Range 17, intervalnya $17 : 5 = 3.4$

33.0 – 36.4 : sangat rendah

36.5 – 39.9 : rendah

40.0 – 43.4 : sedang

43.5 – 46.9 : tinggi

47.0 – 50.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 33 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 50. Rata rata (mean) dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 42.30

Jika dilihat dari data frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan, bahwa 10 responden ada dinilai level orde 44 hal ini

menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi data yang tinggi.

Jika dilihat dari nilai rata-rata (mean). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) brisyariah menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memliki tingkat variasi yang sedang.

Tabel 4. 80

Frequency *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Brisyariah

		OCB			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.000000000000000	1	2.5	2.5	2.5
	35.000000000000000	1	2.5	2.5	5.0
	36.000000000000000	1	2.5	2.5	7.5
	37.000000000000000	1	2.5	2.5	10.0
	38.000000000000000	1	2.5	2.5	12.5
	39.000000000000000	1	2.5	2.5	15.0
	40.000000000000000	1	2.5	2.5	17.5
	41.000000000000000	8	20.0	20.0	37.5
	42.000000000000000	4	10.0	10.0	47.5
	43.000000000000000	4	10.0	10.0	57.5
	44.000000000000000	10	25.0	25.0	82.5
	45.000000000000000	2	5.0	5.0	87.5

46.0000000000000000	3	7.5	7.5	95.0
48.0000000000000000	1	2.5	2.5	97.5
50.0000000000000000	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumbessumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. 81

Frequency Table BRISyariah

P25

(Saya tanpa pamrih membantu teman kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22.5	22.5	22.5
	4	18	45.0	45.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 25 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 25 sebesar 4.10. Jika dilihat pada table frequency P25 menunjukkan, bahwa 18 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 25 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 82

Frequency Table BRISyariah

P26

(Saya bersedia menggantikan pekerjaan teman yang berhalangan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	7	17.5	17.5	20.0
	4	20	50.0	50.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 26 eks BRISyariah diketahui

Range 3, intervalnya $3 : 5 = 0.6$

2.0 – 2.6 : sangat rendah

2.7 – 3.3: rendah

3.4 – 4.0 : sedang

4.1 – 4.7 : tinggi

4.8 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 2 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 26 sebesar 4.08. Jika dilihat pada table frequency P26 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 26 rata-rata adalah kategori tinggi.

Tabel 4. 83

Frequency Table BRISyariah

P27

(Saya menyerahkan pekerjaan lebih awal dari seharusnya)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	27	67.5	67.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 27 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 27 sebesar 4.23. Jika dilihat pada table frequency P27 menunjukkan, bahwa 27 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 27 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 84

Frequency Table BRISyariah

P28

(Saya selalu datang ke kantor 15 menit sebelum jam kantor dimulai)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	23	57.5	57.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 28 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 28 sebesar 4.23. Jika dilihat pada table

frequency P28 menunjukkan, bahwa 23 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 28 rata-rata adalah kategori sangat sedang

Tabel 4. 85

Frequency Table BRISyariah

P29

(Saya tidak mengeluh dalam kondisi kerja yang kurang baik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	28	70.0	70.0	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 29 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 29 sebesar 4.20. Jika dilihat pada table frequency P29 menunjukkan, bahwa 28 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 29 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 86

Frequency Table BRISyariah

P30

(Saya tetap bekerja dengan sarana prasarana yang ada)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.5	7.5	7.5
4	26	65.0	65.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 30 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 30 sebesar 4.20. Jika dilihat pada table frequency P30 menunjukkan, bahwa 26 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 30 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 87

Frequency Table BRISyariah

P31

(Saya menghargai gagasan orang lain dalam suatu team saya)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	21	52.5	52.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 31 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 31 sebesar 4.43. Jika dilihat pada table frequency P31 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 31 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 88

Frequency Table BRISyariah

P32

(Saya tidak mengganggu hak-hak rekan kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	19	47.5	47.5	55.0

5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 32 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 32 sebesar 4.38. Jika dilihat pada table frequency P32 menunjukkan, bahwa 19 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 32 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 89

Frequency Table BRISyariah

P33

(Saya menghadiri kegiatan yang diadakan oleh kantor pada saat diluar jam kantor)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	26	65.0	65.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 33 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 33 sebesar 4.25. Jika dilihat pada table

frequency P33 menunjukkan, bahwa 26 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 33 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 91

Frequency Table BRISyariah

P34

(Saya selalu membaca dan menjawab e-mail yang berhubungan dengan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	23	57.5	57.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 34 eks BRISyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 34 sebesar 4.23. Jika dilihat pada table frequency P34 menunjukkan, bahwa 23 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 34 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 90

Statistik Deskriptif Eks Mandiri Syariah

		Statistics										
		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	OCB
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.50	4.48	4.35	4.43	4.35	4.33	4.43	4.48	4.40	4.38	44.10
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.50	4.00	4.00	44.00
Mode		5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	44
Std. Deviation		.555	.506	.580	.636	.580	.572	.636	.554	.591	.628	3.120
Variance		.308	.256	.336	.404	.336	.328	.404	.307	.349	.394	9.733
Skewness		-.474	.104	-.204	-	-.204	-.119	-.649	-.373	-.377	-.480	-.706
					1.278							
Std. Error of Skewness		.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374	.374
Kurtosis		-.876	-	-.640	3.575	-.640	-.588	-.483	-.955	-.656	-.581	.673
			2.097									
Std. Error of Kurtosis		.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733	.733
Range		2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	14
Minimum		3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	36
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		180	179	174	177	174	173	177	179	176	175	1764

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) eks Mandiri Syariah diketahui

Range 14, intervalnya $14 : 5 = 2.8$

36.0 – 38.8 : sangat rendah

38.9 – 41.7 : rendah

41.8 – 44.6 : sedang

44.7 – 47.5 : tinggi

47.6 – 50.4 : sangat tinggi

dengan jumlah sampel 40 memiliki nilai terkecil (minimum) sebesar 36 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 50. Rata rata (mean) dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 44.10.

Jika dilihat dari data frekuensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mandiri syariah menunjukkan, bahwa 9 responden ada dinilai level orde 44 hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Jika dilihat dari nilai rata-rata *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mandiri syariah menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki tingkat variasi data yang sedang.

Tabel 4. 91

**Frequency *Organizational Citizenship Behavior*
(OCB) Mandiri Syariah**

		OCB			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	2.5	2.5	2.5
	37	2	5.0	5.0	7.5
	41	4	10.0	10.0	17.5
	42	3	7.5	7.5	25.0
	43	4	10.0	10.0	35.0
	44	9	22.5	22.5	57.5
	45	4	10.0	10.0	67.5
	46	2	5.0	5.0	72.5
	47	6	15.0	15.0	87.5
	48	4	10.0	10.0	97.5
	50	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: datsumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel 4. 92

Frequency Table Mandiri Syariah

P25

(Saya tanpa pamrih membantu teman kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	18	45.0	45.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 25 eks MandiriSyariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari prtanyaan 25 sebesar 4.50. Jika dilihat pada table frequency P25 menunjukkan, bahwa 21 responden

ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 25 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 93

Frequency Table Mandiri Syariah

P26

(Saya bersedia menggantikan pekerjaan teman yang berhalangan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	52.5	52.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 26 eks MandiriSyariah diketahui

Range 1, intervalnya $1 : 5 = 0.2$

4.0 – 4.2 : sangat rendah

4.3 – 4.5 : rendah

4.6 – 4.8 : sedang

4.9 – 5.1 : tinggi

5.2 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil(minimum) sebesar 4 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 26 sebesar 4.48. Jika dilihat pada table frequency 25 menunjukkan, bahwa 21 responden ada dilevel 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 26 rata-rata adalah kategori sangat rendah.

Tabel 4. 94

Frequency Table Mandiri Syariah

P27

(Saya menyerahkan pekerjaan lebih awal dari seharusnya)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	22	55.0	55.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 27 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 27 sebesar 4.35 Jika dilihat pada table frequency P27 menunjukkan, bahwa 22 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 27 rata-rata adalah kategori sangat sedang.

Tabel 4. 95

Frequency Table Mandiri Syariah

P28

(Saya selalu datang ke kantor 15 menit sebelum jam kantor dimulai)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	4	20	50.0	50.0	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 28 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 3, intervalnya $3 : 5 = 0.6$

2.0 – 2.6 : sangat rendah

2.7 – 3.3: rendah

3.4 – 4.0 : sedang

4.1 – 4.7 : tinggi

4.8 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 2 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 28 sebesar 4.43 Jika dilihat pada table frequency P28 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 28 rata-rata adalah kategori tinggi.

Tabel 4. 96

Frequency Table Mandiri Syariah

P29

(Saya tidak mengeluh dalam kondisi kerja yang kurang baik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	22	55.0	55.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 29 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 29 sebesar 4.35 Jika dilihat pada table frequency P29 menunjukkan, bahwa 22 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 29 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 97

Frequency Table Mandiri Syariah

P30

(Saya tetap bekerja dengan sarana prasarana yang ada)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	23	57.5	57.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 30 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 30 sebesar 4.33 Jika dilihat pada table

frequency P30 menunjukkan, bahwa 23 responden (65.4%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 30 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 98

Frequency Table Mandiri Syariah

P31

(Saya menghargai gagasan orang lain dalam suatu team saya)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	17	42.5	42.5	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 31 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 31 sebesar 4.43 Jika dilihat pada table frequency P31 menunjukkan, bahwa 20 responden ada dilevel orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 31 rata-rata adalah kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 99

Frequency Table Mandiri Syariah

P32

(Saya tidak mengganggu hak-hak rekan kerja)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	19	47.5	47.5	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 32 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 32 sebesar 4.48. Jika dilihat pada table frequency P32 menunjukkan, bahwa 20 responden (53.8%) ada di level orde 5. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 32 rata-rata adalah kategori sangat tinggi

Tabel 4. 100

Frequency Table Mandiri Syariah

P33

(Saya menghadiri kegiatan yang diadakan oleh kantor pada saat diluar jam kantor)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	20	50.0	50.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 33 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 33 sebesar 4.40 Jika dilihat pada table frequency P33 menunjukkan, bahwa 20 responden (46.2%) ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 33 rata-rata adalah kategori sedang.

Tabel 4. 101

Frequency Table Mandiri Syariah

P34

(Saya selalu membaca dan menjawab e-mail yang berhubungan dengan pekerjaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5

4	19	47.5	47.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa statistik deskriptif pada pertanyaan 34 eks Mandiri Syariah diketahui

Range 2, intervalnya $2 : 5 = 0.4$

3.0 – 3.4 : sangat rendah

3.5 – 3.9 : rendah

4.0 – 4.4 : sedang

4.5 – 4.9 : tinggi

5.0 – 5.4 : sangat tinggi

nilai terkecil (minimum) sebesar 3 dan nilai terbesar (maksimum) sebesar 5. Rata rata (mean) dari pertanyaan 34 sebesar 4.30 Jika dilihat pada table frequency P34 menunjukkan, bahwa 12 responden ada dilevel orde 4. Hal ini menunjukkan kategori pertanyaan 34 rata-rata adalah kategori sedang

d. Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi residual berdistribusi normal. Residual yaitu nilai

selisih antara variabel X dan variabel Y. Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal sehingga data dapat diuji secara statistik. Metode untuk menentukan apakah hasil uji normalitas secara statistik diantaranya:

- a) Uji *One Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika tingkat signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 102

**Hasil Uji Normalitas pada Eks
BRISyariah**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91443026
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.047
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

Tabel 4. 103

Hasil Uji normalitas pada Eks Mandiri Syariah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39635481
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.045
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: data primer yang diolah, 2022

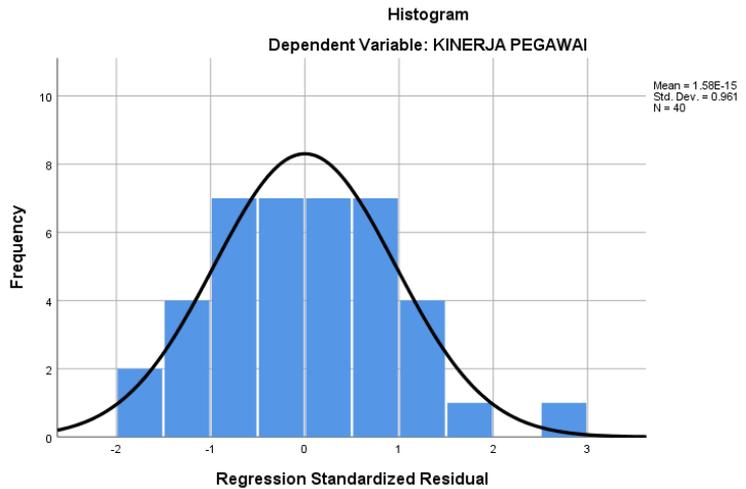
Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa distribusi *normalitas Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data di atas berdistribusi normal.

b) Analisis Grafik

Merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk mengetahui kenormalan residual dalam metode regresi. Dalam analisis grafik terdapat dua analisis yaitu analisis grafik histogram dan grafik normal plot. Salah satu analisis grafik paling mudah untuk digunakan yaitu dengan cara melihat grafik histogram

Gambar 4. 1

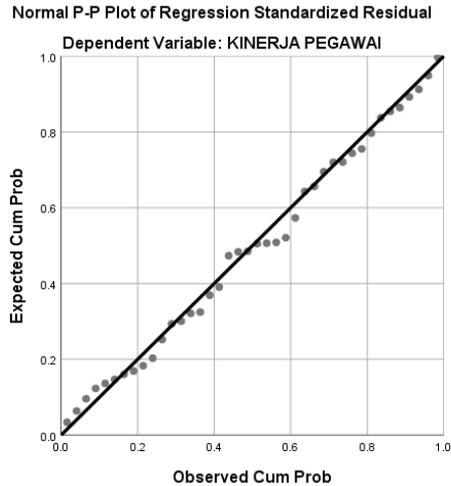
Hasil Uji Grafik Histogram eks BRISyariah



Berdasarkan grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dan data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat uji normalitas, karena jika distribusi data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4. 2

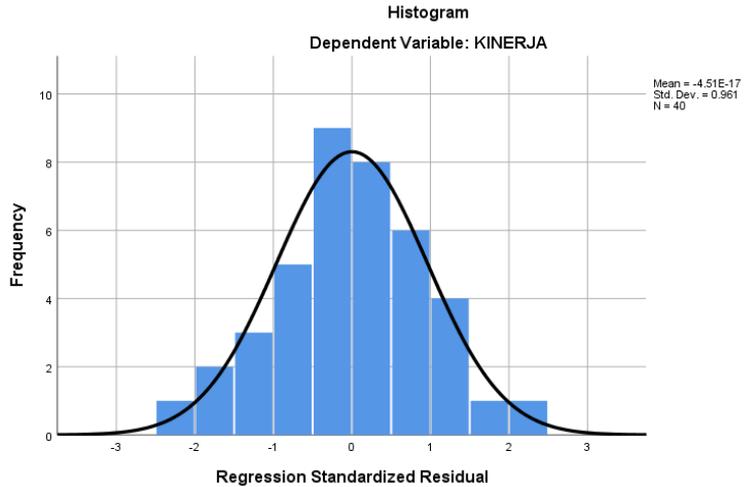
Uji Normalitas dengan P-P Plot BRISyariah



Pada gambar normal probability plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis normal dan penyebarannya mendekati dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

Gambar 4. 3

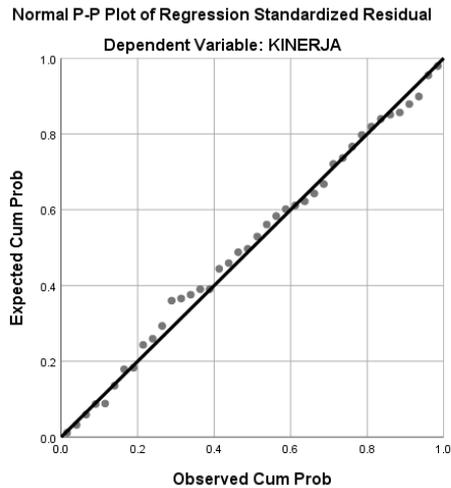
Hasil Uji Grafik Histogram eks Mandiri Syariah



Berdasarkan grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dan data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat uji normalitas, karena jika distribusi data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4. 4

Uji Normalitas dengan P-P Plot Mandiri Syariah



Pada gambar normal probability plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis normal dan penyebarannya mendekati dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

- c) Uji normalitas dengan metode signifikansi *skewness dan kurtosis*

uji normalitas menggunakan nilai rasio skewness dan kurtosis. Dimana nilai N adalah jumlah sampel, jika nilai Z hitung $> Z$ tabel, maka distribusi tidak normal.

Ketentuan apakah data terdistribusi normal atau tidak dengan melihat jika nilai rasio skewness dan kurtosis < nilai 1,96 maka data terdistribusi normal. Dan apabila nilai rasio skewness dan kurtosis > 1,96 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal .

menstandarisasi nilai skewness dan nilai kurtosis dengan rumus

$$Z\ SKEW = \frac{s - 0}{\sqrt{6/N}}$$

$$Z\ SKEW = \frac{K - 0}{\sqrt{24/N}}$$

Tabel 4. 104

Hasil uji normalitas dengan rasio skewness dan kurtosis BRISyariah

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	40	.474	.374	.429	.733
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai standarisasi skewness 1.224 dan nilai standarisasi kurtosis sebesar 0.554 semua lebih kecil dari

1.96 dengan tingkat toleransi 0.05 persen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 105

Hasil uji normalitas dengan rasio skewness dan kurtosis Mandiri Syariah

Descriptive Statistics					
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	40	-.242	.374	-.081	.733
Valid N (listwise)	40				

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai standarisasi skewness -0.625 dan nilai standarisasi kurtosis sebesar - 0.104 semua lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat toleransi 0.05 persen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

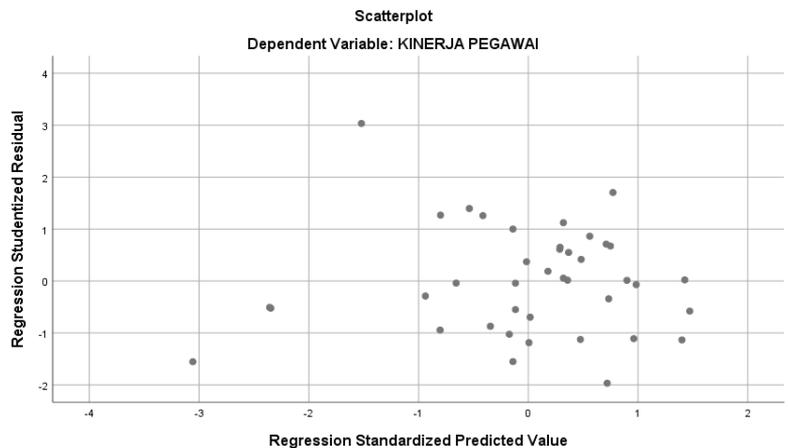
2) Uji Heteroskedastisitas

kondisi dimana terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model dapat dilihat dari beberapa cara diantaranya:

- a) pola gambar scatterplot, dasar pengambilan keputusan adalah apakah titik-titik menyebar berada di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dengan model ambigu. Maka model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.⁶²

Gambar 4.5

Hasil uji Heteroskedastisitas scatterplot BRISyariah



Sumber: data primer yang diolah, 2022

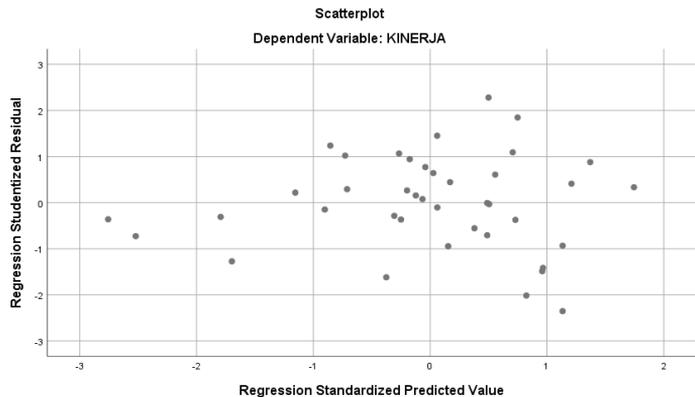
Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal

⁶² Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 131

tersebut menunjukkan tidak terjadi heroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 4. 6

Hasil uji heteroskedastisitas scatterplot pada Eks Bank Mandiri Syariah



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.6 terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut menunjukkan tidak terjadi heroskedastisitas pada model regresi.

Selain melihat Scatterplot, juga bisa melihat

Uji *Rank Spearman*

b) Uji *Rank Spearman*

dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi rank spearman. Jika terdapat korelasi variabel bebas yang signifikan positif dengan nilai mutlak residualnya maka menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas.

Rank Spearman merupakan sebuah uji model dimana dilakukan perhitungan dari korelasi rank spearman antara variabel absolut u_t dengan variabel-variabel bebas. Dalam uji ini apabila nilai rank spearman antara variabel *absolut residual regresi* dengan variabel bebas $> 0,05$ maka dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas. Begitupun sebaliknya ketika nilai rank spearman antara variabel *absolut residual regresi* dengan variabel bebas $< 0,05$ maka dianggap terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 106

Hasil Uji *Rank Spearman* pada eks BRISyariah

Correlations

			ETOS KERJA	KOMPETENSI	OCB	Unstandardized Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.538**	.458**	-.028
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.003	.864
		N	40	40	40	40
	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	.538**	1.000	.419**	.003
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.007	.985
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	.458**	.419**	1.000	.103
		Sig. (2-tailed)	.003	.007	.	.528
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.028	.003	.103	1.000
		Sig. (2-tailed)	.864	.985	.528	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai Sig (2-tailed) X1 (Etos Kerja) adalah 0,941, nilai Sig (2-tailed) X2 (Kompetensi) adalah 0,991 dan nilai Sig (2-tailed) X3 (OCB) adalah 0,991. Semua nilai Sig (2-tailed) yang ada lebih besar dari nilai signifikansinya yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 4. 107

Hasil Uji Rank Spearman pada eks Mandiri Syariah

Correlations

			ETOS KERJA	KOMPETENSI	OCB	Unstandardized Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.527**	.629**	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.902
		N	40	40	40	40
	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	.527**	1.000	.559**	-.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.870
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	.629**	.559**	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.994
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.020	-.027	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.902	.870	.994	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai Sig (2-tailed) X1 (Etos Kerja) adalah 0,737, nilai Sig (2-tailed) X2 (Kompetensi) adalah 0,087 dan nilai Sig (2-tailed) X3 (OCB) adalah 0,702. Semua nilai Sig (2-tailed) yang ada lebih besar dari nilai signifikansinya yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3) Uji Multikolonieritas

Suatu keadaan dimana dua atau lebih variabel bebas dalam suatu model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik tidak memiliki masalah yang

disebabkan oleh multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier. Metode pengambilan keputusan tidak multikolinear jika tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10.

Hasil uji multikolonieritas dari penelitian ini adalah:

Tabel 4. 108

Hasil Uji Multikolonieritas pada eks BRISyariah

Model	Collinearitas Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0.544	1.838
Kompetensi	0.662	1.511
OCB	0.550	1.817

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini berdasarkan nilai tolerance etos kerja sebesar 0.544 dan lebih dari 0.1, kompetensi sebesar $0.662 > 0.1$ dan ocb sebesar $0.550 > 0.1$ dan nilai VIF pada etos kerja, kompetensi dan ocb memiliki nilai kurang dari 10 yaitu, 1.838, 1.511, dan 1.817.

Tabel 4. 109

Hasil Uji Multikolonieritas pada eks Mandiri Syariah

Model	Collinearitas Statistics	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja	0.483	2.068
Kompetensi	0.513	1.950
OCB	0.480	2.085

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini berdasarkan nilai tolerance etos kerja sebesar 0.483 dan lebih dari 0.1, kompetensi sebesar $0.513 > 0.1$ dan ocb sebesar $0.480 > 0.1$ dan nilai VIF pada etos kerja, kompetensi dan ocb memiliki nilai kurang dari 10 yaitu, 2.068, 1.950, dan 2.085.

1. Uji Hipotesis

a. Uji koefisien determinasi

Uji R^2 (Adjusted R Square), atau koefisien determinasi, digunakan untuk menentukan persentase variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Tabel model summary menunjukkan nilai R^2 (Adjusted R Square).⁶³

⁶³ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 63

Tabel 4. 110
Model Summary^b pada eks BRISyariah

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.444	1.993

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.444 yang berarti bahwa 44% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independent yaitu Etos Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 56% dijelaskan oleh variabel-variabel lain selain variabel tersebut

Tabel 4. 111
Model Summary^b pada eks Mandiri Syariah

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.649	1.453

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.649 yang berarti bahwa 65% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independent yaitu Etos Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel-variabel lain selain variabel tersebut.

b. UJI F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-

sama.⁶⁴ dari hasil analisis dengan tingkat kesalahan (α) 5% atau 0,05 derajat bebas (df1)= k-1 dan (df2)= n-k.

Hipotesis untuk uji ini adalah:

$H_0 = 0$ artinya variabel X bersama-sama tidak mempengaruhi variabel Y.

$H_a = 0$ artinya variabel X mempengaruhi variabel Y secara simultan. Maka H_0 diterima

Keputusan:

1. Jika nilai probabilitasnya $\text{Sig.} > 0,05$ dan $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
2. Jika nilai probabilitasnya $\text{Sig.} < 0,05$ $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Tabel 4. 112

Hasil uji F test pada eks BRISyariah

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.463	3	45.154	11.373	.000 ^b
	Residual	142.937	36	3.970		
	Total	278.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

⁶⁴ Priyatno, Duwi.. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta, Gava Media 2016), 66

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11.373 dan sig. 0,000. Karena F_{hitung} 3.602 $> F_{tabel}$ 1.688 dan sig. 0.000 $<$ 0.05 maka hal tersebut menunjukkan seluruh variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 4. 113

Hasil uji F test pada Eka Mandiri Syariah

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.933	3	52.978	25.081	.000 ^b
	Residual	76.042	36	2.112		
	Total	234.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 52.978 dan sig. 0,000. Karena F_{hitung} 34.298 $> F_{tabel}$ 1.688 dan sig. 0.000 $<$ 0.05 maka hal tersebut menunjukkan seluruh variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.

c. Uji T

Uji t untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat bebas (df) = nk-1.

Pengambilan keputusan:

- Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 5% atau t-hitung lebih besar dari ttabel ($\text{Sig} < 0.05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen
- Jika nilai probabilitas lebih besar dari 5% atau t-hitung lebih kecil dari ttabel ($\text{Sig} > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$) maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen

Tabel 4. 114

Hasil uji T test pada eks BRISyariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.547	4.946		1.728	.093
	ETOS KERJA	.510	.140	.589	3.639	.001
	KOMPETENSI	-.146	.175	-.122	-.832	.411

OCB	.188	.129	.235	1.460	.153
-----	------	------	------	-------	------

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui pengaruh pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent:

1) Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil koefisien etos kerja terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 3.639$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,001 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil koefisien kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = -0.832$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,411 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa kompetensi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak.

3) Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil koefisien ocb terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 1.460$ yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel} 2.61$ dan

untuk nilai signifikansinya adalah $0,153 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa OCB berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa ocb berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak.

Tabel 4. 115
Hasil Uji T test Pada Eks Mandiri Syariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	3.621		.877	.386
	ETOS KERJA	.151	.104	.199	1.463	.152
	KOMPETENSI	.559	.163	.454	3.429	.002
	OCB	.221	.108	.280	2.048	.048

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui pengaruh pada masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent:

1) Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hasil koefisien etos kerja terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 1.463$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0.152 > 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa etos kerja

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak

2) Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hasil koefisien kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 3.429$ yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,002 < 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima

3) Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hasil koefisien ocb terhadap kinerja diperoleh nilai $T_{hitung} = 2.048$ yang artinya $T_{hitung} < T_{tabel} 2.61$ dan untuk nilai signifikansinya adalah $0,048 < 0,05$. Kondisi ini dapat disimpulkan, bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

d. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis dilakukan analisis statistik data yang valid dan reliabel dengan menggunakan

analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis klasik. Pilih metode analisis regresi berganda untuk memprediksi hubungan antara variabel dependen dan ketiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah etos kerja (X1), kompetensi (X2) dan OCB (X3), dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Model penelitian yang dikembangkan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4. 116

Analisi Regresi Berganda BRISyariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.547	4.946		1.728	.093
	ETOS KERJA	.510	.140	.589	3.639	.001
	KOMPETENSI	-.146	.175	-.122	-.832	.411
	OCB	.188	.129	.235	1.460	.153

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8.547 + 0.510^{**} X_1 - 0.146 X_2 + 0.188 X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 8.547 mengindikasikan jika tidak ada variabel bebas Etos Kerja, Kompetensi dan OCB atau semua variabel bebas dimaksud bernilai nol (0) maka kondisi kinerja di BRISyariah adalah rata-rata sebesar 8.547. Angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai BRISyariah adalah sudah termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja adalah 0.510 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan rata-rata 1 (satu) satuan pada variabel etos kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.510 level dan signifikan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 0.146 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel kompetensi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.146 level tapi tidak signifikan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel OVB adalah -0.188 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel OCB maka kinerja pegawai akan turun rata-rata sebesar 0.188 level tapi tidak signifikan.

Tabel 4. 117

Analisi Regresi Berganda Mandiri Syariah

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	3.621		.877	.386
	ETOS KERJA	.151	.104	.199	1.463	.152
	KOMPETENSI	.559	.163	.454	3.429	.002
	OCB	.221	.108	.280	2.048	.048

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.177 + 0.151 X_1 + 0.559 X_2^{***} + 0.221^{**} X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 3.177 mengindikasikan jika tidak ada variabel bebas Etos Kerja, Kompetensi dan OCB atau semua variabel bebas dimaksud bernilai nol (0) maka kondisi kinerja di Mandiri Syariah adalah rata-rata sebesar 3.177 Angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai Mandiri Syariah adalah sudah termasuk dalam kategori tinggi.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja adalah 0.151 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan rata-rata 1 (satu) satuan pada variabel etos kerja maka kinerja

pegawai akan meningkat sebesar 0.151 level tetapi tidak signifikan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah 0.559 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel kompetensi maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.559 level dan signifikan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel OCB adalah 0.221 yang berarti bahwa ketika terjadi kenaikan 1 persen (%) pada variabel OCB maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.221 level dan signifikan.

2. Uji Beda Struktur dengan Chow Test

Pengujian ini digunakan untuk mengkomparasi pengaruh masing-masing etos kerja, kompetensi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai Bank BSI (antara BRI Syariah dan Mandiri) KC Semarang. Berikut akan dilihat apakah ada persamaan atau perbedaan kinerja antara eks BRISy dengan Mandiri Syariah. Langkah-langkah dalam prosesnya adalah sebagai berikut:

Langkah I :

Melakukan “*Pooled Regression* “, dalam hal ini, (jumlah observasi eks BRISy dan eks Mandiri Syariah dengan

persamaan:

$$Y_t = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + u_t$$

Dalam regresi ini diperoleh *residual sum of squares* (RSS) yang selanjutnya disebut S_1 , dimana $df = N_1 + N_2 - k$, $k = 4$ (1 variabel terikat dan 3 variabel bebas)

Langkah II:

Regresi setiap persamaan (ex BRISy dan ex Mandiri Syariah) untuk mendapatkan RSS ex BRISy sebagai S_2 dan RSS eks Mandiri Syariah sebagai S_3 , dengan masing-masing $df = N_1 - k$ atau $40 - 4 = 36$ dan $df = N_2 - k$ atau $40 - 4 = 36$. Kemudian menambahkan kedua RSS yakni $S_2 + S_3$ dan hasilnya dinamai S_4 dengan $df = N_1 + N_2 - 2k$ atau $36 + 36 - 8 = 64$.

Langkah III:

Gunakan rumus untuk menentukan S_5 :

$$S_5 = S_1 - S_4$$

Langkah IV:

F_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{S_5/k}{S_4/[(N_1 + N_2) - 2k]}$$

jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka diasumsikan keduanya (eks BRISy dan eks Mandiri Syariah) terdapat *perbedaan*

Tabel 4. 118

Residual Sum Of Squares (Pooled Regression RSS _ S1)

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.611	3	88.870	24.185	.000 ^b
	Residual	279.276	76	3.675		
	Total	545.887	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Langkah I

Melakukan “*Pooled Regression* “, dalam hal ini, (jumlah observasi eks BRISy dan eks Mandiri Syariah dengan persamaan:

$$Y_t = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + u_t$$

Dalam regresi ini diperoleh *residual sum of squares* (RSS) yang selanjutnya disebut S1

$$S1 = 279.276$$

Langkah II.

Tabel 4. 119

**Residual Sum Of Squares (eks BRISyariah
RSS _ S2)**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.463	3	45.154	11.373	.000 ^b
	Residual	142.937	36	3.970		
	Total	278.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Tabel 4. 120

Residual Sum Of Squares (eks Mandiri Syariah RSS _ S3)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.933	3	52.978	25.081	.000 ^b
	Residual	76.042	36	2.112		
	Total	234.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

Berdasarkan tabel di atas regresi setiap persamaan (ex BRISy dan ex Mandiri Syariah) untuk mendapatkan RSS ex BRISy sebagai S_2 dan RSS eks Mandiri Syariah sebagai S_3

$$S_2 = 142.937$$

$$S_3 = 76.042$$

$$S_4 = S_2 + S_3$$

$$S_4 = 218.979$$

Langkah III

Gunakan rumus untuk menentukan S_5 :

$$S_5 = S_1 - S_4$$

$$S_5 = 279.276 - 218.979$$

$$S_5 = 60.297$$

Langkah IV

F_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$F = \frac{S_5/k}{S_4/[(N_1 + N_2) - 2k]}$$

jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka diasumsikan keduanya (eks BRISy dan eks Mandiri Syariah) terdapat perbedaan

$$F = \frac{60.297/4}{218.979/[(40 + 40) - 8]}$$

$$F = \frac{15.074}{3.041}$$

$$F = 4.956$$

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui nilai F hitung $>$ dari F tabel yaitu sebesar $F_{hitung} 4.956 > F_{tabel} 2.49$, maka hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara Eks BRISyariah dan Eks Mandiri Syariah.

2. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja pegawai

pada tabel 4.116 Hasil variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BRISyariah, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji T test nilai signifikasinya sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai koefisien sebesar 3.639 yang artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 3.639. akan tetapi pada bank mandiri syariah hasil variabel etos kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan mandiri syariah. Berdasarkan tabel 4.117 diketahui bahwa etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bank mandiri syariah dengan nilai koefisien 1.463 dan sig. > 0.05 yaitu 0.152. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan 1 Rupiah pada variabel etos kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.463%. Namun demikian pengaruh etos kerja tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai di bank BSI Eks Mandiri syariah karena nilai probabilitas sebesar 0.152 lebih besar dari 0.05.

Hal ini mengkonfirmasi bahwa mayoritas karyawan memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa pengawasan sesuai dengan arahan dari atasan sehingga terbangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan. Hubungan yang positif tidak hanya dibangun berdasarkan dengan selesainya pekerjaan saja tetapi juga dibangun oleh sikap ramah, saling menghargai, saling mendukung, saling memahami, saling menjaga komunikasi yang baik sehingga jika karyawan hanya fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya saja tanpa memperhatikan hal lainnya maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Stella &Jacky, (2015). Menunjukan hasil etos kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, dengan thitung = 0,102 < 2,00488 atau sig 0,919 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak dan menerima H_o . Penelitian dari Yasdianto Irsan, Dkk (2020). Menunjukkan hasil etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar -0.053 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai ttabel 2,04523 dan nilai Sig. 0,958 > probabilitas 0,05 yang membuktikan bahwa secara parsial etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pada tabel 4.116 Hasil variabel kompetensi (X2) berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BRISyariah, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji T test nilai signifikasinya sebesar $0.411 > 0.05$ dan nilai koefisien sebesar -0.832 yang artinya kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BRISyariah. Hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar -0.832% .

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy (2019) dengan hasil kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai t tabel adalah 1,668. Nilai thitung adalah 0,527, lebih rendah dari t tabel 1,668 dengan nilai sig $0,064 > 0,05$

Sedangkan pada bank mandiri syariah hasil variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mandiri syariah.

Berdasarkan tabel 4.117, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank mandiri syariah dengan nilai koefisien 3.429 dan sig. < 0.002 yaitu 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan 1 Rupiah pada variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 3.429%.

Studi ini menemukan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi yang mereka pilih, keahlian/pengetahuan, dan keterampilan cenderung memiliki kompetensi tinggi. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arfah Dkk (2018) yang menunjukkan hasil Penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,133 dengan nilai p-value sebesar 0,012 (lebih kecil dari 0,05).

Penelitian Elizar & Hasrudy (2018) yang menunjukkan hasil dari nilai t-hitung sebesar 2,611 berarti tingkat signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Artinya H_a diterima dan menolak H_o hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai

Pada tabel 4.116, Hasil variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BRISyariah, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji T test nilai signifikasinya sebesar 0.153 dengan nilai koefisien sebesar 1.460 yang artinya OCB berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai BRISyariah. Hal ini menjelaskan bahwa setiap terjadi peningkatan 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1.460%.

Meningkatnya kinerja ketika terjadi penurunan OCB disebabkan oleh banyak faktor diantaranya ada lingkungan kerja yang baik termasuk rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan bantuan dan menjadi contoh yang baik akan memberikan dampak bagi sesama karyawan.

Perilaku OCB memiliki manfaat atau urgensi pada seluruh organisasi maupun perusahaan tidak hanya bermanfaat bagi satu atau beberapa pihak saja, mengapa demikian karena dengan adanya perilaku OCB membuat karyawan bekerja dengan baik, dan bersedia bekerja diluar job description-nya, atau bersedia bekerja diluar aturan formal organisasi (extra-role). Dengan adanya kinerja karyawan yg baik karena didukung oleh perilaku OCB maka hal ini dapat membuat nasabah juga merasa puas dalam pelayanan, sehingga dapat menarik nasabah, karena perilaku OCB dapat menguntungkan seluruh aspek yang terdapat pada suatu organisasi, begitu pula dengan pelayanan yang baik kepada nasabah termasuk pada kinerja yang baik. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Gibson et al yaitu bahwa OCB sangat berpengaruh dan penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. dengan ini dapat disimpulkan

bahwa organisasi harusnya memaksimalkan dan selalu mendorong setiap karyawan dalam berperilaku OCB supaya dapat mendatangkan keuntungan dan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

penelitian yang dilakukan oleh Tony, (2020) yang menunjukkan hasil Variabel OCB berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja nilai koefisien parameter (original sample) sebesar 0.308 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dimana nilai statistiknya $2.319 > 1,96$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya, OCB berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Inten & Sagung, (2016) menunjukkan hasil *Organizational Citizenship Behavior* nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$, dengan nilai beta 0,322, maka dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sedangkan pada bank mandiri syariah hasil variabel OCB berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Mandiri Syariah. Hal ini berdasarkan tabel 4.117, diketahui bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank mandiri syariah dengan nilai koefisien 2.048 dan sig. > 0.05 yaitu 0.048. Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan 1 Rupiah pada variabel OCB maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.048%.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa Dkk (2015) menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dimana nilai t statistic $1,455 < 1,96$. Artinya OCB tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Faiza Garwa dkk, (2022) menunjukkan hasil Nilai t hitung untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (-0.763) $<$ t tabel (1.67) atau nilai sig t (0.449) $>$ ($0,05$). Sehingga untuk variabel *organizational citizenship behavior*, H_0 diterima dan H_2 ditolak: Secara parsial *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Perbedaan kinerja pegawai brisyariah dan mandiri syariah

Menunjukkan statistic dari compare chow test menggunakan Spss for windows versi 25 pada kinerja karyawan BRISyariah dan Mandiri Syariah terdapat perbedaan. Dilihat dari hasil analisis data dapat diketahui nilai F hitung $>$ dari F tabel yaitu sebesar $F_{hitung} 4.956 > F_{tabel} 2.49$, maka hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara Eks BRISyariah dan Eks Mandiri Syariah.

Perbedaan kinerja karyawan brisyariah dan mandiri syariah terletak pada variabel etos kerja ocb. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil statistics deskriptif variabel yaitu pada etos kerja brisyariah nilai rata-rata responden ada dilevel 44

tergolong kategori sedang sedangkan pada mandiri syariah tergolong kategori tinggi yaitu berada di level 45. Perbedaan etos kerja ini ditunjukkan pada indikator kerja keras yaitu pada brisyariah dalam menjalankan pekerjaan dengan sungguh sungguh masih tergolong rendah sedangkan pada mandiri syariah tergolong sedang, selanjutnya pada indikator disiplin yaitu dengan menaati peraturan brisyariah tergolong tinggi sedangkan mandiri syariah tergolong sedang. Sedangkan pada indikator kejujuran yaitu dengan bekerja tanpa pengawasan maupun dengan kondisi pengawasan mandiri syariah tergolong tinggi sedangkan brisyariah tergolong sedang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah diuraikan pada IV, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai bank BSI eks BRISyariah dan eks Mandiri Syariah terdapat perbedaan kinerja. hal ini dibuktikan dengan hasil uji beda chowtest yang menunjukkan nilai F hitung $>$ dari F tabel yaitu sebesar $F_{hitung} 4.956 > F_{tabel} 2.49$.

Perbedaan kinerja karyawan brisyariah dan mandiri syariah terletak pada variabel etos kerja ocb. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil statistics deskriptif variabel yaitu pada etos kerja brisyariah nilai rata-rata responden ada dilevel 44 tergolong kategori sedang sedangkan pada mandiri syariah tergolong kategori tinggi yaitu berada dilevel 45.

Dan pada variabel ocb brisyariah nilai rata-rata responden ada dilevel 44 yaitu tergolong kategori tinggi sedangkan pada ocb mandiri syariah tergolong sedang.

pada brisyariah yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel etos kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasinya $0.001 < 0.05$ dan nilai $T_{hitung} 3.639$. hal ini dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan variabel lain pada eks brisyariah berpengaruh tapi tidak signifikan

yaitu pada variabel kompetensi dengan nilai sig $0.411 > 0.05$ dan nilai t hitung -0.832 . pada variabel ocb menunjukkan nilai $0.153 > 0.005$ dan t hitung 1.460 . perbedaan ini ditunjukkan pada pegawai brisyariah dalam bidang kedisiplinan yaitu dengan menaati peraturan perusahaan memiliki kategori yang bagus atau tinggi sedangkan pada mandiri syariah memiliki kategori cukup atau sedang. Dan pada bidang atau indikator tanggung jawab yaitu dengan bertanggung jawab pada setiap tindakan dan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan pada brisyariah tergolong kategori sangat bagus atau sangat tinggi.

Sedangkan pada mandiri syariah yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi dan ocb. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikasi kompetensu $0.002 < 0.05$ dan nilai Thitung 5.015 . sedangkan pada ocb nilai sig $0.048 < 0.05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan ocb berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan variabel etos kerja pada eks mandiri syariah berpengaruh tapi tidak signifikan yaitu dengan nilai sig $0.152 > 0.05$ dan nilai t hitung 1.463 . perbedaan ini ditunjukkan pada kompetensi pegawai mandiri syariah dalam bidang atau indikator *technical skill* yaitu dengan bekerja sesuai SOP yang ditentukan perusahaan memiliki kategori yang sangat bagus atau sangat tinggi sedangkan pada brisyariah memiliki kategori sedang atau cukup.

Perbedaan Pada variabel ocb pada mandiri syariah terletak pada bidang atau indikator *altruism* dan *courtesy* yaitu dengan pegawai yang bersedia membantu atau menggantikan pekerjaan teman yang berhalangan tanpa pamrih ini memiliki kategori yang sangat bagus atau sangat tinggi sedangkan brisyariah memiliki kategori sedang. Dan pada *courtesy* ditunjukkan dengan pegawai pada mandiri syariaah dalam menghargai gagasan orang lain dan tidak mengganggu hak-hak rekan kerja sangat bagus atau sangat tinggi sedang pada brisyariah tergolong sedang atau cukup.

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya meneliti 2 bank yaitu bank BRISyariah dan Bank Mandiri Syariah yang sekarang sudah merger menjadi BSI dikarenakan terbatasnya waktu serta keterbatasan dalam menyebar kuesioner dikarenakan situasi covid19. Kemudian pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan jumlah responden. sehingga agar pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden dalam penelitian.

C. Saran

1. Etos kerja dapat lebih ditingkatkan lagi karena memberikan hasil yang cukup efektif terhadap pembentukan kinerja karyawan dan dapat memberi dampak yang baik pada perusahaan. Bank BSI KC Semarang dapat memberikan semangat agar karyawan dapat memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karena terlihat bahwa pengaruh antara etos kerja dengan

kinerja karyawan sangat dominan. Dalam hal ini seperti memanfaatkan waktu dengan baik. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Untuk kompetensi, agar dapat menghasilkan kinerja yang baik maka sebaiknya Bank BSI KC Semarang melakukan pengembangan potensi atau meningkatkan kemampuan pada pegawai. misalnya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan kepemimpinan pelatihan yang tujuan meningkatkan antisipatif karyawan agar dapat menghindari masalah dimasa yang akan datang. Hal tersebut merupakan salah satu cara untuk mempengaruhi kinerja.
3. Untuk OCB, Perusahaan sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan reward kepada karyawan-karyawan yang berprestasi, menyediakan sarana pelatihan seperti team work untuk memperkuat kerja sama dalam tim, leadership untuk kepemimpinan, dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, karena perilaku citizenship behavior akan lebih muncul pada karyawan yang merasa diperlakukan baik oleh perusahaan. Maka dengan adanya perilaku ocb yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat serta dapat meningkatkan profitabilitas yang tinggi bagi perusahaan
4. Untuk penelitian selanjutnya, dalam meneliti masalah kinerja pegawai, perlu menambah variabel-variabel lain selain tiga

variabel ini, sehingga hasil penelitian menjadi lebih baik dan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi yang mengadakan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdul Aziz al-Khayyath, 1995. *Etika Bekerja Dalam Islam*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Arifin, Zainul. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Azkia Publisher.
- Azhar, Karim, Pengaruh Disiplin, Etos Klerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Administrator Pelabuhan Tnajung Priok, Puslitbang Perhubungan Laut, Balitbang Perhubungan, Jakarta.
- Bawono, Anton, 2006. *multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press. Salatiga
- Bhirawa Anoraga, 2015. Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Jestt* Vol. 2 No. 7
- Bintoro daryanto, 2017. *manajemen penilaian kinerja karyawan* jogyakarta: grava media, 2017
- Budiharjo, 2011. *Organisasi : menuju pencapaian kinerja optimum*, Jakarta: Prasetya Mulya, 2011
- Didin Hafidhududdin, dan Hendri Tanjung, 2009, *Manajemen Syariah dan Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.

- Emy & Tetty, 2019, Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar), *jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 4, No.2.
- Fadude, Fikri Djafar & Tawas Hendra N., dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1.
- Fakhri, 2016, Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Oki Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Intervening, *jurnal Ekonomica Syaria*, Vol. 1, No. 2.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibun, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Depok: Raja Grafindo Persada,
- Kurniawan, Zuki. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen, Konsep dan Dimensi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.

Kurniawan, Kartika Agung, Ida Aju Brahmasari, Ida A. Brahma Ratih, 2016, *The Influence Of Organizational Culture, Task Complexity and, Competence On Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Nurse Performance Of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital*. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 5, Issue 1.

M Dawam Rahardjo, 1999, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi, Lembaga Studi Agama dan Filsafat*, Jakarta.

Mahardhika, Rangga, dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4, No.2.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L & Jackson. 2006. *human resource managemen: manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian angelina* Jakarta: salemba empat.

Moehariono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nuriyanti & taufiqurohman, 2015, pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PUSKOPKAR Riau Pekanbaru, *jurnal Jom Fekon*, Vol 2.

Prihatsanti.Unika.2010, Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Sd Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1.

Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Pengolahannya Dengan SPSS*, Yogyakarta, Gava Media.

Podsakoff, Organ 2006. *organizational Citizenship Behaviior*, USA: sage publication,inc.

Putri Mauliza. 2016, Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahatul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 2, No. 2.

Ramadhan, Fairico Putra, dkk. 2018. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap

Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.55, No.2.
Universitas Brawijaya

Robbins, Stephen dan Coulter, Marry. 2007. *Manajemen Jilid 2*. Jakarta:
PT Indeks

Robbin & Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12i*. Jakarta: Salemba
empat, 2008.

Rohana vania. 2019. faktor etos kerja dan lingkungan kerja dalam
membentuk “loyalitas kerja” pegawai pada PT Timur Raya
Alam Damai, *jurnal ilmiah akuntansi dan manajemen (JIAM)*,
Vol.15, No.1

Salamun dkk. 2017. *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai
Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*.
Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI

Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi
Birokrasi dan Manajemen pegawai negeri sipil*, Bandung: PT
Reflika Aditama.

Siregar, Syofian. 2010. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Raja
Grafindo Persada

Stella&jacky, 2015, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado, *Jurnal Emba*, Vol.3 No. 2

Sugiono.2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Kencana

_____.2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

_____.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna, 2014. *Metodologi Penelitian*.Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.

_____.2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sukriyanto, 2000, Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah (Studi Kasus di Desa Sidomulyo Kecamatan Batu, Kabupaten Malang, Thesis, Progam Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang,

- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. Teori Perilaku Keorganisasian Dilengkapi : Intervensi Pengembangan Organisasi. Yogyakarta: CAPS
- Tasmara, Toto, 1994, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT. Dana Bhakti Wakaf, Jakarta.
- _____, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4.
- Titisari, Purnamie, 2014, Peranan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Jakarta: mitra wacana media.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: alfabeta, 2009
- Yumna, dan Hamidah, 2017, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 46 No. 1.
- <https://quran.kemenag.go.id/sura/53>, diakses pada tanggal 6 juli 2021 pukul 22.38 WIB.

<https://quran.kemenag.go.id/sura/98/7>, diakses pada 8 maret 2022
pukul 22.11 WIB

<https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105>, diakses pada 8 maret pukul
22.08 WIB.

<https://quran.kemenag.go.id/sura/98/7>, diakses pada 8 maret 2022
pukul 22.11 WIB

<https://quran.kemenag.go.id/sura/27/88>, diakses pada 8 maret 2022
pukul 22.14 WIB

<https://quran.kemenag.go.id/sura/27/88>, diakses pada 8 maret 2022
pukul 22.16 WIB

<https://quran.kemenag.go.id/sura/27/88>, diakses pada 8 maret 2022
pukul 22.23 WIB.

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 02/699-3/9005

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

NAMA : ANNISA AMALIA SALSABELA
NIM : 1905028002
PTN : UIN WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI : MAGISTER EKONOMI SYARIAH

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul :
"Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi, dan *Organizational Citizenship Behavior*
Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Syariah Indonesia (Studi Komparasi Antara
Eks BRI Syariah dan Mandiri Syariah di KC Semarang)" guna melengkapi
penyusunan tesis di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Semarang MT Haryono.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 29 Desember 2022

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk
KC SEMARANG MT HARYONO


BSI BANK SYARIAH
INDONESIA
Kantor Cabang MT Haryono

Febri Amirul Jumatoro
BOSM

KUESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai Bank BSI Semarang

Di

Tempat

Sehubungan dengan penyusunan Tesis mengenai “ Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Bsi (Study Komparasi Antara Eks Bri Syariah Dan Mandiri Syariah Di Kc Semarang)” maka saya selaku Peneliti bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini sebagai bagian instrumen penelitian.

Adapun dalam pengisian kuesioner ini diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi sesuai dengan opini dan pendapat Bapak/Ibu yang sebenarnya. Berkaitan dengan identitas Bapak/Ibu yang telah memberikan opini dan pendapat sebagai responden akan sepenuhnya dijamin kerahasiaannya oleh Peneliti dan hasilnya hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian yang dapat Peneliti sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya yang sangat baik diucapkan terima kasih.

Demak, Februari 2022

Hormat Saya,

Annisa Amalia Salsabela

NIM : 1905028002

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 21 – 30 tahun
 - b. 31 – 40 tahun
 - c. 41 – 50 tahun
4. Pendidikan terakhir
 - a. SMU/Sederajat
 - b. Sarjana
 - c. Pascasarjana
 - d. S3
5. Masa kerja
 - a. 1 – 5 tahun
 - b. 6 – 10 tahun
 - c. > 10 tahun

6. Asal Pegawai
 - a. BRISyariah
 - b. Mandiri Syariah

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah jawaban pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan opini, pendapat dan sikap Bapak/Ibu yang sebenarnya.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang telah disediakan.

C. KRITERIA PENGISIAN JAWABAN

- STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

D. BUTIR PERNYATAAN VARIABEL PENELITIAN

1. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kualitas Kerja					

1.	Bagian pekerjaan yang menjadi kewajiban saya selalu terselesaikan dengan relative sempurna					
2.	Saya memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Kuantitas					
3.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
	Ketepatan waktu					
5.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
	Kehadiran					
7.	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Saya berusaha datang lebih awal ketempat kerja dari waktu yang telah ditentukan					

2. Etos Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kerja keras					
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan					

2.	Saya berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan.					
	Disiplin					
3.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan					
4.	Saya sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan.					
	Jujur					
5.	Saya sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan.					
6.	Saya selalu memberitahukan alasan sebenarnya ketika berhalangan hadir.					
	Tanggung jawab					
7.	Saya bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan.					
8.	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.					
	Rajin					
9.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
10.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai.					

3. Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Conceptual skill</i>					
1.	Saya memodifikasikan semua pekerjaan dengan Pendidikan yang dimiliki.					
2.	Hasil kerja saya didukung dengan pengetahuan yang ada.					
	<i>Human skill</i>					
3.	Saya bersama teman kerja berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.					
4.	Saya memotivasi teman kerja secara individu dalam bekerja.					
	<i>Technical skill</i>					
5.	Saya didukung sentuhan teknologi informasi.					
6.	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan satuan kerja.					

4. *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Altruism</i>					
1.	Saya tanpa pamrih membantu teman kerja.					
2.	Saya bersedia menggantikan pekerjaan teman yang berhalangan.					
	<i>Conscientiousness</i>					
3.	Saya menyerahkan pekerjaan lebih awal dari seharusnya					

4.	Saya selalu datang ke kantor 15 menit sebelum jam kantor dimulai					
	<i>Sportmanship</i>					
5.	Saya tidak mengeluh dalam kondisi kerja yang kurang baik.					
6.	Saya tetap bekerja dengan sarana prasarana yang ada.					
	<i>Courtesy</i>					
7.	Saya menghargai gagasan orang lain dalam suatu team saya					
8.	Saya tidak mengganggu hak-hak rekan kerja					
	<i>Civic Virtue</i>					
9.	Saya menghadiri kegiatan yang diadakan oleh kantor pada saat diluar jam kantor					
10.	Saya selalu membaca dan menjawab e-mail yang berhubungan dengan pekerjaan					

Karakteristik Responden BRISYARIAH

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	18	45.0	45.0	45.0
	31-40	18	45.0	45.0	90.0
	41-50	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	23	57.5	57.5	57.5
	perempuan	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 th	6	15.0	15.0	15.0
	1-5 th	19	47.5	47.5	62.5
	6-10 th	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	26	65.0	65.0	65.0
	s2	1	2.5	2.5	67.5
	S2	11	27.5	27.5	95.0
	SMA	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KARAKTERISTIK PEGAWAI MANDIRI SYARIAH

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	9	22.5	22.5	22.5
	31-40	25	62.5	62.5	85.0
	41-50	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	24	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUAN	16	40.0	40.0	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 th	5	12.5	12.5	12.5
	1-5 th	8	20.0	20.0	32.5
	6-10 th	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	30	75.0	75.0	75.0
	S2	8	20.0	20.0	95.0
	SMA	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								KINERJA PEGAWAI
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
P1	Pearson Correlation	1	.379*	.335*	.296	.303	.199	.190	.012	.584**
	Sig. (2-tailed)		.016	.035	.064	.057	.219	.240	.941	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.379*	1	.246	.238	.350*	.323*	.327*	.326*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.016		.126	.138	.027	.042	.040	.040	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.335*	.246	1	.312	.232	.379*	.116	.121	.588**
	Sig. (2-tailed)	.035	.126		.050	.149	.016	.477	.456	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.296	.238	.312	1	.209	.253	.056	.076	.554**
	Sig. (2-tailed)	.064	.138	.050		.195	.115	.731	.643	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.303	.350*	.232	.209	1	.106	.248	.311	.604**
	Sig. (2-tailed)									
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.057	.027	.149	.195		.517	.124	.050	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.199	.323*	.379*	.253	.106	1	.228	.202	.575**
	Sig. (2-tailed)	.219	.042	.016	.115	.517		.157	.212	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.190	.327*	.116	.056	.248	.228	1	.211	.518**
	Sig. (2-tailed)	.240	.040	.477	.731	.124	.157		.190	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.012	.326*	.121	.076	.311	.202	.211	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.941	.040	.456	.643	.050	.212	.190		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KIN ER	Pearson Correlation	.584*	.688*	.588*	.554*	.604*	.575*	.518*	.488*	1
		*	*	*	*	*	*	*	*	
JA PE	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	
GA WA I	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	8

2. ETOS KERJA (X1)

Correlations

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ETOS KERJA
P9	Pearson Correlation	1	.458 **	.313 *	.236	.276	.179	.094	.225	.103	.101	.526**
	Sig. (2- tailed)		.003	.050	.143	.085	.269	.565	.163	.525	.534	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.458 **	1	.420 **	.233	.034	- .021	.208	.094	.120	.133	.472**
	Sig. (2- tailed)	.003		.007	.148	.833	.900	.198	.565	.460	.413	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.313 *	.420 **	1	.173	.161	.259	.170	.006	.234	.184	.535**
	Sig. (2- tailed)	.050	.007		.284	.322	.107	.295	.971	.147	.257	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	.236	.233	.173	1	.339	.182	-	.615	.127	.087	.532**
	Sig. (2- tailed)	.143	.148	.284		.033	.260	.427	.000	.435	.595	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.276	.034	.161	.339	1	.360	.131	.360	.191	.220	.571**
	Sig. (2- tailed)	.085	.833	.322	.033		.022	.421	.022	.237	.172	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.179	-	.259	.182	.360	1	.314	.269	.282	.255	.569**
	Sig. (2- tailed)	.269	.021	.107	.260	.022		.049	.093	.078	.112	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	.094	.208	.170	-	.131	.314	1	.120	.349	.381	.487**
	Sig. (2- tailed)	.565	.198	.295	.129	.421	.049		.460	.027	.015	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	.225	.094	.006	.615	.360	.269	.120	1	.439	.130	.603**
	Sig. (2- tailed)				**	*				**		

	Sig. (2-tailed)	.163	.565	.971	.000	.022	.093	.460		.005	.425	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	.103	.120	.234	.127	.191	.282	.349	.439	1	.456	.613**
	Sig. (2-tailed)	.525	.460	.147	.435	.237	.078	.027	.005		.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.101	.133	.184	.087	.220	.255	.381	.130	.456	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.534	.413	.257	.595	.172	.112	.015	.425	.003		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ETOSKER	Pearson Correlation	.526	.472	.535	.532	.571	.569	.487	.603	.613	.542	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
JA	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.737	10

3. KOMPETENSI (X2)

Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24	KOMPET ENSI
P19	Pearson Correlation	1	.294	.298	.203	.316*	.189	.684**
	Sig. (2-tailed)		.066	.062	.209	.047	.243	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	.294	1	.256	.288	.137	.167	.580**
	Sig. (2-tailed)	.066		.110	.071	.401	.303	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P21	Pearson Correlation	.298	.256	1	.334*	.189	.357*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.062	.110		.035	.244	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P22	Pearson Correlation	.203	.288	.334*	1	.265	.169	.610**
	Sig. (2-tailed)	.209	.071	.035		.099	.296	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

P23	Pearson Correlation	.316*	.137	.189	.265	1	.092	.551**
	Sig. (2-tailed)	.047	.401	.244	.099		.571	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P24	Pearson Correlation	.189	.167	.357*	.169	.092	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.243	.303	.024	.296	.571		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
KOMPET ENSI	Pearson Correlation	.684**	.580**	.664**	.610**	.551**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	6

4. OCB (X3)

Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	OCB
P25	Pearson Correlation	1	.573 **	.136	.117	.347 *	.562 **	.207	.192	.127	- .161	.607* *
	Sig. (2-tailed)		.000	.401	.473	.028	.000	.200	.235	.435	.320	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P26	Pearson Correlation	.573 **	1	.147	.180	.286	.440 **	.166	.047	.324 *	- .037	.614* *
	Sig. (2-tailed)	.000		.365	.266	.074	.004	.305	.774	.041	.823	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P27	Pearson Correlation	.136	.147	1	.388 *	.393 *	.189	.191	.125	.512 **	.232	.569* *
	Sig. (2-tailed)	.401	.365		.013	.012	.244	.237	.442	.001	.150	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P28	Pearson Correlation	.117	.180	.388 *	1	.256	.235	.164	.305	.286	.399 *	.599* *
	Sig. (2-tailed)	.473	.266	.013		.110	.145	.313	.056	.074	.011	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P29	Pearson Correlation	.347 *	.286	.393 *	.256	1	.123	.416 **	.079	.000	- .064	.500* *
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.028	.074	.012	.110		.449	.008	.628	1.000	.694	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P30	Pearson Correlation	.562**	.440**	.189	.235	.123	1	.132	.290	.084	.088	.594*
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.244	.145	.449		.415	.070	.607	.589	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P31	Pearson Correlation	.207	.166	.191	.164	.416**	.132	1	.195	.150	.164	.488*
	Sig. (2-tailed)	.200	.305	.237	.313	.008	.415		.228	.354	.313	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P32	Pearson Correlation	.192	.047	.125	.305	.079	.290	.195	1	.169	.437**	.520*
	Sig. (2-tailed)	.235	.774	.442	.056	.628	.070	.228		.297	.005	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P33	Pearson Correlation	.127	.324*	.512**	.286	.000	.084	.150	.169	1	.362*	.538*
	Sig. (2-tailed)	.435	.041	.001	.074	1.000	.607	.354	.297		.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P34	Pearson Correlation	-	-.161	.232	.399*	-.064	.088	.164	.437**	.362*	1	.425*
	Sig. (2-tailed)		.037									

	Sig. (2-tailed)	.320	.823	.150	.011	.694	.589	.313	.005	.022		.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB	Pearson Correlation	.607	.614	.569	.599	.500	.594	.488	.520	.538	.425	1
		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.006	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

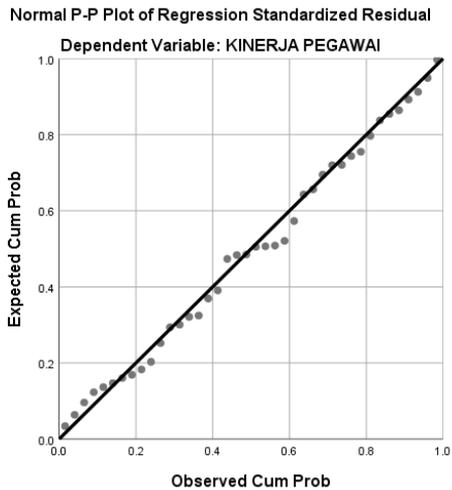
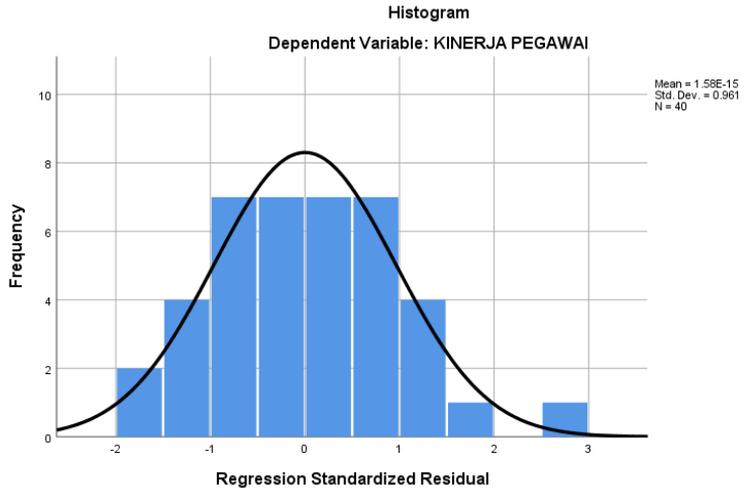
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.736	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91443026
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.047
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	40	.474	.374	.429	.733
Valid N (listwise)	40				

2. Uji Multikolonieritas

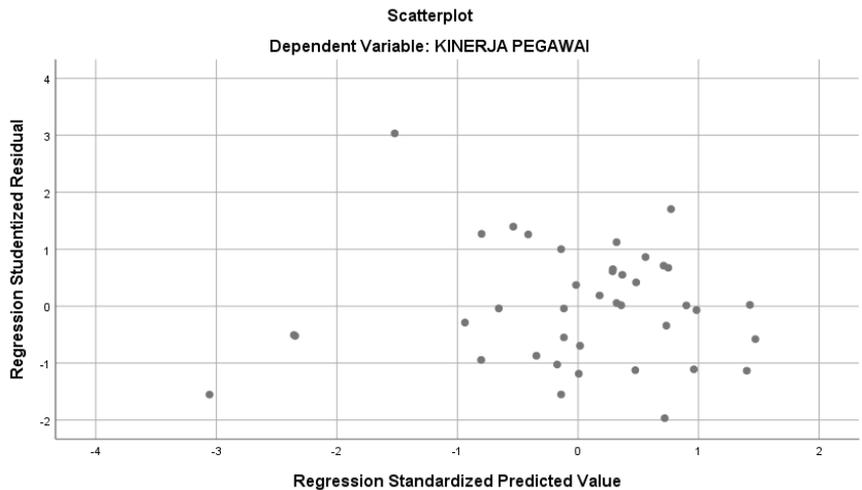
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.547	4.946		1.728	.093		
	ETOS KERJA	.510	.140	.589	3.639	.001	.544	1.838
	KOMPETE NSI	-.146	.175	-.122	-.832	.411	.662	1.511
	OCB	.188	.129	.235	1.460	.153	.550	1.817

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			ETOS KERJA	KOMPETENSI	OCB	Unstandardized Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.538**	.458**	-.028
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.003	.864
		N	40	40	40	40
	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	.538**	1.000	.419**	.003
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.007	.985
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	.458**	.419**	1.000	.103
		Sig. (2-tailed)	.003	.007	.	.528
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.028	.003	.103	1.000
		Sig. (2-tailed)	.864	.985	.528	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Statistika

1. Uji T test (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.547	4.946		1.728	.093
	ETOS KERJA	.510	.140	.589	3.639	.001
	KOMPETEN SI	-.146	.175	-.122	-.832	.411
	OCB	.188	.129	.235	1.460	.153

2. Uji F test (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.463	3	45.154	11.373	.000 ^b
	Residual	142.937	36	3.970		
	Total	278.400	39			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.444	1.993

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

MANDIRI SYARIAH

A. VALIDITAS DAN REALIBILITAS

1. KINERJA PEGAWAI MANDIRI SYARIAH (Y)

		Correlations								KINE RJA
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
P1	Pearson Correlation	1	.239	.293	-.074	.308	.000	.075	-.058	.467**
	Sig. (2-tailed)		.138	.067	.650	.053	1.000	.646	.720	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.239	1	.081	.328*	.075	.190	.091	.391*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.138		.620	.039	.645	.240	.575	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.293	.081	1	.300	.274	-.076	.234	-.049	.496**
	Sig. (2-tailed)	.067	.620		.060	.087	.642	.146	.762	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	-.074	.328*	.300	1	.309	.176	.085	.287	.566**
	Sig. (2-tailed)	.650	.039	.060		.053	.277	.603	.073	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

P5	Pearson Correlation	.308	.075	.274	.309	1	.202	.221	-.004	.567**
	Sig. (2-tailed)	.053	.645	.087	.053		.212	.170	.979	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.000	.190	-.076	.176	.202	1	.413**	.155	.497**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.240	.642	.277	.212		.008	.340	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.075	.091	.234	.085	.221	.413**	1	.127	.548**
	Sig. (2-tailed)	.646	.575	.146	.603	.170	.008		.436	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	-.058	.391*	-.049	.287	-.004	.155	.127	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.720	.013	.762	.073	.979	.340	.436		.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KINE RJA	Pearson Correlation	.467**	.573**	.496**	.566**	.567**	.497**	.548**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.006	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.630	8

2. ETOS KERJA MANDIRI SYARIAH(X1)

Correlations

		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	ETOS KERJA
												A
P9	Pearson Correlation	1	.395 *	.315 *	.052	.473 **	.255	-	.082 .112	.254	.095	.558**
	Sig. (2- tailed)		.012	.048	.751	.002	.113	.490	.614	.114	.559	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.395 *	1	.174	.259	.340 *	.229	.114	.344 *	.322 *	.263	.638**
	Sig. (2- tailed)	.012		.283	.106	.032	.156	.483	.030	.043	.100	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.315 *	.174	1	.044	.276	.098	.377 *	.346 *	.400 *	.198	.599**
	Sig. (2- tailed)	.048	.283		.790	.084	.549	.016	.029	.011	.222	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

P12	Pearson Correlation	.052	.259	.044	1	.291	.010	.314	.196	.177	.030	.432**
	Sig. (2-tailed)	.751	.106	.790		.069	.950	.048	.225	.273	.856	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.473**	.340	.276	.291	1	.117	-	.291	.277	-	.555**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.084	.069		.471	.962	.069	.084	.427	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.255	.229	.098	.010	.117	1	.127	.377	-	.231	.438**
	Sig. (2-tailed)	.113	.156	.549	.950	.471		.436	.016	.241	.152	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P15	Pearson Correlation	-	.114	.377	.314	-	.127	1	.240	.385	.087	.442**
	Sig. (2-tailed)	.490	.483	.016	.048	.962	.436		.135	.014	.595	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P16	Pearson Correlation	.082	.344	.346	.196	.291	.377	.240	1	.094	.406	.632**
	Sig. (2-tailed)	.614	.030	.029	.225	.069	.016	.135		.564	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	.254	.322	.400	.177	.277	-	.385	.094	1	.441	.570**
	Sig. (2-tailed)						.190	*			**	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.114	.043	.011	.273	.084	.241	.014	.564		.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.095	.263	.198	.030	-.129	.231	.087	.406	.441	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.559	.100	.222	.856	.427	.152	.595	.009	.004		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ETOS KERJA	Pearson Correlation	.558	.638	.599	.432	.555	.438	.442	.632	.570	.487	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.005	.004	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

3. KOMPETENSI MANDIRI SYARIAH(X2)

Correlations

	P19	P20	P21	P22	P23	P24	KOMPET ENSI

P19	Pearson Correlation	1	.000	.291	.470**	.309	-.075	.563**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.068	.002	.052	.647	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P20	Pearson Correlation	.000	1	.276	.153	.148	.045	.462**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.085	.345	.363	.785	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40
P21	Pearson Correlation	.291	.276	1	.315*	.235	.175	.690**
	Sig. (2-tailed)	.068	.085		.048	.145	.280	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P22	Pearson Correlation	.470**	.153	.315*	1	.337*	.206	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.345	.048		.034	.203	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P23	Pearson Correlation	.309	.148	.235	.337*	1	-.014	.577**
	Sig. (2-tailed)	.052	.363	.145	.034		.931	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
P24	Pearson Correlation	-.075	.045	.175	.206	-.014	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	.647	.785	.280	.203	.931		.007
	N	40	40	40	40	40	40	40
KOMPET ENSI	Pearson Correlation	.563**	.462**	.690**	.711**	.577**	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.007	

N	40	40	40	40	40	40	40
---	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.603	6

4. ORGANIATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MANDIRI SYARIAH(X3)

Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	OCB
P25	Pearson Correlation	1	.229	.239	.327	.080	.202	.254	.292	.078	.331	.563
	Sig. (2-tailed)		.156	.137	.039	.625	.212	.113	.068	.631	.037	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P26	Pearson Correlation	.229	1	.555	.393	-	.073	.233	.181	.120	.232	.538
	Sig. (2-tailed)	.156		.000	.012	.727	.654	.148	.264	.460	.149	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P27	Pearson Correlation	.239	.555	1	.351	.084	.189	.143	.108	.105	.053	.519
	Sig. (2-tailed)	.137	.000		.026	.606	.242	.380	.508	.520	.746	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P28	Pearson Correlation	.327*	.393*	.351*	1	.282	.104	.049	.431**	.218	.169	.624**
	Sig. (2-tailed)	.039	.012	.026		.078	.523	.763	.005	.176	.298	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P29	Pearson Correlation	.080	-.057	.084	.282	1	.189	.073	.347*	.255	.194	.462**
	Sig. (2-tailed)	.625	.727	.606	.078		.242	.654	.028	.113	.231	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P30	Pearson Correlation	.202	.073	.189	.104	.189	1	.174	.148	.288	.294	.498**
	Sig. (2-tailed)	.212	.654	.242	.523	.242		.282	.364	.071	.065	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P31	Pearson Correlation	.254	.233	.143	.049	.073	.174	1	.067	.355*	.233	.495**
	Sig. (2-tailed)	.113	.148	.380	.763	.654	.282		.680	.025	.148	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P32	Pearson Correlation	.292	.181	.108	.431**	.347*	.148	.067	1	.345*	.212	.580**
	Sig. (2-tailed)	.068	.264	.508	.005	.028	.364	.680		.029	.189	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P33	Pearson Correlation	.078	.120	.105	.218	.255	.288	.355*	.345*	1	.069	.534**

	Sig. (2-tailed)	.631	.460	.520	.176	.113	.071	.025	.029		.672	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P34	Pearson Correlation	.331	.232	.053	.169	.194	.294	.233	.212	.069	1	.530
	Sig. (2-tailed)	.037	.149	.746	.298	.231	.065	.148	.189	.672		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
OCB	Pearson Correlation	.563	.538	.519	.624	.462	.498	.495	.580	.534	.530	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

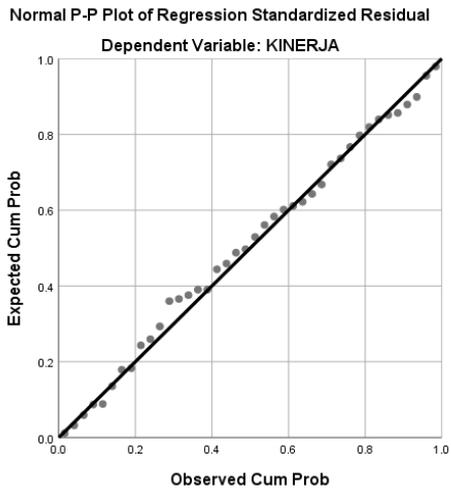
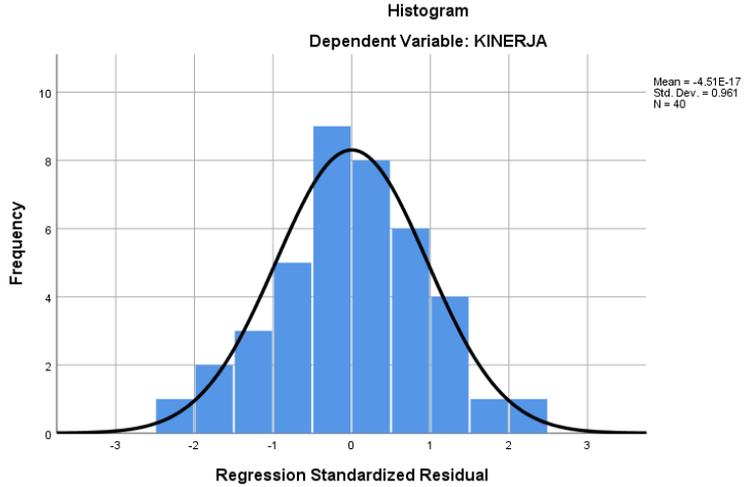
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.720	10

B. Hasil Uji Asumsi Klasik
1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39635481
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.045
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Descriptive Statistics

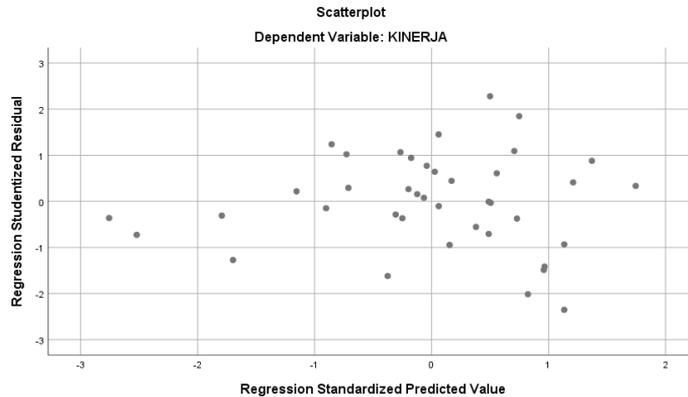
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	40	-.242	.374	-.081	.733
Valid N (listwise)	40				

2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations

			ETOS KERJA	KOMPETENSI	OCB	Unstandariz ed Residual
Spearman's rho	ETOS KERJA	Correlation Coefficient	1.000	.527**	.629**	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.902
		N	40	40	40	40
	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	.527**	1.000	.559**	-.027
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.870
		N	40	40	40	40
	OCB	Correlation Coefficient	.629**	.559**	1.000	.001
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.994
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.020	-.027	.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.902	.870	.994	.
		N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



3. UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.177	3.621		.877	.386		
	ETOS KERJA	.151	.104	.199	1.463	.152	.483	2.068
	KOMPET ENSI	.559	.163	.454	3.429	.002	.513	1.950
	OCB	.221	.108	.280	2.048	.048	.480	2.085

a. Dependent Variable: KINERJA

C. HASIL UJI STATISTIK

1. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.649	1.453

a. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

2. UJI F TEST

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.933	3	52.978	25.081	.000 ^b
	Residual	76.042	36	2.112		
	Total	234.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), OCB, KOMPETENSI, ETOS KERJA

3. UJI T TEST

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	3.621		.877	.386
	ETOS KERJA	.151	.104	.199	1.463	.152
	KOMPETENSI	.559	.163	.454	3.429	.002
	OCB	.221	.108	.280	2.048	.048

D. UJI BEDA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.611	3	88.870	24.185	.000 ^b
	Residual	279.276	76	3.675		
	Total	545.887	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

RIWAYAT HIDUP

- Name** : Annisa Amalia Salsabela
Citizenship : Indonesia
Gender : Female
Date of Birth : September 20, 1996
Place of Birth : Kab. Demak
Address : Desa Brambang, RT/W 003/005 Kecamatan Karangawen, Kabupaten Demak, 59566
Phone Number : +6285725677245
Email : Salsabela230@gmail.com
- Education**
- 2002 - 2008** : MI Miftahul Thulab
:
2008 - 2011 : MTS NU Banat Kudus
2011 - 2014 : MA NU Banat Kudus
2014 - 2019 : B.A. in Islamic Banking, State Institute of Islamic Studies (IAIN) Salatiga.
2019 - 2022 : S2 UIN WALISONGO SEMARA