

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)**

Ay Maryani

Hayatul Muthmainnah Rusmahafi

Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the impact of sharia competencies, Islamic compensation and Islamic Spiritual Intelligence of personal work performance at Bank Muamalat Branch Ternate. The data obtained in the research is primary data taken from questionnaire were distributed to employees at Bank Muamalat Branch Ternate. Data analysis technique in this research using multiple linear regression analysis using SPSS version 16.0. The result of this research shows from all of three variables, Islamic spiritual intelligence is the only one that have significant effect on personal work performance of Bank Muamalat Branch Ternate

Keywords: *Sharia Competencies, Islamic Compensation, Islamic Spiritual and Intelligence of personal work performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada Karyawan Bank Muamalat cabang Ternate. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya Kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang ternate.

Kata Kunci: *Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, Kecerdasan Spiritual Islam dan Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992. Dan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. (Peraturan Bank Indonesia, 2006)

Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan pangsa pasar 4,87%. Hal ini ditunjukkan dengan jumlahnya yang hampir setiap tahun selalu meningkat.

Tabel 1
Kebutuhan SDM pada Bank Syariah

Keterangan	Tahun																			
	2014					2015					2016									
	Jun ⁽¹⁾	Jul ⁽¹⁾	Ags ⁽¹⁾	Sep ⁽¹⁾	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
Jumlah Tenaga Kerja	29.232	39.338	38.807	38.965	40.272	40.590	41.393	49.086	49.101	49.106	49.587	38.307	49.069	49.206	48.927	48.861	51.466	51.864	51.413	51.087

Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK 2016

Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga rata-rata 30% membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional. Menurut guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun ke depan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional. (Fahmi dkk 2014: 110)

Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga doktor ilmu ekonomi Islam, 25.200 lulusan magister ekonomi Islam, lulusan sarjana sebanyak 50.400 orang, dan tenaga ahli madya 100.800 orang. (Fahmi dkk 2014: 110). Artinya tenaga profesional perbankan syariah masih diisi oleh SDM dengan dasar keilmuan di bidang lain.

Fenomena ini sudah terjadi bahkan sejak beberapa tahun yang lalu, sesuai data di bawah ini:

Tabel 2. Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bank Syariah
(dalam presentase)

Thn	SLTA	D3	S1 Ekonomi	S1 Hukum	S1 Fisip	S1 Pertanian	S1 Teknik	S1 Syariah	S2
2009	6,2	18,7	38,0	6,2	5,2	4,9	7,6	9,1	4,1
2008	5,3	12,1	39,1	7,2	6,8	6,3	9,2	8,6	5,3

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah bank Indonesia, 2010 dalam Amalia dan Arif (2013 :126)

Bahkan saat ini, jumlah pegawai bank syariah yang tidak berlatar belakang syariah tidak bertambah persentasenya. Pada tayangan *Economic Challenges* pada 7 Juni 2016 di Metro TV diungkapkan bahwa berdasarkan data dari Bank Indonesia, sekitar 90 persen tenaga kerja di perbankan syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah. Hal ini menjadi salah satu tantangan dalam membangun ekonomi syariah beserta sumber daya manusianya.

Padahal kompetensi sangat menentukan kinerja dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Sebagaimana Finch & Crunckilton dalam (Sudarmanto, 2009:48) berpendapat bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Fakta memprihatinkan lainnya adalah akhir-akhir ini terjadi berbagai kejahatan yang dilakukan oleh oknum-oknum perbankan syariah. Diantaranya kasus pembobolan rekening tabungan nasabah Bank Muamalat Mataram Nusa Tenggara Barat sebesar 8 Miliar rupiah, Kasus Pembobolan Bank Syariah Mandiri sebesar 7, 5 Miliar, pemalsuan pencatatan dan pemalsuan emas jaminan gadai nasabah BNI Syariah cabang Malang senilai lebih dari 9 Miliar, dan Kasus Bank NTB Syariah sebesar 1,2 Miliar. Banyak faktor yang menjadi penyebab kejahatan ini terjadi. Kemungkinan diantaranya adalah Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual karyawan yang kurang.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bagaimana kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spiritual menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi manajemen kinerja bank syariah itu sendiri.

Landasan Teori

Menurut Wibowo (2012: 324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu unsur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan unsur lainnya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Ada tiga komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu a) keterampilan, b) kemampuan dan c) etos kerja (Schumaker dalam Sinamo, 2009:6)

Dalam menjalankan industri perbankan syariah, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang berdasarkan nilai ke-Islaman. Untuk itu, terdapat beberapa karakter yang harus dimiliki (Kartajaya, 2006:120) yaitu a) *Shiddiq* (benar dan jujur) b) *Amanah* (terpercaya, kredibel) c) *Fathanah* (cerdas) d) *Tabligh* (komunikatif)

Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 (2014:136) menjelaskan hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon.

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadits. Diantaranya melalui dua ayat berikut:

.... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ

وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

"...Dan Jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah melihat apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al-Baqarah/2:233)

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْهُنَّ لَهَا آخَرَی ۗ

“...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka (At-Talaq/65:6)

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur’an Jilid 6 (2014:223-224) ditafsirkan dengan ungkapan, “Jika kamu berkehendak memberikan pembayaran / upah kepada wanita (lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut).” Sementara itu, Abu Bakr Al-Jaza’iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui.

Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan *stake holder* lainnya sebagai pemegang kebijakan. Menurut Husen Umar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Umar, 2005:16)

Tabel 3. Konsep Upah Antara Barat dan Islam

No.	Aspek	Barat	Islam
1	Keterkaitan yang erat antara Upah dan Moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi: Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan berdasarkan prinsip keadilan	Ya	Ya
4	Upah diberikan Berdasarkan Prinsip Kelayakan	Ya	Ya

Sumber: Henri Tanjung (2004: 46)

Sariakin menjelaskan (2010:12) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menghubungkan manusia dengan Tuhannya. Dengan menggunakan pendekatan ke-Islaman, Agustian (2006) dalam Rahmasari (2012:10) mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.

Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual menurut Agustian dalam Rahmasari (2012:11) dapat diambil dari rukun iman yaitu:

a. Prinsip Bintang

Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT.

b. Prinsip Malaikat

Prinsip malaikat adalah berdasarkan iman kepada malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik

c. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan adalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW.

d. Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan

e. Prinsip Masa Depan

Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada “hari akhir”. Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya “hari akhir”

Menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Dalam pengukuran kinerja penelitian ini dapat digunakan faktor-faktor antara lain (Abu Fahmi, 2014:182) a) Kejujuran, b) Ketaatan, c) Disiplin, d) Loyalitas, e) Kreativitas, f) Komitmen, g) Sopan santun, h) Kualitas hasil kerja, i) Jumlah hasil kerja, j) Ketepatan waktu hasil kerja.

Metode dan Hipotesis Penelitian

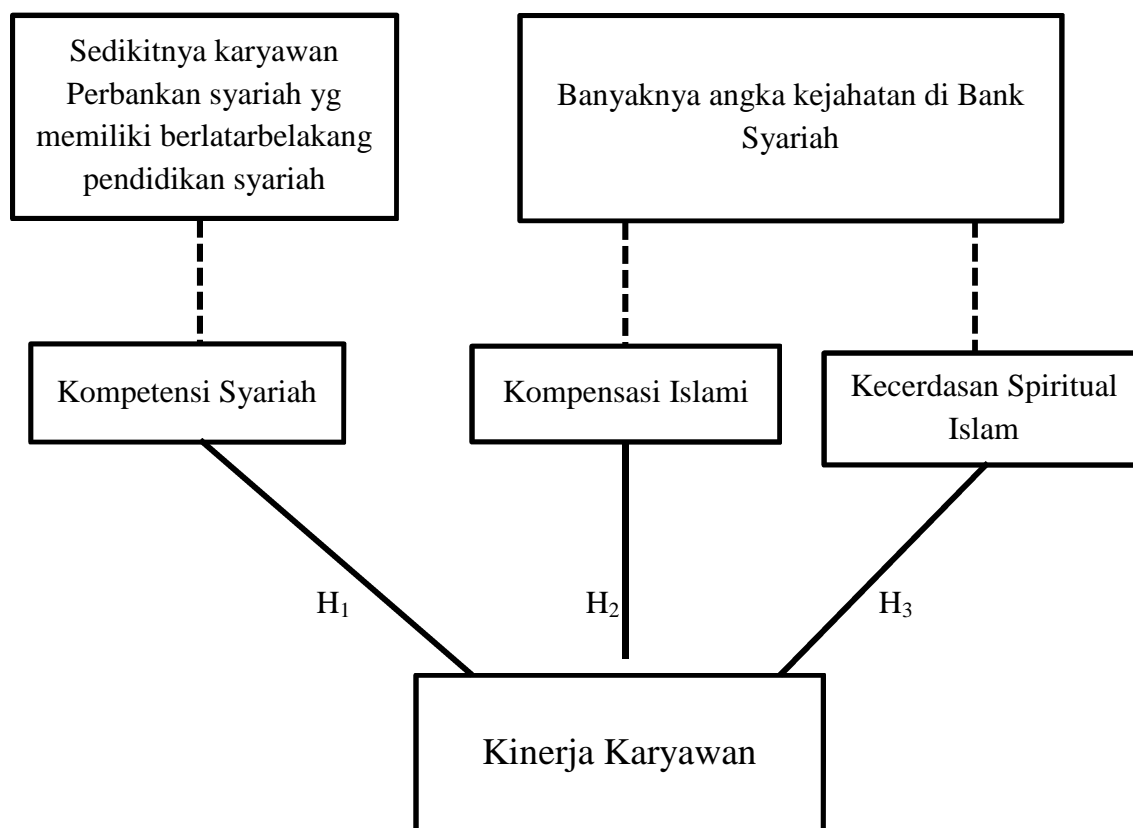
Data utama yang diambil adalah melalui data yang langsung diambil dari responden atau disebut data primer. Penelitian dilakukan di Bank Muamalat Cabang Ternate dengan membagikan kuesioner kepada karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda, menggunakan aplikasi SPSS.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau fenomena sosial (Sugiyono, 2012:136). Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian, yaitu bagian A yang berisi pernyataan data dan keterangan pribadi responden, bagian B berisi pernyataan yang merupakan penjabaran dari operasional variabel kualitas pelayanan dan citra perusahaan terhadap minat pengajuan pembiayaan ulang.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linear Berganda. Diawali dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Statistik T, Uji Statistik F, dan Analisis Linear berganda.

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, peneliti merumuskan kerangka penelitian

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi Syariah dengan variabel Kinerja Karyawan.
- H₂ : Terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi Islami dengan variabel Kinerja Karyawan.
- H₃ : Terdapat pengaruh antara Kecerdasan Spiritual Islam dengan Variabel Kinerja Karyawan.
- H₄ : Terdapat Pengaruh antara Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Islam secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 32 responden dengan 37 pernyataan. Pengujian pertama dilakukan dengan menguji Validitas dan Reliabilitas dari instrumen penelitian. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Daftar Pertanyaan	r-hitung	(r Validitas	Cronbach's	Reliabilitas
		tabel: 0,349)		alpha	
Kompetensi Syariah				0,838	Reliabel
1	Saya memiliki keterampilan pada bidang pekerjaan ini	0,721	Valid		
2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya	0,388	Valid		
3	Saya memiliki semangat dalam bekerja	0,676	Valid		
4	Saya memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik	0,719	Valid		
5	Saya datang tepat waktu	0,405	Valid		
6	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam bekerja	0,719	Valid		
7	Saya dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja saya	0,719	Valid		
8	Saya termasuk pribadi yang dapat dipercaya	0,624	Valid		
9	Saya berbicara dengan sopan	0,611	Valid		
10	Saya mudah berkomunikasi dengan orang lain	0,675	Valid		
11	Saya selalu berusaha mencari cara kerja baru untuk memudahkan pekerjaan saya	0,803	Valid		
12	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang	0,679	Valid		

diberikan

Kompensasi Islami			0,923	Reliabel
1	Saya mendapat gaji dengan besaran sesuai peraturan pemerintah	0,707	Valid	
2	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu	0,612	Valid	
3	Bangunan tempat saya bekerja saya kokoh dan aman	0,555	Valid	
4	Saya merasa nyaman dengan pencahayaan ruang kerja saya	0,402	Valid	
5	Saya merasa nyaman dengan tata letak ruang kerja saya	0,531	Valid	
6	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara di ruang kerja saya	0,502	Valid	
7	Saya merasa nyaman dengan tempat duduk di meja kerja saya	0,878	Valid	
8	Hubungan saya dan rekan saya terjalin dengan baik	0,698	Valid	
9	Hubungan saya dan pimpinan terjalin dengan baik	0,65	Valid	
10	Saya mendapat hak cuti oleh perusahaan	0,752	Valid	
11	Saya mendapat hak libur oleh perusahaan	0,538	Valid	
12	Saya mendapat hak waktu istirahat dalam bekerja	0,784	Valid	
13	Saya mendapat hak menunaikan ibadah di tempat kerja	0,825	Valid	
14	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan transportasi bagi karyawan	0,747	Valid	

15	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan untuk saya	0,814	Valid		
16	Perusahaan memberikan tunjangan kepada keluarga saya	0,363	Valid		
17	Perusahaan memberikan sumbangan bagi karyawan yang akan melangsungkan pernikahan	0,829	Valid		
18	Perusahaan memberikan sumbangan bagi karyawan atau istrinya yang akan melahirkan	0,832	Valid		
19	Perusahaan memberikan santunan jika keluarga karyawan meninggal dunia	0,821	Valid		
20	Perusahaan memberikan pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja	0,821	Valid		
Kecerdasan Spiritual Islam				0,797	Reliabel
1	Semua pekerjaan yang dilakukan saya niatkan karena Allah	0,684	Valid		
2	Saya tidak mengharap pamrih dalam membantu orang lain	0,427	Valid		
3	Saya sudah merencanakan masa depan beberapa tahun dari sekarang	0,651	Valid		
4	Saya percaya adanya hari akhir	0,814	Valid		
Kinerja				0,884	Reliabel
1	Saya mengutamakan kejujuran dalam berbicara	0,694	Valid		
2	Saya patuh pada aturan perusahaan	0,579	Valid		
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai aturan	0,793	Valid		

	perusahaan		
4	Saya bekerja dengan maksimal	0,878	Valid
5	Saya mampu menciptakan ide baru	0.358	Valid
6	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai kewajiban saya	0,836	Valid
7	Saya bersikap sopan santun kepada orang lain	0,878	Valid
8	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan	0,723	Valid
9	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai target	0,709	Valid
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,721	Valid
11	Saya dapat membaca Al-Qur'an dengan hukum tajwid yang benar	0,594	Valid

Penelitian ini menggunakan data sebanyak 32, sehingga $df = 32 - 2 = 30$. Dengan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel sebesar 0,349. Terlihat dari data r hitung pada tabel 1 terlihat bahwa tidak ada satupun butir pernyataan yang memiliki r hitung $> 0,349$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dapat dikatakan valid dan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian. Demikian pula untuk uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ yang artinya bahwa jawaban dari responden reliabel. Selanjutnya Hasil Uji Normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66945776
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.386
a. Test distribution is Normal.		
b. calculated from data.		

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2013:160). Pada tabel 5 diketahui bahwa hasil statistik dari uji normalitas memperlihatkan nilai signifikan sebesar $0,386 > 0,05$. Sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk menganalisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami, kecerdasan spiritual Islam terhadap kinerja.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

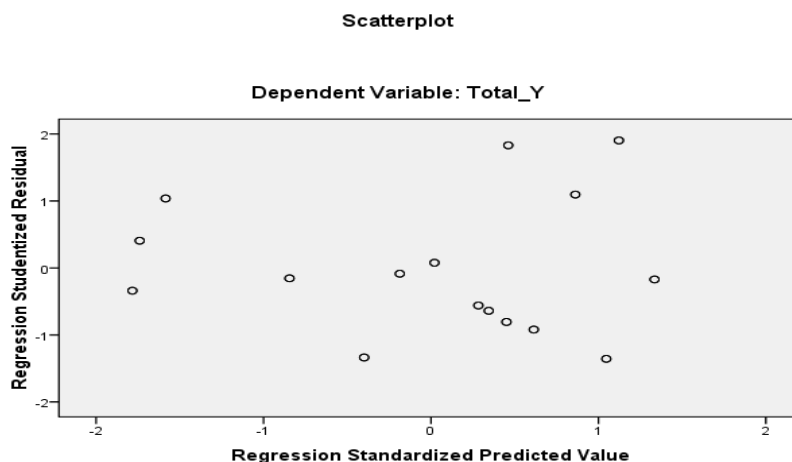
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Syariah	.569	1.758
	Kompensasi Islami	.692	1.444
	Kecerdasan Spiritual Islam	.781	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Uji multikolonieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. (Ghozali, 2013:105) Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak ada variabel independen yang nilainya lebih dari 10. Hal ini berarti tidak ada korelasi antar variabel dalam penelitian ini.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan Data Primer

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali 2013: 139). Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas, yang tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja di Bank Muamalat cabang Ternate.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.466	2.809

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, Kecerdasan Spiritual Islam

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas diketahui nilai koefisien R sebesar 0,719 atau 71,9% mengandung arti bahwa hubungan antara variabel kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam dengan kinerja sebesar 0,719 atau 71,9% yang berarti mempunyai hubungan yang kuat. Dari tabel koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya R^2 (*R square*) adalah

0,518. Hasil ini menunjukkan bahwa 51,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen (kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam). Sedangkan selisihnya 48,2% (100% - 51,8%) dijelaskan oleh variabel dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji statistik t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika probabilitas signifikan $\geq 0,05$, maka H_1 ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikan $\leq 0,05$, H_1 diterima. Berarti bahwa suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. T Tabel pada penelitian ini adalah 0,349. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.31 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.661	7.524		1.018	.317
Kompetensi Syariah	.107	.155	.120	.691	.495
Kompensasi Islami	.006	.066	.014	.090	.929
Kecerdasan Spiritual Islam	1.744	.398	.651	4.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel *coefficients* di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Menguji Signifikansi Variabel Kompetensi Syariah (X_1)

Variabel kompetensi syariah memiliki nilai α 0,495 > 0,05 artinya tidak signifikan, maka H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kompetensi syariah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Menguji Signifikansi Variabel Kompensasi Islami (X_2)

Variabel kompensasi Islami memiliki nilai α 0,090 > 0,05 artinya tidak signifikan, maka H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi Islami secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Menguji Signifikansi Variabel Kecerdasan Spiritual Islam (X_3)

Variabel Kecerdasan Spiritual Islam memiliki nilai α 0,000 > 0,050 artinya signifikan, maka H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual Islam secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Tabel 9. Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.094	3	79.031	10.017	.000 ^a
	Residual	220.906	28	7.890		
	Total	458.000	31			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Spiritual Islam, Kompensasi Islami, Kompetensi Syariah

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Dari tabel di atas didapat nilai F-hitung sebesar 10,017 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,95. Nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa 3 variabel independen yaitu kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics
	Unstandardized		Standardize	T	Sig.	
	Coefficients		d			
B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		

1	(Constant)	7.661	7.524	1.018	.317		
	Kompetensi Syariah	.107	.155	.120	.691	.495	1.758
	Kompensasi Islami	.006	.066	.014	.090	.929	1.444
	Kecerdasan Spiritual Islam	1.744	.398	.651	4.384	.000	1.281

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel *Coefficient* diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,661 + 0,107 X_1 + 0,006 X_2 + 1,744 X_3 + 7.524$$

Y = Kinerja Karyawan Bank Muamalat

α = Konstanta

X_1 = Kompetensi Syariah

X_2 = Kompensasi Islami

X_3 = Kecerdasan Spiritual Islam

e = error

Pada persamaan regresi di atas menyatakan bahwa jika variabel kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan bertambah 7,661. Jika variabel X_1 bertambah satu satuan maka variabel kinerja bertambah senilai 0,107. Jika variabel X_2 bertambah satu satuan maka variabel kinerja bertambah senilai 0,006. Dan jika variabel X_3 bertambah satu satuan maka variabel kinerja akan bertambah senilai 1,774.

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan dapat dilihat dari nilai koefisien beta. Koefisien beta untuk masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien beta Kompetensi Syariah (X_1) adalah 0,120
- b) Nilai koefisien beta Kompensasi Islami (X_2) adalah 0,014
- c) Nilai koefisien beta Kecerdasan Spiritual Islam (X_3) adalah 0,651

Berdasarkan hasil nilai koefisien beta di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel bebas yang berpengaruh paling dominan adalah kecerdasan spiritual Islam yaitu sebesar 0,651.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Ternate , maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari pengujian yang dilakukan terhadap ketiga variabel, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan Spiritual Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara teoritis temuan ini mengandung makna bahwa kecerdasan spiritual Islam merupakan instrument penting untuk membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat karena prinsip ketaatan terhadap ajaran agama akan meningkatkan kejujuran dan etos kerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Euis dan M. Nur Rianto Al Arif, 2013, “*Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam di Perguruan Tinggi dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia*”, INFERENSI Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 7, Jakarta.

Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dan M.M Arijulman, 2014, “*HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2013, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Kartajaya, Hermawan, 2006, “*Syariah Marketing*”, Mizan Media Utama, Bandung.

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, 2014, “*Tafsir Al-Qur’an Tematik*”, Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta.

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, 2014, “*Tafsir Al-Qur’an Tematik*”, Cetakan Pertama, Jilid 6, Kamil Pustaka, Jakarta.

Sinamo, Jansen, 2009, “*8 Etos Kerja Dalam Bisnis*”, Institut Darma Mahardika, Jakarta.

Sudarmanto, 2009, “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*”, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Tanjung, Hendri, 2004, “*Manajemen Syariah dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan*”, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun, Bogor.

Rahmasari, Lisda, 2012, “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal UNAKI Majalah Ilmiah Informatika Vol.3, Semarang.

Umar, Husein, 2005, “*Riset SDM dalam Organisasi*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo, 2012, “*Manajemen Kinerja*”, Rajawali Press, Jakarta.

Wirawan, 2009, “*Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*”, Salemba Empat, Jakarta.

“*Peraturan Bank Indonesia tentang Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum yang Melaksanakan Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah dan Pembukaan Kantor bank yang Melaksanakan Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah oleh bank Umum Konvensional, PBI No. 8/3/PBI/2006*” diakses pada tanggal 3 Juni 2016 dari http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/27658FDB-EF72-4E37-BAA01AE7CAE069D7/11937/pbi_81307.pdf

<http://www.surabayaupdate.com/head-customer-service-bni-syariah-cabang-malang-pingsan-di-ruang-sidang/> diakses pada 22 Agustus 2016.

http://www.kompasiana.com/my.com/karyawan-bank-ntb-syariah-bobol-dana-1-2-milyar_5630e91e517a613f0ca9b11a diakses pada 17 agustus 2016.

<http://wartakota.tribunnews.com/2015/02/02/pegawai-bank-syariah-mandiri-bobol-bank-rp-75-m> diakses pada 17 Agustus 2016.

<http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2016/02/24/489477/ojk-pangsa-pasar-perbankan-syariah-baru-4-87> diakses pada 17 Agustus 201

<http://www.merdeka.com/peristiwa/karyawan-bank-muammalat-bobol-tabungan-nasabah-rp-8-miliar.html> diakses pada 17 agustus 2016.

