

**PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP KINERJA LAYANAN : PERAN
MODERASI PRINSIP ISLAM STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) TAMZIS BINA UTAMA**

TESIS S-2
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN



DIAJUKAN OLEH :
YASIFA FITRIANA
18911031

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP KINERJA LAYANAN : PERAN
MODERASI PRINSIP ISLAM STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) TAMZIS BINA UTAMA**

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
magister di Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama : Yasifa Fitriana
Nomor Mahasiswa : 18911031
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 9 September 2022 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

YASIFA FITRIANA

No. Mhs. : 18911031

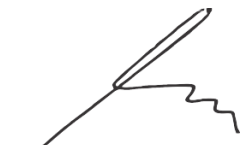
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM
TERHADAP KINERJA LAYANAN : PERAN MODERASI PRINSIP ISLAM STUDI PADA
KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSSPPS) TAMZIS BINA
UTAMA**

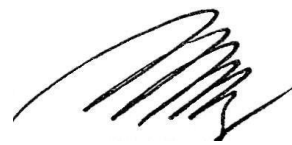
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si

Penguji II



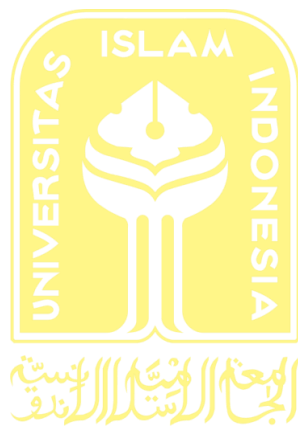
Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.d

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

A handwritten signature in black ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by several smaller, wavy strokes.

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Dosen Penguji II

A handwritten signature in black ink, featuring a series of overlapping, curved strokes that form a dense, somewhat abstract shape.

Drs. Achmad Sobirin, SE., M.Si., Ph.D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Yasifa Fitriana menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Layanan : Peran Moderasi Prinsip Islam Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSSPPS) Tamzis Bina Utama”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka say sanggup menerima sanksi apapun sesuai yang berlaku.

Yogyakarta, 18 September 2022



Yasifa Fitriana

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Sebagai bentuk rasa syukur kepada Allah SWT
Atas nikmat dan berkah hidup yang tiadatara*

*Teruntuk ayahku (Akhamad Adnan) ibuku (Erma H.S)
yang tak pernah berhenti berdoa untuk kelancaran studi anaknya. .*

*Dukungan moral yang tiada henti diberikan oleh kakakku (Fauzan)
serta adikku (Amalina)*

*Teruntuk suamiku (Rizal Ismail) dan khususnya anakku (Arsyila Shezan)
terima kasih telah menemani dengan sabar dalam proses ini.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'aalamiin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta bimbingan-Nya yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa melimpahkan kasih sayang kepada umatnya dengan menebarkan nilai-nilai Islam hingga dapat kita rasakan saat ini.

Sebagai penulis dalam pelaksanaan dan menyelesaikan tesis ini banyak mendapat bimbingan serta bantuan dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
2. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Anjar Priyono, SE., Msi., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing tesis yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi serta masukan yang membangun guna mencapai kesempurnaan dalam penulisan ini.
5. Bapak Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak, selaku dosen penguji dalam tesis ini yang telah banyak memberikan bantuan berupa masukan serta solusi sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
6. Kepada segenap dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomi. Khususnya program studi manajemen terimakasih atas ilmu serta motivasi yang diberikan hingga mampu mengantarkan kegerbang akhir. Segenap staaf dan karyawan dengan ketulusannya melayani mahasiswa.

7. Kepada kedua orang tuaku, Bapak Akhmad Adnan dan Ibu Erna Heriyani yang selalu mengirimkan do'a nya tiada putus. Dan untuk kakakku Fauzan serta adikku Amalina yang tak lelah memberikan dukungan moral dan semangat hingga akhir penulisan tesis ini.
8. Kepada Pakde Suharsono Adnan terimakasih atas dukungan moral dan materi serta kepercayaan untuk melanjutkan studi hingga akhirnya tesis ini dapat diselesaikan sebagai bentuk menyelesaikan studi ini.
9. Teruntuk suamiku Rizal Ismail dan anakku Arsyila Shezan terimakasih telah menemani perjuangan dalam menuntut ilmu ini. Dukungan serta kasih sayang yang tiada henti membuat diri ini menjadi lebih bersemangat untuk segera menyelesaikan studi ini.
10. Untuk teman-temanku 51 C dan 51 konsentrasi SDM kalian semua definisi dari teman seperjuangan yang sesungguhnya
11. Partner seperjuangan Desi yang tak hentinya memberikan semangat motivasi dan nasihat agar tesis ini segera diselesaikan. Uzi dan Henri partner terakhir yang sama-sama berjuang hingga detik-detik terakhir.
12. Kepada seluruh karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas do'a dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan tesis ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 18 September 2022

Yasifa Fitriana

NIM. 18911031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN TESIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Teori Pertukaran Sosial	12
2.1.2 Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perspektif Islam.....	13
1. Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam.....	16
2. Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam.....	19

3. Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam.....	24
2.1.3 Prinsip Islam.....	28
2.1.4 Kinerja Layanan.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.2.1 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.....	40
2.2.2 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.....	44
2.2.3 Pengaruh Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan	48
2.2.4 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	53
2.2.5 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	57
2.2.6 Pengaruh Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	61
2.3 Hubungan Antar Variabel	65
2.3.1 Hubungan antara Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.....	65
2.3.2 Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan	67
2.3.3 Hubungan antara Penilaian Kerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.....	69
2.3.4 Hubungan antara Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	70
2.3.5 Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	71
2.3.6 Hubungan antara Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	73

2.4 Kerangka Pikir Penelitian.....	75
BAB III.....	76
METODOLOGI PENELITIAN	76
3.1 Pendekatan Penelitian.....	76
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	76
3.3 Populasi dan Sampel.....	77
3.3.1 Populasi	77
3.3.2 Sampel	77
3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	78
3.4.1 Jenis Data.....	78
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	79
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	80
3.5.1 Praktik Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam	80
1. Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam	80
2. Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam.....	81
3. Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam.....	82
3.5.2 Kinerja Layanan.....	83
3.5.3 Prinsip Islam.....	85
3.6 Analisis SEM-PLS	89
3.6.1 Metode Analisis Jalur PLS	90
3.6.2 Pengujian Model Structural (Outer Model).....	92
3.6.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	94
3.6.4 Analisis Variabel Moderasi	95
BAB IV.....	96
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	96
4.1 Pengumpulan Data.....	96

4.2 Analisis Karakteristik.....	96
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	99
4.4 Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS.....	108
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	108
4.4.2 Uji Reliabilitas Konstruk (<i>Composite Reliability</i>).....	114
4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	115
4.4.4 Uji Struktural (Uji Pengaruh/Uji Hipotesis).....	116
4.4.5 Pengujian Hipotesis.....	117
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	120
BAB V.....	132
KESIMPULAN DAN SARAN	132
5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	133
5.3 Saran-Saran.....	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	75
Gambar 4.1 Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal.....	109
Gambar 4.2 Hasil Uji Struktural Smartpls Model Final.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rangkuman Landasan Teori.....	39
Tabel 2.2	Review Jurnal Hubungan Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.....	43
Tabel 2.3	Review Jurnal Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.....	47
Tabel 2.4	Review Jurnal Hubungan Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan	51
Tabel 2.5	Review Jurnal Hubungan Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam.....	56
Tabel 2.6	Review Jurnal Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam.....	61
Tabel 2.7	Review Jurnal Hubungan Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam	61
Tabel 3.1	Definisi Operasioanl.....	86
Tabel 4.1	Deskriptif Karakteristik Responden	96
Tabel 4.2	Variabel Rekrutmen dan Seleksi (X ₁)	100
Tabel 4.3	Deskriptif Variabel Rekrutmen dan Seleksi (X ₁).....	101
Tabel 4.4	Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X ₂)	101
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X ₂)	102
Tabel 4.6	Variabel Penilaian Kinerja (X ₃).....	103
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Penilaian Kinerja (X ₃)	104
Tabel 4.8	Variabel Kinerja Layanan (Y)	105
Tabel 4.9	Deskriptif Variabel Kinerja Layanan (Y).....	106
Tabel 4.10	Variabel Prinsip Islam (Y).....	107

Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Prinsip Islam (Y)	108
Tabel 4.12 Uji Indikator <i>Outer Loadings</i>	110
Tabel 4.13 Diskriminan Validity	112
Tabel 4.14 Hasil <i>Cross Loading</i>	113
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Reabilitas Konstruk.....	114
Tabel 4.16 Hasil Uji R-Square	115
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)	117

INTISARI

Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Layanan : Peran Moderasi Prinsip Islam Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamzis Bina Utama

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamzis Bina Utama (yang selanjutnya akan disingkat dengan TAMZIS) di Propinsi DIY Indonesia, analisis data menggunakan metode kuantitatif *Structural Equation Modeling* (SEM) dan pemodelan jalur *Structural Equation Modeling* (SEM) SMART-*Partial Least Square* (PLS) *Software*. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada : (1) Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan, (2) Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan, (3) Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan, (4) Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam, (5) Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam. Hasil riset menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamzis Bina Utama di Propinsi DIY Indonesia.

Keyword : Rekrutmen dan Seleksi dalam perspektif Islam, Pelatihan dan Pengembangan dalam perspektif Islam, Penilaian Kinerja dalam perspektif Islam, Prinsip-prinsip Islam dan Kinerja Layanan

ABSTRACT

The Influence of Human Resource Practices in Islamic Perspective on Service Performance: The Moderating Role of Islamic Principles (Study in Sharia Savings and Loans Cooperatives-Tamzis Bina Utama)

The objective of this study is to examine and analyze the influence of human resource (HR) practices in Islamic perspective on service performance. This study is carried out on Sharia Savings and Loans Cooperatives of Tamzis Bina Utama (TAMZIS) in the DIY Provinces, Indonesia. The data analysis is carried out using quantitative method with Structural Equation Modeling (SEM), and processed with SmartPLS software. The findings in this study indicate that there is a positive and significant relationship in: (1) Recruitment and selection in Islamic perspective on service performance; (2) Training and development in Islamic perspective on service performance; (3) Performance appraisal in Islamic perspective in on service performance; (4) Recruitment and selection in Islamic perspective on service performance moderated by Islamic principles; (5) Training and development in Islamic perspective on service performance moderated by Islamic principles. The findings also indicate that there is a negative and insignificant influence between performance appraisal in Islamic perspective on service performance moderated by Islamic principles in employees of Sharia Savings and Loans Cooperatives of Tamzis Bina Utama in the DIY Provinces, Indonesia.

Keywords: Recruitment and Selection in Islamic Perspective, Training and Development in Islamic Perspective, Performance Appraisal in Islamic Perspective, Islamic Principles, Service Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan dari sebuah perusahaan adalah menghasilkan kinerja secara efektif. Untuk mencapai hasil yang efektif tersebut perusahaan akan membentuk sebuah strategi. Strategi tersebut mencakup seperangkat rencana aksi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan melibatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menganalisis dan memahami kapasitas dari SDM yang dimiliki, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja atau etos kerja.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keefektifan dan daya saing perusahaan. Manajemen SDM adalah kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Praktik manajemen SDM mempunyai nilai yang mendukung sasaran dan tujuan perusahaan. Manajemen SDM yang efektif diupayakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kontribusinya dalam menciptakan reputasi perusahaan di mata masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan kombinasi aktivitas yang berkaitan dengan manajemen orang-orang di perusahaan yang bertujuan untuk membangun kemampuan, motivasi dan kesempatan untuk melakukan perubahan yang selaras dengan tujuan dan strategi organisasi. Serta

didefinisikan sebagai proses untuk mengembangkan kemampuan dan sikap individu yang mengarah pada pertumbuhan pribadi dan aktualisasi diri yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Rana & Malik, 2016). Manajemen sumber daya manusia (SDM) haruslah mencakup sifat manusia, oleh karena itu haruslah memenuhi prinsip-prinsip dasar yang mendefinisikan perilaku manusia yang diinginkan di dalam lingkungan organisasi tersebut. Meskipun prinsip-prinsip tersebut bersifat universal dan penerapannya berbeda dalam organisasi tergantung pada agama, budaya dan tradisi tertentu. Sedangkan agama salah satu hal yang memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk serta mengarahkan perilaku individu (Razimi, Noor & Daud, 2014).

Namun hingga saat ini hubungan antara agama, praktik manajemen dan hasil organisasi (kinerja) diabaikan dalam penelitian manajemen. Terlepas dari kenyataan bahwa lebih dari 80 persen orang diseluruh dunia mengatakan bahwa agama merupakan bagian yang cukup penting dalam kehidupan sehari-hari (Sedikides, 2010). Banyak penelitian dalam bisnis dan manajemen telah menganggap organisasi sebagai bidang agama yang netral dan akibatnya agama tidak dianggap layak untuk dipelajari. Hal ini disebabkan oleh anggapan bahwa agama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara individu berperilaku di tempat kerja (Matiaske & Grozinger, 2010).

Adanya kebutuhan untuk mengevaluasi praktik yang ada terkait dengan SDM berdasarkan pedoman agama dan mencari area yang

membutuhkan perbaikan. Organisasi yang menyelaraskan praktik SDM mereka memiliki prinsip yang cenderung berkinerja lebih baik (Moideenkutty dkk., 2011). Begitu pula disetiap organisasi memiliki sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) tersendiri, seperti halnya organisasi Islam. Organisasi Islam mendesak untuk mengadopsi nilai-nilai Islam dalam praktik sumber daya manusia (SDM) nya, karena mereka telah membuat diri mereka berbeda dengan organisasi lainnya.

Islam sendiri mendorong pembentukan masyarakat dan bisnis yang egaliter berdasarkan keadilan, *fair play* dan transparansi. Berbagai upaya telah dilakukan untuk menyentuh berbagai aspek SDM dan sudut pandang Islam terkait hal tersebut. Penggabungan nilai-nilai dan pedoman Islam dalam sistem SDM berpotensi untuk meningkatkan nilainya karena keduanya (sistem agama dan SDM) fokus pada manusia dan perilaku mereka (Razimi, Noor & Daud, 2014).

Praktik sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif Islam mengacu pada pelaksanaan fungsi dasar SDM itu sendiri yakni rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan, dan kompensasi) sesuai dengan pedoman yang ditentukan dalam Qur'an dan Hadits (ucapan Nabi Muhammad SAW). Islam menyerukan perekrutan dilakukan dengan amanah dan tanggung jawab. Islam menuntut orang yang bertanggung jawab atas perekrutan menjadi saleh dan adil. Ini untuk memastikan bahwa perekrutan dilakukan secara adil dan perlakuan yang adil diberikan kepada semua pelamar.(Hashim, 2010).

Pendekatan Islam terhadap SDM mencakup semua aspek kehidupan manusia termasuk individu, fisik, material, sosial dan spiritual (Zangoueinezhad & Moshabaki, 2011). Islam banyak menekankan kata “muamalah”, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan manusia. Islam tidak membatasi pikiran dan imajinasi manusia dengan memberikan suatu sistem “muamalah” yang tetap, melainkan memberikan prinsip dan pedoman yang luas terkait hal mendasar pada sistem mana yang dapat dirancang sesuai dengan waktu dan keadaan yang dibutuhkan (Ahmad, 2009). Islam menegaskan bahwa kita dapat menemukan berbagai pedoman yang dapat disesuaikan dengan banyak kondisi yang terkait dengan berbagai aspek sumber daya manusia. Konsep SDM Islami memiliki pendekatan yang *multidirectional* yang dimana meliputi kesejahteraan karyawan, organisasi dan masyarakat secara keseluruhan (Ali, 2010).

Sedangkan peran praktik SDM dalam hasil lain yang mana akan menjelaskan kinerja perusahaan. Hal ini menyebabkan diperlukannya penelitian tentang perantara mekanisme yang akan menjelaskan hubungan antara SDM dan kinerja. Praktik SDM mencerminkan berbagai jenis investasi pada karyawan. Praktik SDM digunakan oleh manajer untuk mempertahankan dan memperoleh pengetahuan karyawan mereka. (Paauwe, 2009). Serta kinerja perusahaan dapat diukur dari segi nilai produktivitas karyawan yang kemudian dievaluasi kontribusinya dari waktu ke waktu (Zangoueinezhad & Moshabaki, 2011).

Ana-Maria, Florica, & Catalina (2011) mengatakan bahwa kinerja layanan sebagai kelanjutan dari apa yang dicapai melalui efisiensi serta produktifitas yang membawa organisasi berkinerja secara efisien, kompetitif dan produktif

Amin et al. (2014) menyajikan hubungan positif dan signifikan antara praktik SDM dan kinerja layanan melalui peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan. Sedangkan Youndt, Snell, Dean & Lepak, (1996) menyatakan SDM sebagai penentu utama kinerja layanan. Mereka mengategorikan praktik SDM menjadi dua jenis: peningkatan administrasi dan SDM. Perusahaan-perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan meningkatkan jumlah praktik SDM atau dengan meningkatkan ruang lingkup mereka menjadikannya lebih komprehensif. Mereka berpendapat bahwa dua perspektif utama umumnya digunakan untuk menghubungkan SDM dengan kinerja layanan: pendekatan universal dan kontingensi. Yang pertama mencakup efek praktik terbaik universal terkait dengan SDM pada kinerja layanan dan yang terakhir menjelaskan dampak pandangan strategis organisasi pada efek SDM.

Sejak didirikan, koperasi Tamzis pernah mengalami perubahan jenis koperasinya. Sebelumnya KSPS (Koperasi Simpan Pinjam Syariah). Kemudian terbit Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Seiring diterbitkannya Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah

Republik Indonesia Nomor 16 /Per/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah oleh Koperasi. Peraturan Menteri ini merubah status KJKS kepada KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah). KJKS Tamzis berubah menjadi KSPPS Tamzis. Seluruh perubahan jenis koperasi ini merupakan upaya Tamzis mentaati regulasi yang dikeluarkan pemerintah di bidang perkoperasian (<https://www.tamzis.id/page/1-company-profile>).

Pada saat ini Tamzis telah memiliki lebih dari dua puluh ribu anggota yang tersebar diberbagai wilayah Wonosobo, Yogyakarta, Jakarta, Temanggung, Banjarnegara, Purwokerto, Magelang, Klaten, dan akan terus mengembangkan diri ke kota-kota lain. Maka dari itu SDM yang dimiliki oleh Tamzis haruslah memenuhi standart organisasi dan tentunya professional dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Saat ini Tamzis telah memiliki lebih dari lima ratus orang pegawai dan sebagai salah satu lembaga keuangan yang berbasis Islam Tamzis telah menerapkan berbagai prinsip-prinsip Islam didalam organisasinya. Menurut hasil wawancara dengan manajer SDM yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh Tamzis berusaha semaksimal mungkin selalu menerapkan prinsip-prinsip Islam didalam praktiknya. Dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan tidak pernah melenceng dari prinsip Islam. Dimulai dengan rekrutmen dan seleksi dimana Tamzis menekankan mencari seorang pegawai yang amanah, bertanggung jawab dan kerja keras serta memiliki sikap yang sopan serta memahami prinsip dasar Islam dalam bermuamalah. Tentunya juga pada

pelatihan-pelatihan yang diberikan selalu dimasukkan hal-hal terkait agama disini yakni Islam sebagai salah satu topik yang diberikan.

Beberapa penelitian seputar praktik SDM rata-rata berfokus pada kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan organisasi bukan pada kinerja layanan itu sendiri. Dan juga prinsip Islam masih sangat jarang digunakan sebagai faktor penentu dalam kinerja layanan terutama pada organisasi Islam. Namun, berikut beberapa penelitian yang menyatakan bahwa prinsip Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja layanan. Menurut Azmi (2012) terdapat temuan beberapa hubungan positif terkait praktik SDM dan kinerja layanan yang berasaskan prinsip Islam. Salah satunya adalah pola pelatihan dan pengembangan dengan prinsip Islam menghasilkan hubungan yang positif dan meningkatkan kinerja layanan. Meskipun seleksi dan rekrutmen Islam dalam prinsip Islam masih perlu di perhatikan dalam organisasi Islam. Temuan ini juga ditemukan oleh Rahman & Shahidi (2009) dan Junaidah (2010) keduanya menemukan bahwa praktik SDM berpengaruh terhadap komitmen karyawan dan kinerja layanan.

Terdapat pula penelitian yang memiliki pandangan berbeda mengenai praktik SDM, prinsip Islam dan kinerja layanan Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Kamel & Pawan (2010) menunjukkan bahwa hubungan dari praktik SDM dan prinsip Islam perlu untuk mendapatkan pemahaman lebih dalam terutama di sebuah lingkungan organisasi, khususnya terkait dengan budaya dan norma Islam yang digunakan dalam praktik tersebut dan implikasinya terhadap kinerja layanan secara keseluruhan. Sedangkan

menurut Mellahi & Budhwar (2010) berkesimpulan masih diperlukan banyak penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai peran yang dibutuhkan oleh prinsip-prinsip Islam di tempat kerja, dan khususnya bagaimana cita-cita, budaya, nilai dan norma Islam digunakan dalam praktik dan implikasinya pada lingkungan tempat kerja dan kinerja layanan secara keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa prinsip Islam dapat berpengaruh besar terhadap praktik SDM meskipun belum cukup maksimal untuk memaksimalkan kinerja layanan khususnya organisasi Islam. Hal ini dapat menjadi dasar bagi peneliti untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam yang bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut pengaruh praktik SDM terhadap kinerja layanan menggunakan prinsip-prinsip Islam pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamziz Bina Utama.

1.2 Rumusan Masalah

Pada saat ini banyak sekali muncul Lembaga Keuangan Syariah (LKS) yang menggunakan prinsip Islam sebagai salah satu rujukan dalam strategi maupun kegiatannya. Meskipun belum maksimal dalam pelaksanaannya karena masih tercampur dengan prinsip modern. Salah satunya adalah dalam praktik SDM yang berguna untuk menunjang tercapainya kinerja yang efektif dan efisien. Hal ini yang mendasari peneliti untuk lebih mendalami mengenai pengaruh praktik SDM terhadap kinerja menggunakan prinsip Islam pada

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamzis Bina Utama.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran yang diberikan pada latar belakang, yang menjadi pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan ?
3. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan?
4. Apakah ada pengaruh rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan dimoderasi prinsip Islam ?
5. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan dimoderasi prinsip Islam ?
6. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan dimoderasi prinsip Islam ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas dapat ditemukan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.
3. Untuk menguji dan menganalisis penilaian kinerja dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.
4. Untuk menguji dan menganalisis rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan dimoderasi prinsip Islam.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan dimoderasi prinsip Islam.
6. Untuk menguji dan menganalisis penilaian kinerja dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan dimoderasi prinsip Islam.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil dari penelitian tesis ini diharapkan dapat berkontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak lainnya :

1. Bagi Organisasi

Manfaat dari penelitian yang dihasilkan diharapkan dapat membantu organisasi untuk mengetahui dan menilai dampak dari prinsip Islam yang diterapkan dalam praktik sumber daya manusia (SDM) pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPP) Tamzis Bina Utama.

2. Bagi Akademis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen SDM.

3. Bagi Peneliti

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk lebih mengetahui dampak serta pengaplikasian prinsip Islam dalam praktik sumber daya manusia yang dilakukan oleh koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPP) Tamzis Bina Utama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial merupakan proses interaksi sosial yang berfokus pada pertukaran interpersonal yakni perilaku individu dalam interaksi satu sama lain yang dapat memunculkan suatu fenomena baru akibat dari interaksi tersebut (Homans, 1961 dalam Cook & Rice , 2006). Teori pertukaran sosial adalah salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam perilaku organisasi yang menjembatani berbagai disiplin ilmu seperti antropologi, psikologi sosial, dan sosiologi (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Dalam teori pertukaran sosial interaksi dengan berbagai hal biasanya dilihat sebagai saling bergantung dan bergantung pada tindakan orang lain (Blau, 1964 dalam Cook & Rice , 2006). Teori pertukaran sosial terdapat diantara perilaku dengan lingkungan yang memiliki hubungan saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan kita umumnya terdiri atas orang lain, maka kita dan orang lain tersebut dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). Imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan keuntungan

adalah imbalan dikurangi oleh pengorbanan. Jadi perilaku sosial terdiri atas pertukaran paling sedikit antar dua orang berdasarkan perhitungan untung-rugi.

Disisi lain teori pertukaran sosial menilai bahwa suatu nilai dalam sebuah hubungan akan menentukan hasil akhir apakah hubungan akan berlanjut atau hubungan tersebut akan berakhir. John Thibaut dan Harold Kelley menyatakan teori pertukaran sosial didasarkan pada ide bahwa manusia memandang hubungan dalam konteks ekonomi, dimana mereka menghitung pengorbanan kemudian membandingkannya dengan penghargaan (West & Turner, 2008). Teori ini adalah hubungan antar pribadi yang bisa diteruskan dan dihentikan. Melalui pernyataan tersebut maka disimpulkan bahwa apa yang seseorang mampu berikan kepada orang lain akan sangat berpengaruh dengan keberlangsungan kedepannya suatu hubungan tersebut.

2.1.2 Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perspektif Islam

Praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perspektif Islam mengacu pada pelaksanaan fungsi dasar SDM itu sendiri yakni (rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan, dan kompensasi) sesuai dengan pedoman yang ditentukan dalam Al-Qur'an dan Hadits (ucapan Nabi Muhammad SAW). Islam menyerukan perekrutan dilakukan dengan amanah dan tanggung jawab. Islam menuntut orang yang bertanggung jawab atas perekrutan menjadi saleh dan adil. Ini untuk memastikan bahwa

perekrutan dilakukan secara adil dan perlakuan yang adil diberikan kepada semua pelamar.(Hashim, 2010).

Penerapan praktik Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi keberhasilan setiap organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas, antusias dan kepuasan kerja karyawan, serta pengalaman mempengaruhi produktivitas, layanan pelanggan, reputasi, dan kelangsungan hidup organisasi (Hashim, 2007). Isu-isu implementasi sumber daya manusia dalam organisasi didasarkan pada basis agama (Ali dan Al-Kazemi, 2007). Demikian pula, Islam mendorong semua Muslim untuk mempromosikan praktik keadilan di setiap bidang kehidupan. Al-Qur'an sering mengacu pada kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, dan berulang kali menyerukan distribusi kekayaan yang adil dalam masyarakat seperti tercantum dalam surat An-Nisa ayat 135 :

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَفِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَن تَعْدِلُوا وَإِن تَلَوُّا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ۝١٣٥﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jadilah orang yang teguh dalam keadilan, menjadi saksi karena Allah, meskipun terhadap dirimu sendiri atau orang tua dan kerabat. Baik yang kaya maupun yang miskin, Allah lebih berhak atas keduanya. Maka janganlah kamu mengikutinya. kecenderungan, agar kamu tidak berlaku adil. Dan jika kamu memutarbalikkan [kesaksianmu] atau menolak [untuk memberikannya], maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Praktik sumber daya manusia mendorong terciptanya rasa keadilan dalam organisasi. Berdasarkan perspektif Islam, Al-Qur'an mengingatkan kejujuran dan keadilan dalam perdagangan, dan menyerukan distribusi

kekayaan yang adil dan merata dalam masyarakat (Ali et al., 2007). Manajemen Islam sangat menekankan prinsip keadilan. Persyaratan yang dinyatakan dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58 sebagai berikut :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk memberikan amanat kepada siapa mereka harus diberi dan ketika kamu memutuskan di antara orang-orang untuk memutuskan dengan adil. Sangat baik apa yang Allah perintahkan kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar dan Melihat.”

Menurut Godil, Quddos & Ali (2019) analisis moderasi prinsip Islam meningkatkan hubungan antara variabel-variabel (praktik SDM) yang terbukti dari hasil hubungan antara lain rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilain kinerja terhadap kinerja. Namun harus memberikan fokus lebih banyak kepada pelatihan dan pengembangan terutama dalam hal memberikan pelatihan yang relevan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya. Sedangkan kompensasi menjadi faktor utama lain sebagai penentu strategi yang dibutuhkan oleh organisasi. Maka dari itu dalam penelitian ini terdapat tiga variabel praktik SDM Islam yang dipilih untuk diteliti yakni: rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilain kinerja. Hal tersebut dipilih karena merupakan dasar untuk menentukan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga mampu mendapatkan SDM yang memiliki kualitas sesuai dengan segala hal dalam kebutuhan menjalankan organisasi.

1. Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam

Rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam merupakan salah satu proses yang sangat penting, dimana Al-Qur'an memberikan panduan secara langsung bahwa dalam proses rekrutmen dan seleksi haruslah dilihat dari beberapa segi yakni, kemampuan, pengetahuan, pengalaman kemampuan pribadi dan potensi yang harus disesuaikan dengan aturan organisasi dan hukum agama (Hadjri, 2019).

Dalam Islam rekrutmen merupakan sebuah proses menarik sekelompok orang untuk pekerjaan dalam sebuah organisasi. Islam menggambarkan kualitas calon yang tepat sesuai dengan nilai moral yang baik, kompeten dan dapat bekerja secara kelompok (Khan, 2016).

Kualitas yang harus dimiliki seorang muslim diantaranya:

- a. Bekerja keras dengan dedikasi.
- b. Loyalitas.
- c. Komitmen.
- d. Tanggung jawab.
- e. Kejujuran.
- f. Ketepatan waktu.
- g. Disiplin.
- h. Dapat dipercaya.

Menurut Razimi, Romle & Kamarudin (2017) Islam mendefinisikan proses seleksi didasarkan pada lima bidang yang luas meliputi kompetensi, pengalaman, tanggung jawab, kecocokan organisasi dan

reputasi masyarakat. Dalam Islam terdapat tiga prinsip dalam seleksi karyawan, diantaranya:

- a. Keadilan, menuntut seorang yang pekerja keras atas dasar selain pilih kasih atau egoisme.
- b. Kompetensi yakni tidak atas dasar kekerabatan atau hubungan darah serta kekuasaan politik.
- c. Kejujuran, seorang karyawan yang munafik akan berdampak buruk terhadap keberhasilan organisasi.

Dalam Islam, pemilihan karyawan yakni rekrutmen dan seleksi harus mengikuti prinsip-prinsip tertentu (Hashim, 2008), diantaranya terdapat empat prinsip yaitu :

- a. Prinsip pertama adalah Keadilan. Menurut Syed Agil (1997), Ali bin Abi Thalib menulis: jangan mencalonkan mereka (pejabat) berdasarkan pilih kasih atau egoism. kedua atribut ini mencerminkan ketidakadilan dan pengkhianatan.
- b. Prinsip kedua, seorang pegawai dipilih berdasarkan kompetensi. Orang perseorangan tidak boleh diangkat berdasarkan kekerabatan atau ikatan darah, persahabatan, kekayaan, umur, ras, dan kekuasaan politik atau semacamnya.
- c. Prinsip ketiga jujur, baik pelamar maupun perekrut harus jujur.
- d. Prinsip keempat, Islam melarang pemberian pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Tidak ada orang yang dibebankan lebih dari kemampuannya." Ini karena individu mungkin tidak

dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan karena kekurangannya. Pengusaha wajib menginformasikan kebenaran tentang pekerjaan yang ditawarkan kepada pelamar, termasuk persyaratan pekerjaan, kriteria pemegang pekerjaan, dan kompensasi yang akan dibayarkan. Ini adalah informasi penting yang harus diberikan kepada pelamar agar mereka dapat mengevaluasi dan menyesuaikan pekerjaan, apakah sesuai dengan kompetensi, keterampilan, minat, dan penghargaan.

Keadilan adalah masalah umum dalam semua praktik manajemen sumber daya manusia. Misalnya dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, favoritisme dan nepotisme selalu mempengaruhi keputusan perekrutan. Ali (2005) telah menunjuk bahwa seleksi adalah salah satu tugas yang paling rumit dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa ketika ada banyak calon melamar pekerjaan, pengusaha memiliki banyak calon potensial untuk dipilih. Untuk memastikan perlakuan yang adil dalam rekrutmen diberikan kepada semua pelamar, Islam mewajibkan orang yang bertanggung jawab untuk rekrutmen harus benar dan adil. Seorang pengelola wajib melaksanakan shalat, puasa, zakat dan rukun Islam lainnya untuk mencapai tingkat ketakwaan yang terbaik (Ahmad, 1995). Menurut Ahmad, standar Al-Qur'an memenuhi syarat untuk pekerjaan itu dan kompetensi yang dibutuhkan untuk itu. Hal ini menekankan pentingnya kompetensi dan kejujuran, karena tanpa prasyarat ini tidak mungkin

efisien. Al-Qur'an menyatakan dalam surat Al-Qasas ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنِي لِيَأْتَنِي بِكَ خَيْرَ مِمَّنْ آتَى الْقَوْمِ الْآمِينَ ٢٦

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Pengukuran rekrutmen dan seleksi dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Shaikhly (2017) dengan menggunakan 6-item yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
2. Rekrutmen dan seleksi bersifat adil sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
3. Rekrutmen dan seleksi bersifat dilakukan secara transparan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
4. Perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
5. Perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
6. Perusahaan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

2. Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam

Pelatihan adalah proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang membantu mereka menjadi lebih produktif dan memiliki

kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi (Alhejji & Garavan, 2016). Pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam mencakup pada tiga dimensi dasar, diantaranya: Tarbiyah (pertumbuhan), Ta'dib (disiplin) dan Ta'lim(mendidik) (Halstead, 2004). Pelatihan adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas yang memungkinkan mereka menjadi lebih produktif dan berkontribusi lebih untuk pencapaian tujuan organisasi. Menurut Al-Qur'an, kualifikasi dasar manusia untuk menjadi wakil Tuhan (Khalifatullah) di bumi adalah untuk memiliki pengetahuan. Allah SWT berfirman, (2:30-31):

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠ وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ۝ ٣١

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (30). Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!" (31).

Dua poin penting dapat ditarik dari ayat-ayat Al-Qur'an. **Pertama**, keturunan Adam berhak atas kedudukan sebagai khalifah Allah di muka bumi atas dasar ilmu. **Kedua**, mereka termasuk anak Adam yang lebih berhak menjadi khalifah adalah mereka yang berilmu. Orang-orang yang berilmu melampaui orang lain, dan membatasi penerimaan

nasihat kepada orang-orang yang memiliki pengetahuan dan pemahaman dalam derajat di sisi Tuhan mereka, dan lebih disukai daripada yang lain. Oleh karena itu, merupakan kewajiban bagi umat Islam untuk mencari ilmu dengan ketekunan dan keunggulan dalam pencapaian kinerja. Umat Islam dihimbau untuk menuntut ilmu dari buaian sampai liang lahat. Konsepnya adalah untuk menciptakan keadaan pengetahuan yang berkelanjutan. Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi individu dan pemberi kerja (Siswanto, 2014).

Adapun Fesharaki & Sehat (2017) menambahkan penjelasan mengenai betapa pentingnya pelatihan dan pengembangan yang harus diterima karyawan agar terwujudnya kinerja yang efektif dan efisien melalui surat Az-Zumar ayat 9 sebagai berikut :

أَمَّنْ هُوَ قُنُوتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآجِزَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ فَلَنْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولَٰئِكَ الْآلَاءِ ۗ ٩

Artinya: (Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Bahwa ayat-ayat yang telah dijelaskan menunjukkan betapa pentingnya pengetahuan dan bentuk yang paling efektif bagi seorang karyawan dalam mencari ilmu dengan mentransfer pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja layanan yang akan diberikan nantinya.

Pelatihan dan pengembangan dalam Islam memiliki beberapa konsep diantaranya upaya perbaikan diri yang dapat digunakan untuk menunjang kinerja agar lebih baik, keinginan untuk unggul memungkinkan untuk membantu seseorang dapat bersikap professional serta menciptakan keinginan untuk belajar lebih baik lagi guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Dengan adanya konsep tersebut memberikan dampak yang positif bagi karyawan (Hadjri, 2019).

Pelatihan dan pengembangan sebagai proses yang menghususkan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan potensi karyawan terdapat pada bidang tertentu. Dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan komunikasi individu serta mampu mendukung pengembangan organisasi. (Elarabi, 2014).

Al Zaabi (2007) menjelaskan dan sangat menekankan bahwa departemen sumber daya manusia bank syariah dapat meluncurkan kursus pelatihan terjadwal, mencetak brosur dan manual yang diperbarui, dan melakukan induksi internal bagi karyawan untuk memastikan bahwa mereka menerima informasi yang cukup mengenai persyaratan umum dan kondisi produk dan layanan perbankan syariah.

Untuk meningkatkan kualitas layanan perbankan syariah dan dampaknya terhadap manajemen, Saleh (2005) membuat model dengan delapan elemen utama:

- a. Kepemimpinan dan Komitmen Manajemen
- b. Arah Strategis Bank Syariah; termasuk visi, misi
- c. Fokus Pelanggan sebagai Kekuatan Pendorong
- d. Bisnis Inti melalui Prinsip dan Kepatuhan Syariah
- e. Alat dan Metodologi Praktik Berkualitas
- f. Kontribusi Bottom-up (dari karyawan)
- g. Infrastruktur yang Kompetitif
- h. Pengukuran, Analisis, dan Peningkatan Data

Dahlawi (2005) secara eksplisit menjelaskan secara khusus untuk perbankan Syariah menyatakan bahwa dewan Syariah harus berkontribusi dalam menentukan kondisi dan kriteria pekerjaan yang harus dipenuhi pekerja dalam hal etika, perilaku, dan pengetahuan tentang perbankan syariah. Salah satu fungsi dewan Syariah adalah menyetujui pemilihan auditor Syariah internal untuk memastikan mereka cocok untuk pekerjaan itu. Pertemuan langsung berkala harus diselenggarakan antara dewan Syariah dan para pekerja, berbagai bagian administrasi, pimpinan lembaga dan dewan direksi. Program pelatihan Syariah harus diawasi oleh dewan Syariah; dewan Syariah harus berpartisipasi dalam merancang program pelatihan dan dalam melakukan lokakarya, penelitian dan simposium.

Pengukuran pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Shaikhly (2017) dengan menggunakan 7-*item*. yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
2. Perusahaan merencanakan kedepan untuk program pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
3. Perusahaan memperhatikan kualitas pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
4. Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
5. Perusahaan mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
6. Perusahaan memiliki program pelatihan lintas departemen sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
7. Perusahaan mendukung pengembangan karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

3. Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam

Penilaian kinerja adalah sistem formal kerja dalam menetapkan standar, menilai kinerja dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk tujuan motivasi, koreksi, dan kelanjutan kinerja mereka (Dessler, 2008). Penilaian Kinerja dalam perspektif islam merupakan petunjuk normatif yang diberikan oleh Al-Qur'an yang

dapat dibagi menjadi tiga kategori yakni: peraturan kontrak, tanggung jawab dan pengendalian diri (Harbi et al., 2016).

Adapun aturan kontrak, Islam menganggap pekerjaan seseorang sebagai perjanjian antara organisasi dan karyawan yang harus dipenuhi sepenuhnya. Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk menunaikan kewajibannya dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 1 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ ٱلْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلَى الصَّيِّدِ
وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ١

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Sedangkan mengenai tanggung jawab diri, Al-Qur'an mengatakan bahwa setiap orang terikat dengan perbuatannya sendiri dijelaskan dalam surat Al-Muddathir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ٣٨

Artinya: Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya,

Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik yang berharga bagi karyawan untuk memodifikasi dan memperbaiki aktivitas mereka. Dan yang berhak untuk menilai hasil daripada karyawan atau anggota organisasi adalah salah satunya tugas penting bagi eksekutif HRM (*human resource management*) yang tidak lain merupakan manajer SDM. Menurut Ali (2005), manajer saat ini sulit menilai

karyawan secara efektif. Hal ini disebabkan oleh pertimbangan agama, hubungan pribadi dan kecenderungan birokrasi. Dengan demikian, manajer Muslim harus menyadari bahwa pengukuran kinerja dalam Islam harus memperhitungkan konsep akuntabilitas dan tanggung jawab. Mengingat tanggung jawab untuk menilai karyawan, manajer harus adil dan memperhatikan karyawan mereka.

Islam membangun sistem penilaian yang memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa bias apapun dan menghindari penilaian subjektif yang tidak etis (Khan, Farooq, & Hussain, 2010). Penilaian kinerja yang tidak tepat akan dapat mempengaruhi sikap dan mentalitas karyawan serta dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas. Sebaliknya sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang tepat mampu meningkatkan moral serta mental karyawan dan tentunya akan membantu organisasi untuk menaikkan produktifitas yang lebih baik (Altahtani, 2014)

Menurut Ali (2005) bahwa penilaian kinerja dalam Islam didasarkan pada instruksi normatif dan praktik Nabi Muhammad SAW dan empat khalifah. Sedangkan evaluasi kinerja harus bersikap objektif terdapat dua metode evaluasi yang dipaparkan yakni:

- a. Metode pendekatan berbasis penilaian biasanya menggunakan pernyataan yang terkait sifat, atribut dan karakter karyawan itu sendiri.

- b. Metode pendekatan berbasis perilaku digunakan untuk mengamatai perilaku para karyawan.

Menurut Ismail, et.al (2019) terdapat beberapa komponen dalam penilaian kinerja , diantaranya :

a. Tujuan Penilaian Kinerja

- Keputusan dalam memberikan penghargaan atau hukuman.
- Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja,

b. Kriteria

- Mengembangkan kriteria yang spesifik untuk peran dan tanggung jawab karyawan.
- Mengembangkan kriteria yang dapat dicapai untuk karyawan.

c. Peringkat

- Menilai karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Jangan pilih kasih dalam penilaian apapun hubungan pribadinya.

d. Masukan atau saran

- Manajer dan karyawan harus selalu saling berkonsultasi mengenai kinerja karyawan.
- Manajer tidak boleh kasar ketika memberikan komentar tentang kinerja karyawan.
- Karyawan harus melatih kesabaran dalam menerima umpan balik negatif

Pengukuran penilaian kinerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Shaikhly (2017) dengan menggunakan *6-item*, yaitu sebagai berikut :

1. Sistem evaluasi perusahaan adil dan jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
2. Perusahaan menangani keluhan karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
3. Perusahaan memiliki sistem penilaian profesional sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
4. Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
5. Perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
6. Perusahaan mengetahui pendapat karyawannya sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

2.1.3 Prinsip Islam

Prinsip Islam adalah sebuah prinsip yang berasal dari Al-Qur'an, yang merupakan sumber paling mendasar dalam hukum Islam hari'ah, dan sunnah, yang merupakan sumber penting kedua dalam Islam. Asas yang paling utama adalah ilmu, amar ma'ruf nahi munkar, amanah (kepercayaan), keadilan, syura (konsultasi), persaudaraan, perilaku moral dan etika, tanggung jawab (dapat dipercaya), muhasabah (akuntabilitas),

dan, motivasi. Itulah nilai-nilai yang terkandung dalam pendekatan Islam yang harus diterapkan oleh mereka yang bekerja di organisasi manapun (Shalleh & Mohammad, 2012). Prinsip Islam memberikan sistem yang lebih komprehensif karena menggabungkan dimensi moral dan spiritual. Prinsip ini berlaku secara universal dan penting bagi keberhasilan organisasi umat Islam. Karena Islam adalah pandangan hidup yang komprehensif, Islam memperlakukan masalah yang paling kecil dan sederhana hingga yang rinci dan besar dalam berbagai aspek kehidupan dan aktivitas manusia termasuk administrasi organisasi atau lembaga. Ini ditujukan kepada seluruh umat manusia tanpa membedakan ras, wilayah, bahasa atau waktu.

Dari perspektif Islam manajemen, adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan anggota organisasi dengan menggunakan semua sumber daya organisasi lainnya tergantung pada petunjuk Allah SWT dan Nabi (saw) dengan akuntabel mentalitas, integritas dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan . Islam membimbing para manajer dalam mengelola organisasi secara lebih efektif dan efisien. Ini membantu CEO, Manajer Umum, Manajer Senior dan Manajer untuk menetapkan tujuan organisasi, visi dan misi, nilai-nilai perusahaan, kode etik dan etika, proses pengambilan keputusan, rekrutmen, pelatihan karyawan dan pengembangan serta strategi dalam mengelola bisnis yang sesuai. pola pikir Muslim secara keseluruhan (Sulaiman et al., 2014).

Altahtani (2014) menegaskan bahwa Islam tidak hanya berfokus terhadap aspek akhirat saja tetapi juga memikirkan aspek duniawi. Oleh karena itu untuk berhasil dan mencapai tujuan, manusia harus mengikuti petunjuk dan pedoman yang diberikan oleh Allah SWT, diantaranya :

1. Niat : di mana setiap tindakan harus dipandu oleh niat mereka. Dalam organisasi, harus ada tujuan, ide, dan strategi yang jelas, yang akan memandu karyawan mereka dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Rahman, 2018). Hal ini penting untuk memastikan tujuan karyawan sejalan dengan tujuan organisasi, untuk keberhasilan pencapaian praktik manajemen sumber daya manusia, seperti yang terkait didalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11 :

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ ... ١

Artinya : .. “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

2. Taqwa: Taqwa adalah takut kepada Allah SWT dan cinta kepada Allah SWT, yaitu melakukan apa yang diperintahkan Allah SWT dan menjauhkan diri dari larangan Nya. Taqwa tidak hanya menjauhkan seseorang dari kejahatan tetapi juga mengarahkan tindakannya menuju kesempurnaan (Nafs mutmainah). Dalam konteks organisasi, ini memacu karyawan untuk terlibat dalam kritik yang membangun dan memberikan pendapat untuk kemajuan organisasi
3. Ihsan: Ihsan dapat disimpulkan sebagai mencari keridhaan Allah SWT, dan menyembah-Nya seolah-olah seseorang melihat-Nya atau setidaknya mengakui bahwa Allah SWT melihatnya. Islam telah

mengangkat pekerjaan menjadi kebajikan dan ibadah selama bekerja sehingga seorang muslim diharapkan sadar diawasi oleh Allah SWT.

4. Adl: Allah (SWT) berkata: “Hai kamu yang percaya! berdiri teguh di hadapan Allah, sebagai saksi untuk transaksi yang adil, dan jangan biarkan kebencian orang lain kepada Anda membuat Anda membelok ke arah yang salah dan pergi dari keadilan. Jadilah adil: itu di samping takwa: dan takut kepada Allah. Karena Allah mengetahui semua yang kamu lakukan "(Al-Qur'an: 5: 8). Keadilan mengarah pada perlakuan yang adil dan kesetaraan, pilar fundamental dari sistem sosial Islam. Oleh karena itu, karyawan harus diperlakukan dengan adil dalam pemberian penghargaan maupun sanksi.
5. Amanah: Kepercayaan sangat diperlukan untuk membangun komunitas yang kuat berdasarkan akhlak yang tinggi. Karyawan memegang sumber daya organisasinya dalam kepercayaan dan setiap penyalahgunaan sumber daya sama saja dengan pelanggaran kepercayaan. Allah (SWT) berkata: “Hai kamu yang percaya! tidak mengkhianati kepercayaan Allah dan Rasul, atau menyalahgunakan secara sadar hal-hal yang dipercayakan kepada Anda '(Qur'an: 8:27).
6. Sidiq: Islam sangat mengagumi kebajikan kebenaran. Dalam tatanan organisasi, kejujuran muncul ke dalam menerima tanggung jawab atas perbuatan seseorang dan menegakkan keadilan dalam aktivitas terkait pekerjaan

7. Etqan: Islam menganjurkan pencapaian kesempurnaan, yang dimungkinkan melalui perolehan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Manajer dengan pengertian etqan mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kreativitas nilai, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan.
8. Ikhlas: Ketulusan menyebarkan kepercayaan dan kerja sama dalam suatu organisasi.
9. Syura: Ajaran Islam menganjurkan konsultasi. Allah (SWT) menyatakannya sebagai kualitas Muslim: “Mereka yang mendengarkan Tuhan mereka, dan menegakkan Doa teratur; siapa (melakukan) urusan mereka dengan musyawarah bersama; yang menghabiskan dari apa yang Kami berikan kepada mereka untuk Rezeki ”(Qur’an 42:38). Konsultasi antar anggota yang berbeda dalam suatu organisasi membuat karyawan merasa penting dan menjadi bagian dari sistem. Keterbukaan terhadap pendapat orang lain membunuh naluri jahat dari kesombongan dan kesombongan.
10. Sabar: Kesabaran adalah tingkat tertinggi iman. Manajer yang sabar tidak bereaksi berlebihan untuk perubahan dalam lingkungan bisnis dan menghindari jebakan jatuh ke dalam kesalahan yang merugikan karena keputusan yang terburu-buru.

Pengukuran Prinsip Islam dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sarwar dan Abugre (2013) dengan menggunakan *6-item*, yaitu sebagai berikut:

1. Merasakan rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan
2. Menjadi produktif dalam bekerja
3. Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan
4. Dapat membedakan kebutuhan pribadi dan organisasi di tempat kerja.
5. Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi terkadang dapat diterima.
6. Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk yang terlarang.

Dalam Rana & Malik (2017) dijelaskan prinsip Islam mampu memoderasi dan memainkan peran yang cukup baik dalam praktik SDM. Pengaruh adanya interaksi prinsip islam pada umumnya menurun kearah penerapan yang lebih tinggi. Menurut Cader (2017) dalam Godil et.al (2019) perusahaan mampu mengenali prinsip islam dengan baik mereka dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Prinsip Islam dapat beradaptasi sedemikian rupa sehingga mampu dengan fleksibel masuk kedalam lingkungan kerja.

2.1.4 Kinerja Layanan

Sistem kontrol manajemen kinerja dibagi dalam sistem kontrol berbasis hasil dan sistem kontrol berbasis perilaku. Sistem kinerja berbasis hasil

adalah sistem kontrol yang digambarkan sebagai seperangkat prosedur yang dilakukan organisasi untuk memantau, mengarahkan, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Kinerja berbasis hasil dicirikan oleh sedikit pemantauan dan pengarahan oleh manajemen, evaluasi dilakukan dengan ukuran objektif, dan kompensasi karyawan ditentukan oleh proporsi penjualan yang mereka lakukan (berdasarkan komisi). (Anderson & Oliver, 1987).

Sedangkan sistem kinerja berbasis perilaku adalah sebuah sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja berbasis perilaku adalah kebalikan dari manajemen kinerja berbasis hasil. Hal ini ditandai dengan pemantauan dan pengarahan yang ketat oleh manajemen, penggunaan evaluasi subjektif oleh manajemen untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan karyawan menerima gaji tetap (Anderson & Oliver, 1987).

Dalam penelitian ini menggunakan sistem kinerja berbasis perilaku dikarenakan adanya hubungan antara perilaku karyawan dengan hasil kinerja yang dipantau dan diarahkan oleh pihak manajemen perusahaan agar terciptanya hasil kinerja secara maksimal.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan kata lain, itu mengacu pada harapan tentang

bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, menunjukkan peran dalam organisasi

Othman dan Lynn (2001) dan Shahril et al. (2004) percaya bahwa model CARTER (*Compliance, Assurance, Reliability, Tangibility, Empathy, dan Responsiveness*) dapat digunakan untuk mengukur kualitas layanan, untuk memahami kebutuhan nasabah, dan untuk meningkatkan kinerja, lingkungan, budaya, lokasi dan desain kontra. Namun, pertanyaan utama Shahril dkk. (2004) yang diangkat adalah siapa yang harus bertanggung jawab untuk menerapkan kualitas layanan di bank syariah: apakah dewan direksi, manajer umum, manajemen menengah, atau semuanya

Kinerja layanan atau *Service Performance* (Servperf) adalah pelayanan yang diberikan oleh karyawan baik secara internal maupun eksternal dan diterima oleh konsumen itu sendiri serta menilai kualitas dari pelayanan yang benar-benar mereka rasakan (Cronin dan Taylor, 1994 dalam Dharmayanti, 2006). Skala Service performance dinyatakan lebih tepat dalam mengukur kualitas jasa (R.kenneth Teas, 1994) karena skala *Service Quality* (SERVQUAL) yang menggunakan perbandingan persepsi dan harapan untuk mengukur kualitas jasa, mendefinisikan konsep kualitas jasa yang diterima dihubungkan dengan konsepsi (persepsi-harapan).

2. Indikator Kinerja Layanan

Patterson dan Spreng (1998) dalam Soenhadji (2007) melakukan studi terhadap perusahaan yang bergerak di bidang jasa profesional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sudut pelanggan, ternyata kinerja layanan dari perusahaan tersebut yang dirasakan pelanggan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Pengukuran variabel kinerja dilakukan berdasarkan dimensionalitas yang terbentuk dari sifat jasa yang diproduksi, antara lain (Patterson dan Spreng (1998) dalam Soenhadji (2007)) :

- a. *Outcome*, yakni sebagai hasil yang diukur menurut tingkat keterpakain produk.
- b. *Method*, yakni tingkat kemampuan dan ketepatan produk dalam membantu pelanggan untuk memecahkan permasalahannya
- c. *Service*, yakni aspek yang berkaitan dengan ketanggapan perusahaan terhadap kebutuhan atau keinginan pelanggan, kepercayaan atas janji yang diberikan, kehandalan dan keprofesionalitas
- d. *Relationship*, yakni tingkat dukungan produk dalam membantu meningkatkan kemampuan kinerja individu atau kinerja kelompok (jika pelanggan jasa merupakan organisasi) yang dibutuhkan pelanggan
- e. *Global*, yakni dapat membuat individu atau kelompok pelanggan lebih merasakan nilai guna bagi lingkungannya.

- f. *Problem identification*, yakni membuat pelanggan lebih memahami tujuan serta merasa yakin terhadap masalah yang tengah dihadapi sehingga mengerti apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan secara tepat.

Menurut Cronin dan Taylor (1992) mengemukakan tentang 5 dimensi dan 10 item kinerja pelayanan atau SERVPERF dimana instrument ini dapat digunakan secara umum oleh perusahaan-perusahaan jasa dalam mengukur tingkat kinerja pelayanan yang diberikan, terdiri dari:

a. *Time* (waktu)

Dimensi kinerja pelayanan jasa yang paling dinamis. Kecepatan pelayanan terhadap pelanggan hampir dapat dipastikan akan berubah dengan kecenderungan naik dari waktu ke waktu.

- Saya tidak melayani dengan cepat.
- Saya tidak dapat dipercaya.

b. *Accessibility* (aksesibilitas)

Dimensi kinerja pelayanan yang berhubungan dengan akses atau kemudahan konsumen untuk mengakses lokasi penyedia jasa.

- Saya mendapatkan dukungan yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka.
- Pelayanan perusahaan dapat diandalkan.

c. *Completeness* (kelengkapan)

Dimensi kinerja pelayanan yang berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas dan prasarana

kepada pelanggan agar pelanggan merasa nyaman hal ini merupakan salah satu strategi perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

- Perusahaan memiliki peralatan dan fasilitas yang memadai.
- Fasilitas perusahaan sesuai dengan jenis pelayanan yang diberikan.

d. *Courtesy* (kesopanan)

Dimensi kinerja pelayanan yang meliputi sikap karyawan untuk memperhatikan dan memahami kebutuhan pelanggan, pengetahuan, keramahan, kesopanan, komunikasi yang baik dan kemudahan untuk melakukan komunikasi.

- Saya tidak harus berperilaku sopan.
- Saya tidak harus berpakaian rapi dan menarik.

e. *Responsiveness* (tanggung jawab)

Dimensi kinerja pelayanan yang meliputi kemampuan atau keinginan para karyawan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh konsumen, rasa tanggung jawab dan keinginan untuk memberikan jasa yang prima serta membantu konsumen apabila masalah yang berkaitan dengan jasa yang diberikan.

- Perusahaan menyediakan layanan sesuai dengan yang dijanjikan.
- Perusahaan dapat diandalkan ketika terjadi masalah.

Tabel 2.1 Rangkuman Landasarn Teori

Variabel	Tokoh	Keterangan	Pengukuran
Rekrutmen dan Seleksi Islam	(Khan, 2016)	Sebuah proses menarik sekelompok orang untuk pekerjaan dalam sebuah organisasi	Kompeten Loyalitas. Komitmen. Tanggung jawab. Kejujuran. Ketepatan waktu. Disipin. Dapat dipercaya
Pelatihan dan pengembangan Islam	(Alhejji & Garavan, 2016)	Kemampuan sumber daya manusia yang membantu untuk menjadi lebih produktif dan memiliki kontribusi	Pengetahuan Keterampilan Perbaikan Diri Profesioanl
Penilaian Kinerja Islam	(Harbi et al., 2016)	Kewajiban moral untuk memantau kinerja mereka sendiri dan bekerja untuk pengembangan diri.	Peraturan kontrak Tanggung jawab Pengendalian diri
Kinerja layanan	(Cronin dan Taylor, 1994 dalam Dharmayanti, 2006)	pelayanan yang diberikan oleh karyawan baik secara internal maupun eksternal dan diterima oleh konsumen	<i>Time</i> (waktu) <i>Accessibility</i> (aksesibilitas) <i>Completeness</i> (kelengkapan) <i>Courtesy</i> (kesopanan) <i>Responsiveness</i> (tanggung jawab)
Prinsip Islam	(Shalleh & Mohamad, 2012)	Prinsip yang berdasarkan pada pedoman Al-Qur'an dan Hadits.	Ilmu Kepercayaan Keadilan Tanggung jawab Muhasabah Motivasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya atau survei literatur sangat penting sebagai dasar informasi untuk penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan.

1. Hossin, Ali & Sentosa (2020)

Dalam penelitian yang berjudul *Human resource management practice from Islamic perspective; A study on Bangladesh context* oleh Hossin, Md. S & Sentosa, I (2020) bertujuan untuk meninjau dan membahas peran praktik manajemen SDM dan prinsip-prinsip Islam sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini di dasarkan pada data sekunder yang di dapat dari organisasi berupa artikel, buku, surat kabar, jurnal dan situs web.

Hasil penelitian ini mencapai hasil yang cukup baik dimana terdapat sembilan prinsip sistem Islam yang berpengaruh positif terhadap empat sistem praktik SDM utama yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan kompensasi. Nilai-nilai utama prinsip Islam dan meningkatnya kebutuhan akan sistem praktik SDM secara Islam mampu merumuskan kebijakan dan mengimplementasikan ke dalam program-program SDM Islam.

2. Razimi, Romle & Kamarudin (2017)

Penelitian yang berjudul *Processes of Recruitment and Selection In Human Resource Management from Islamic Perspective: A Review* yang diteliti oleh Razimi, M.S.A, Romle, A.R & Kamarudin, N.N (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi proses rekrutmen dan seleksi SDM secara Islam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif berdasarkan tinjauan studi literatur yang relevan guna mengidentifikasi konsep SDM Islam dan konvensional.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini proses rekrutmen dan seleksi baik secara Islam maupun konvensional tidak memiliki banyak perbedaan. Perbedaan yang mencolok hanya pada asas agama dimana Islam berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadits dalam pedomannya. SDM Islam lebih menekankan kepada nilai-nilai Islam yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

3. Ekwoaba *et al.* (2015)

Dalam penelitian yang berjudul *The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organization Performance* yang dilakukan oleh Ekwoaba *et al.* (2015) dengan mengadopsi desain penelitian survei dan kuesioner terstruktur untuk mengumpulkan data. Populasi penelitian meliputi enam divisi bisnis utama Fidelity Bank Plc di Negara Bagian Lagos sebanyak 130 kuesioner sah yang dikumpulkan dan telah diisi. Hasil menunjukkan bahwa kriteria

dalam rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Perbedaan terdapat pada objek penelitian pada karyawan di enam divisi bisnis utama Fidelity Bank Plc di Negara Bagian Lagos. Sedangkan penelitian akan dilakukan di kantor pusat serta cabang KSPPP Tamzis Bina Utama.

4. Hashim (2009)

Dalam penelitian yang berjudul *Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia* yang ditulis oleh Hashim, J (2009). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 121 karyawan muslim. Tujuan dari penelitian ini mengeksplorasi sejauh mana karyawan Muslim menyadari praktik manajemen sumber daya manusia Islam dan sejauh mana organisasi Islam mempraktikkan dan mempengaruhi kinerja baik dari sisi organisasi maupun kinerja karyawan. Hasil temuan sebagian dari karyawan khususnya Muslim menyadari akan adanya praktik SDM islam

Tabel 2.2 Review Jurnal Hubungan Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Hossin, Md. S, Ali. I & Sentosa, (2020) <i>Human resource management practice from Islamic perspective; A study on Bangladesh context</i> Publisher : <i>Global Journal of Management Business</i>	<i>Human resource management practice</i> (Hashim,2010)	Hasil temuan penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara praktik SDM dan prinsip Islam dalam pengaplikasiannya di bank Syariah,
2.	Razimi, M.S.A, Romle, A.R & Kamarudin, N.N (2017) <i>Processes of Recruitment and Selection In Human Resource Management from Islamic Perspective: A Review</i> Publisher: <i>World Journal of Management and Behavioral Studies</i>	<i>Recruitment and Selection</i> (Hashim, M. 2012) <i>Human Resource Management</i> (Rahman et al, 2013) <i>Islamic Perspective</i> (Amin et al , 2014)	Hasil yang didapat menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi Islam mengikuti pedoman Al-Qur'an dan Hadits . Proses wawancara dan penyaringan pun dilakukan menurut dengan pemikiran Islam.
3.	Ekwoaba, J.O, Ikeije, U.U and Ufoma, N. (2015). <i>The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organization Performance.</i> Publisher : <i>Global Journal of Human Resource Management</i> , Vol .3, No.2, pp.22-33.	Rekrutmen dan seleksi (Gamage, 2014) Kinerja (Sinha & Thaly, 2013)	Hasil menunjukkan bahwa kriteria dalam rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
4.	Hashim, J (2009) <i>Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia</i> Publisher: <i>International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management</i>	<i>human resource management practices</i> (Ali, 2005)	Hasil temuan penelitian ini bahwa sebagian karyawan muslim khususnya menyadari akan adanya praktik SDM Islam.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

1. Dewa & Zakaria (2012)

Dalam penelitian yang berjudul *Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry* yang dilakukan oleh Dewa, N & Zakaria, S. (2012) dengan menggunakan kuesioner yang disebar sebanyak 140 set yang masing-masing set memiliki 31 pertanyaan yang diberikan kepada praktisi yang terdiri dari Pimpinan Cabang, Kepala Departemen dan Eksekutif.

Hasil yang didapatkan terdapat masalah yang dihadapi praktisi dengan kebutuhan melakukan pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian hasilnya menunjukkan bahwa praktisi menghadapi kesulitan dalam menjelaskan kepada calon nasabah tentang konsep Syariah serta produk perbankan Syariah dimana artinya kinerja pelayanan yang diberikan kepada nasabah kurang memuaskan. Dengan demikian kurangnya pengetahuan membatasi kontribusi mereka untuk mengembangkan produk perbankan dan keuangan syariah yang menginisiasi serta memotivasi kebutuhan mereka untuk menjalani kursus pelatihan dan pengembangan.

2. Mirza & Riza (2012)

Dalam penelitian yang berjudul Training needs assessment in Islamic banking sector oleh Mirza, A. A & Riza, S.

(2012) memiliki tujuan untuk menjelaskan fungsi daripada pelatihan dan pengembangan dalam sektor perbankan syariah dengan mendalami konsep-konsep syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pengumpulan data adalah teknik angket survei. Sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan terpilih.

Hasil penelitian menemukan hubungan positif antar variabel. Penilaian kebutuhan mengidentifikasi lebih dari satu kebutuhan pelatihan, manajer pelatihan, bekerja dengan manajemen, memprioritaskan pelatihan berdasarkan urgensi kebutuhan (ketepatan waktu), sejauh mana kebutuhan (berapa banyak karyawan yang perlu dilatih) dan sumber daya yang tersedia. Berdasarkan informasi ini, manajer pelatihan dapat mengembangkan tujuan program pelatihan dan pengembangan.

3. Alshibli (2018)

Penelitian yang berjudul *The impact of selective human resource management practice on the employee's competences at Jordania Private Universities, Case study on applied science, Philadelphia and Al-zaytoneh Universities* yang diteliti oleh Alshibli, A.S (2018) bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari praktik SDM selektif. Populasi penelitian terdiri dari SDM yang bekerja di universitas swasta Yordanias sebanyak 104 karyawan terpilih. Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel

yakni pelatihan dan pengembangan. Hasil dari penelitian ini bahwa hubungan antara praktik SDM dengan pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif.

2. Boadu et.al (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *Training and development: A tool for employee performance in the district assemblies in Ghana* yang diteliti oleh Bouadu et al (2014), penelitian ini menggunakan sample sebanyak 50 anggota staff Majelis Metropolitan. Penelitian ini mengungkapkan hubungan langsung antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan.

Hasil yang didapat bahwa di dalam manajemen dan karyawan terdapat masalah khususnya selama pelatihan dan pengembangan. Manajemen mengungkapkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan yang di lakukan organisasi dirasa tidak maksimal sehingga kinerja karyawan belum efektif, efisien dan maksimal.

3. Younas et.al (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *The Impact of Training and Development on Employee Performance* yang diteliti oleh Younas et.al (2018) memiliki tujuan untuk mengeksplorasi dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel 500 karyawan. Dengan teknik random sampling.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adanya hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hasil membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan mengarahkan karyawan kepada hal yang lebih baik.

Tabel 2.3 Review Jurnal Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Dewa, N & Zakaria, S. (2012) <i>Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry</i> Publisher : <i>Journal of Islamic Economics, Banking and Finance</i> , Vol. 8 No. 1, Jan-Mar 2012 Metode : Kuantitatif Sampel : 140	<i>Training & Delevopment</i> (Dusuki & Irwani, 2008) <i>Human Capital</i> (Fong & Yorston 2013)	Hasil penelitian menunjukkan adanya keterbatasan keahlian pengetahuan Syariah, keterbatasan pengetahuan karyawan tentang produk perbankan syariah dan kurangnya kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan produk perbankan syariah itu sendiri memerlukan intervensi segera melalui inisiatif pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.
2.	Mirza, A. A & Riza, S. (2012) <i>Training needs assessment in Islamic banking sector</i> Publisher: <i>Qualitative Research in Financial Markets</i>	<i>Training needs</i> (Miller dan Osinski, 1996)	Hasil yang diperoleh pelatihan dan pengembangan membawa pengaruh positif terhadap kinerja yang diperoleh dari proses penilaian kebutuhan pelatihan
3.	Alshibli, A.S (2018) <i>The impact of selective human resource management practice</i>	<i>human resource management practice</i> (Khan, 2005)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa praktik SDM berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan

	<p><i>on the employee's competences at Jordania Private Universities, Case study on applied science, Philadelphia and Al-zaytoneh Universities.</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Economics and Business</i></p>	<p><i>employee's competences (Dessler,2013)</i></p>	
4.	<p>Boadu et al (2014)</p> <p><i>Training and development: A tool for employee performance in the district assemblies in Ghana</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Education and Research</i></p>	<p><i>Training and development (Amstrong, 2009)</i></p> <p><i>employee performance (Fey et al, 2000)</i></p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terjadi hubungan yang kurang baik antara pelatihan dan pengembangan dengan kinerja karyawan.</p>
5.,	<p>Younas et al (2018)</p> <p><i>The Impact of Training and Development on Employee Performance</i></p> <p>Publisher: <i>Journal of Business and Management</i></p>	<p><i>Training and Development (Saleem, Shahid & Naseem, 2011)</i></p> <p><i>Employee Performance (Laing, 2009)</i></p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan pengembangan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik, Pelatihan dan pengembangan keduanya meningkatkan kinerja karyawan. Dan organisasi perlu mengeluarkan biaya untuk pelatihan dan pengembangan karyawannya untuk keunggulan kompetitif jangka panjang yang berkelanjutan.</p>

2.2.3. Pengaruh Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

1. Iqbal et.al (2013)

Dalam penelitian yang berjudul *Impact of performance appraisal on employee's performance involving the Moderating Role*

of Motivation yang dilakukan oleh Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Quratulain. (2013) dengan menggunakan 150 sampel dan menggunakan simple random sampling di Bank Dera Ghazi Khan. Data primer dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil yang didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara penilaian kinerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan motivasi sebagai moderator berpengaruh positif terhadap hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini terletak pada variable independent yang digunakan yakni penilaian kinerja. Tujuan dasar dari sistem penilaian adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja sebagai pendekatan strategis dan menghubungkannya dengan kegiatan SDM dan kebijakan bisnis mereka dapat dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, kapabilitas dan kinerja karyawannya yang merupakan fungsi dari manajemen SDM. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini belum menggunakan prinsip Islam sebagai penghubung melainkan motivasi yang digunakan sebagai moderator.

2. Anggabao & Al-Awadhi (2017)

Dalam penelitian yang berjudul *The performance appraisal and employees productivity of Sharjah Islamic Bank, UAE* yang dilakukan oleh Anggabao, B.A, Al-Awadhi, M.S. (2017) dilakukan

guna mengevaluasi praktik SDM khususnya penilaian kinerja karyawan pada Bank Syariah Syariah (SIB). Penelitian dilakukan menggunakan 27 sampel karyawan khususnya direktur, manajer, supervisor dan karyawan berbangkat.

Hasil yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa penilaian kinerja mampu melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan, pengetahuan mengenai pekerjaan membuat komitmen dan berkontribusi dalam keberhasilan organisasi, meningkatkan produktivitas karyawan dengan memahami tugas dan tanggung jawab jabatan masing-masing sehingga menghasilkan kinerja pelayanan yang efektif.

3. Qayyum, Zahid & Jami (2019)

Dalam penelitian yang berjudul *The Impact of HR Practice on Employees' Performance: An Imperative Role of Islamic Work Ethics* yang diteliti oleh Qayyum, A, Zahid, N & Jami, R.A (2019) bertujuan untuk mengetahui dampak praktik SDM terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan membagi kuesioner kepada 307 karyawan,

Hasil penelitian menyatakan bahwa penilaian kinerja, pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut mengungkapkan bahwa para

karyawan yang mengikuti praktik SDM sesuai dengan arahan mendapatkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan lainnya.

4. Hasan (2016)

Dalam penelitian yang berjudul *Imapct of HRM Practices on Employee;s Performance* yang ditulis oleh Hasan, S (2016) memiliki tujuan untuk mengetahui dampak yang diakibatkan dari praktik SDM terhadap kinerja karyawan di industri tekstil Pakistan. Penelitian ini mengambil sampel secara acak menggunakan kuesioner kepada 68 karyawan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa praktik SDM yakni kompensasi, perencanaan karir, penilaian kinerja memiliki peranan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang efektif.

Tabel 2.4 Review Jurnal Hubungan Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Quratulain. (2013) <i>Impact of performance appraisal on employee's performance involvingthe Moderating Role of Motivation</i> Punlisher : <i>Arabian Journal of Business and Management Review</i> Metode : kuantitatif	<i>Performance appraisal</i> (Dessler, 2005) <i>Employee's performance</i> (Frese, 2002) <i>Motivation</i> (Grant, 2008)	Hasil yang didapatkan bahwa terdapat hubungan positif antara penilaian kinerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan motivasi sebagai moderator Berpengaruh positif terhadap hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.

	Sampel : 150 karyawan		
2.	<p>Anggabao, B.A, Al-Awadhi, M.S. (2017)</p> <p><i>The performance appraisal and employees productivity of Sharjah Islamic Bank, UAE</i></p> <p>Publisher : European journal of economics and management sciences</p> <p>Metode : Kuantitatif Sampel : 27 karyawan</p>	<p>performance appraisal (Lawrence, 2004)</p> <p>employees productivity</p>	<p>Hasil yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja mampu meningkatkan produktifitas karyawan salah satunya dengan cara memahami tugas dan tanggung jawab jabatan masing-masing secara mendalam sehingga menghasilkan kinerja pelayanan yang efektif.</p>
3.	<p>Qayyum, A, Zahid, N & Jami,R.A (2019)</p> <p><i>The Impact of HR Practice on Employees' Performance: An Imperative Role of Islamic Work Ethics</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Islamic Business and Management</i></p>	<p><i>Employees' Performance (Iqbal et al. 2013)</i></p> <p><i>Islamic Work Ethics (Zainudin et al. 2019)</i></p>	<p>Hasil temuan yang didapat mengungkapkkan bahwa penilaian kinerja dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hubungan dengan pelatihan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Hasan, S (2016)</p> <p><i>Imapct of HRM Practices on Employee;s Performance</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences</i></p>	<p><i>HRM Practices (Purcell, 2003)</i></p> <p><i>Employee;s Performance (Boselie dkk, 2005)</i></p>	<p>Hasil temuan yang didapatkan bahwa praktik SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

2.2.4 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

1. Godil, Quddos & Ali (2019)

Penelitian yang berjudul *Assessment of Human Resource Management Model in Islamic Banking of Pakistan with Moderating Role of Islamic Principles* yang diteliti oleh Godil, D.I, Quddos, M.U & Ali, L. (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 242 karyawan bank Syariah dengan teknik *convenience sampling* , sedangkan analisa data menggunakan PLS-SEM versi 3.2.8. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa peran praktik SDM terhadap kinerja dengan efek moderasi prinsip syariah.

Hasil temuan yang didapatkan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, sistem penilaian kinerja, serta seleksi dan rekrutmen memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja organisasi, dimana, kompensasi, dan pelatihan dan pengembangan tidak memiliki hubungan dengan kinerja organisasi. Selanjutnya, kompensasi, pelatihan, seleksi dan rekrutmen telah meningkat sedangkan sistem penilaian kinerja telah mengurangi hubungannya dengan kinerja organisasi karena efek moderasi penerapan prinsip-prinsip Islam. Keterlibatan karyawan mungkin telah berkurang, yaitu menunjukkan dampak

yang tidak signifikan terhadap kinerja organisasi karena efek moderasi dari penerapan prinsip-prinsip Islam.

2. Godil, Usman & Siddiqui (2021)

Dalam penelitian yang berjudul *Do Islamic Principles moderate the Interaction between Human Resource Practices and Islamic Banking Performance in Pakistan?* yang ditulis oleh Godil, D.I, Usman, M & Siddiqui, N.N (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki praktik SDM terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan prinsip-prinsip Islam sebagai variabel moderating. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel 242 karyawan yang bekerja di bank Syariah.

Hasil temuan yang didapat dari penelitian ini menyatakan bahwa praktik SDM berkorelasi dengan kinerja organisasi menghasilkan hubungan yang positif seperti sistem kinerja pelayanan. Efek moderasi dari prinsip Islam menghasilkan hubungan yang kurang baik khususnya rekrutmen dan seleksi. Namun pada dasarnya prinsip Islam memberikan manfaat bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dan tugas sesuai dengan harapan manajemen.

3. Amin et.al (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *The impact of human resource management practices on performance Evidence from a Public University* oleh Amin et al (2014). Pendekatan yang

dilakukan yakni kuantitatif dengan membagi kuesioner sebanyak 300 karyawan dari universitas. Hasil temuan penelitian ini menemukan bahwa praktik sumber daya manusia: rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karir, partisipasi karyawan, definisi pekerjaan dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja universitas. Dimana jika ingin meningkatkan kinerjanya maka pihak universitas harus lebih menekankan define pekerjaan, pelatihan dan partisipasi karyawan yang dimana karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya.

4. Omar, Othman & Yusoff (2021)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effects of Islamic Recruitmen and Selection Towards Person-Job Fit Among Contract Employees of an Islamic Religious Council of Malaysia* yang diteliti oleh Omar, M.K, Othman, S & Yusoff, Y.M (2021). Penelitian ini ingin menguji hubungan rekrutmen Islam dan seleksi karyawan terhadap pekerjaan yang cocok. Metode yang digunakan merupakan metode *stratified random* dengan sampel sejumlah 300 karyawan dan dianalisa menggunakan SPSS.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar praktik SDM Islam dengan kecocokan ditempat kerja dan keinginan ingin berpindah. Perbedaan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel yang seharusnya kinerja

layanan menjadi kecocokan ditempat kerja dan keinginan ingin berpindah.

Tabel 2.5 Review Jurnal Hubungan Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Godil, D.I, Quddos, M.U & Ali, L. (2019) <i>Assessment of Human Resource Management Model in Islamic Banking of Pakistan with Moderating Role of Islamic Principles</i> Publisher : <i>Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies</i>	<i>Human resource management</i> (Razimi et al,2014) <i>Islamic Principles</i> (Rana & Malik, 2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif karena efek moderasi penerapan prinsip-prinsip Islam. Dengan penerapan prinsip Islamn diharapkan para karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan cara yang benar sesuai harapan dari pihak manajemen.
2.	Godil, D.I, Usman, M & Siddiqui, N.N (2021). <i>Do Islamic Principles moderate the Interaction between Human Resource Practices and Islamic Banking Performance in Pakistan?</i> Publisher : <i>Journal of Management Sciences</i>	<i>Islamic Principles</i> (Rana & Malik, 2017) <i>Human Resource Practices</i> (Hussain & Rahman, 2013)	Hasil yang didapat praktik SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan meskipun blm menggunakan prinsip Islam.
3.	Amin et al (2014) <i>The impact of human resource management practices on performance Evidence from a Public University</i>	<i>human resource management practices</i> (Lew, 2009) <i>performance Evidence</i> f(Jackson dan Schuler, 2000)	Hasil penelitian ini menunjukkan bajwa praktik SDM memiliki hubungan yang positif dengan kinerja.

4.	<p>Omar, M.K, Othman, S Yusoff, Y.M (2021)</p> <p><i>The Effects of Islamic Recruitmen and Selection Towards Person-Job Fit Among Contract Employees of an Islamic Religious Council of Malaysia</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Academic Research in Business & Sosial Sciences</i></p>	<p><i>Recruitmen and Selection</i> (Junaidah, 2009)</p> <p><i>Person-Job Fit</i> (Osaka, 2004)</p>	<p>Hasil pada hubungan antara variabel independen (rekrutmen Islam dan seleksi Islam) dan variabel dependen (personjob fit) yang digunakan oleh peneliti, dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara satu sama lain dan hubungan yang cukup kuat dibuktikan dengan temuan sebelumnya menggunakan Analisis Korelasi Pearson.</p>
----	--	--	--

2.2.5 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

1.Popaitoon & Siengthai (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *The moderating effect of human resource management practice on the relationship between knowledge absorptive capaticy and project performance in project-oriented companies* yang dilakukan oleh Popaitoon, S & Siengthai (2014). Berdasarkan data survei sebanyak 198 proyek perusahaan multinasional penelitian ini menemukan bahwa praktik SDM memoderasi efek daripada pengetahuan yang dimana merupakan salah satu aspek yang penting pada pelatihan dan pengembangan khususnya.

Hasil pada penleitian ini menemukan bahwa praktik SDM memoderasi efek pengetahuan dimana merupakan salah satu komponen dari pelatihan dan pengembangan pada kinerja proyek

atau kinerja pelayanan. Hasil tersebut juga ditemukan bahwa praktik HRM memperkuat hubungan antara karyawan dan memberikan kontribusi kepada kinerja pelayanan yang diberikan.

2. Hassi (2012)

Dalam penelitian yang berjudul *Islamic perspectives on training and professional development* yang dilakukan oleh Hassi, A. (2012). Hasil temuan yang didapat saat ini masih jauh dari konsistensi karena tampak kontradiktif. Bersamaan dengan itu, di bidang pelatihan dan pengembangan profesional, Islam menekankan kearifan praktis dan menerjemahkan wawasan teoretis ke dalam perilaku dan praktik daripada hanya mengandalkan prinsip-prinsip teoritis. Prinsip-prinsip dasar pelatihan dan pengembangan Islam dengan daya tariknya baik keimanan maupun akal budi beserta kearifan praktisnya yang menonjolkan antara lain dengan memperhatikan kebutuhan kurikuler peserta didik, akan membuat sistem pelatihan. Serta menekankan bahwa pendekatan Islam untuk HRM berdampak positif pada komitmen organisasi dan kualitas pelayanan organisasi.

3. Mastura & Shahril (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *Training Based Organizational Approach From Islamic Perspective* yang ditulis oleh Mastura & Shahril, M. (2018) bertujuan untuk menyajikan

sebuah konsep yang melekat dalam Islam dapat diterapkan pada pelatihan. Penelitian ini menggunakan library research dimana penulis mengumpulkan berbagai teori ,konsep, opini dan pendekatan mengenai pelatihan berbasis Islam. Hasil yang didapatkan yakni metode pelatihan berbasis Islam mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi karyawan ditempat kerja terutama yang bekerja di organisasi Islam. Metode pelatihan dalam Islam berupa prinsip-prinsip dasar pembinaan dan pengembangan dengan mempertimbangkan aspek kebutuhan karyawan sehingga akan relevan dan bermanfaat juga membawa dampak positif bagi kinerja karyawan dalam pelayanannya,

4.Aldubai & Alaghbari (2019)

Penelitian yang berjudul *The moderating role of job satisfaction on the relationship between human resource management practice and employee performance among telecommunication employees* yang diteliti oleh Aldubai, M & Alaghbari, M (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 800 karyawan sebagai populasi dan 260 sampel yang masuk dalam kategori.

Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Salah satu kepuasan kerja adalah penghargaan yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di dalam penghargaan dan performa terdapat

salah satu elemen yang dapat diberikan selain imbalan atau kompensasi yakni pelatihan. Pelatihan yang ekstensif mampu meningkatkan kinerja pelayanan dalam pekerjaan yang telah diebrikan. Pelatihan yang terarah dan sesuai merupakan salah satu peran untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Tabel 2.6 Review Jurnal Hubungan Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Popaitoon, S & Siengthai (2014)</p> <p><i>The moderating effect of human resource management practice on the relationship between knowledge absorptive capacity and project performance in project-oriented companies</i></p> <p>Publisher : <i>International Journal of Project Management</i></p>	<p><i>Human resource management practice</i> (Kase et al, 2009)</p> <p><i>Project performance</i> (Turner, 2008)</p> <p><i>Knowledge absorptive</i> (Zahra dan George, 2008)</p>	<p>Hasil yang didapat terdapat pengaruh positif praktik SDM yakni pengetahuan atau pelatihan terhadap kinerja proyek atau kinerja pelayanan.</p>
2.	<p>Hassi, A. (2012)</p> <p><i>Islamic perspectives on training and professional development</i></p> <p>Publisher : <i>Journal of Management Development Vol. 31 No. 10, 2012 pp. 1035-1045</i></p>	<p><i>Islamic perspectives</i> (Hasyim, 2010)</p> <p><i>Training and professional development</i> (Alam dan Muzahid, 2006)</p>	<p>Metode pelatihan dan pembelajaran dari tradisi Islam dapat memberikan kontribusi konstruktif untuk praktik di tempat kerja serta menguntungkan organisasi yang mengantisipasi penawaran metode pelatihan yang dirancang khusus secara efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan pelatihan karyawan</p>
3.	<p>Mastura & Shahril, M. (2018)</p>	<p><i>Training</i> (Ali, 2005)</p>	<p>Hasil yang diperoleh pelatihan berbasis Islam di desain sesuai dengan kebutuhan karyawan pada</p>

	<i>Training Based Organizational Approach From Islamic Perspective</i> Publisher : <i>Journal of Islamic Economic and Busines</i>	<i>Islamic perspective</i> (Brannie & Pollard, 2006)	organisasi Islam khususnya.
4.	Aldubai, M & Alaghbari, M (2019) <i>The moderating role of job satisfaction on the relationship between human resource management practice and employee performance among telecommunication employees</i> Publisher : <i>Journal of Internet Banking and Commerce</i>	<i>Job satisfaction</i> (Ginzberg & Herma, 1951) human resource management practice (Masud & Daud, 2019) employee performance (Sajuyigbe et al, 2013)	Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan dan kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

1. Babar et. al (2020)

Penelitian yang berjudul *How Perceptions of performance appraisal quality relates to HR strength and employee performance: The moderating role of faith in religion* yang dilakukan oleh Babar et.al (2020). Penelitian yang difokuskan kepada peran dari sisi kekuatan SDM dan peran moderator keimanan karyawan terhadap agama yang dilakukan dengan mengisi kuesioner dengan jumlah sampel 55 supervisor dan 391 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menegtahui persepsi kualitas penilaian kinerja yang dapat

menyebabkan kekuatan SDM yang lebih tinggi, tergantung pada tingkat keyakinan individu.

Hasil yang diperoleh mengungkapkan bahwa persepsi kualitas penilaian kinerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan keyakinan agama berhubungan negative atau melemahkan hubungan antara kualitas penilaian kinerja dan kekuatan SDM dan berpengaruh secara tidak langsung juga hubungan antara kualitas penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan.

2. Ismail, Sarbini & Li (2019)

Dalam penelitian yang berjudul *Reviewing the Islamic Principles used in Performance Appraisal Method* yang ditulis oleh Ismail, A., Sarbini, N.A & Li, P.L (2019) bertujuan untuk melihat bagaimana konteks agama berperan sebagai penguat positif terhadap penilaian kinerja. Penelitian ini merupakan literatur study yang mengeksplorasi peran prinsip-prinsip Islam seperti al-“adl dan taqwa secara khusus dalam penerapan dalam sistem penilaian kinerja.

Hasil dari menelaah teori dapat disimpulkan bahwa peranan prinsip Islam mampu membawa manfaat baik bagi organisasi dan juga karyawan. Bagi karyawan dengan adanya prinsip adil merasa bahwa terdapat hubungan yang harmonis di dalam hubungan kerja

sehingga mampu membawa manfaat dalam hal kinerja karyawan khususnya

3. Girma, Lodesso, & Sorsa (2016)

Dalam penelitian yang berjudul *The Effect of Performance Appraisal On Employee Performance: A Survey On Administrative Staff Of Hawassa University* yang diteliti oleh Girma, T, Lodesso, S.L & Sorsa, G (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner terhadap 320 staff.

Hasil yang didapat terdapat hubungan yang positif antara penilaian kinerja dengan kinerja karyawan , berdasarkan dengan kriteria standard penilaian yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian sistem penilaian kinerja yang diberlakukan oleh organisasi membawa dampak yang cukup efektif.

4. Iqbal et.al (2013)

Dalam penelitian berjudul *Impact of performance appraisal on employee's performance involving the Moderating Role of Motivation* yang ditulis oleh Iqbal et al (2013) , penelitian ini berfokus mencari tahu dampak penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasinya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel 150 karyawan.

Perbedaan penelitian ini terdapat pada variabel moderasi yaitu motivasi. Hasil yang didapat dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderator. Dengan hasil yang positif mampu menggunakan penilaian sebagai pendekatan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 2.7 Review Jurnal Hubungan Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Babar et. Al (2020) <i>How Perceptions of performance appraisal quality relates to HR strength and employee performance: The moderating role of faith in religion</i>	<i>Performance appraisal quality</i> (Sanders et al, 2009) <i>Employee performance</i> (Griffin, 2007) <i>HR strength</i> (Delmotte et al, 2012) <i>Faith in religion</i> (Lynn, Naughton & Van der Veen, 2008)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan agama berpengaruh negatif terhadap penilaian kinerja dan kinerja karyawan
2.	Ismail, A. Sarbini, N.A., & Li, P.L (2019) <i>Reviewing the Islamic Principles used in Performance Appraisal Method.</i> Publisher: <i>International Conference of Business, Management and Information Systems</i>	<i>Islamic Principle</i> (Brainine, 2010) <i>Performance appraisal</i> (Nik & Rahman, 2011)	Hasil temuan penelitian ini bahwa prinsip Islam mampu mempengaruhi hubungan kerja antara organisasi dan karyawan, sehingga karyawan mampu memaksimalkan kinerja yang dibutuhkan.

3.	Girma, T, Lodesso, S.L & Sorsa, G (2016) <i>The Effect of Performance Appraisal On Employee Performance: A Survey On Administrative Staff Of Hawassa University</i> Publisher: <i>Journal of Business and Management</i>	<i>Performance Appraisal</i> (Armstrong, 2006) <i>Employee Performance</i> (Daley, 2002)	Hasil yang didapat terdapat hubungan positif antara penilaian kinerja dengan kinerja karyawan menggunakan standard dari organisasi.
4.	Iqbal et al (2013) <i>Impact of performance appraisal on employee's performance involving the Moderating Role of Motivation</i> Publisher : <i>Arabian Journal of Business and Management</i>	<i>Performance appraisal</i> (Ruddin, 2005) <i>Employee's performance</i> (Vans cotter, 2000) <i>Motivation</i> (Grant, 2008)	Hasil temuan yakni antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang di moderasi oleh motivasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

Organisasi yang menyeimbangkan antara praktek *Human Resources Management* (HRM) dengan prinsip-prinsip yang dimiliki oleh organisasi cenderung untuk melakukan hal-hal yang positif. HRM sendiri adalah hubungan antara manusia yang ada di dalam organisasi bertujuan untuk menguatkan organisasi serta menyelaraskan kepentingan manusia dan tujuan organisasi. Manusia adalah modal atau asset bagi sebuah organisasi dan sebagai bentuk sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif salah satu bidang dari praktek HRM yang dapat

membantu organisasi adalah ketepatan dalam merekrut dan menyeleksi manusia atau calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (Rana, 2016).

Rekrutmen dan seleksi calon karyawan haruslah dilakukan oleh divisi SDM. Rekrutmen melibatkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditetapkan untuk posisi tertentu. Sedangkan seleksi adalah proses setelah diadakannya rekrutmen karyawan. Proses ini kemudian lebih di spesifikkan pada kebutuhan daripada organisasi. Di dalam Qur'an proses seleksi harus dipastikan memiliki kriteria sikap adil dan jujur. (Hasan, 2019).

Teknik rekrutmen dan seleksi direncanakan untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki potensial untuk posisi pekerjaan yang dibutuhkan saat itu. Perekrutan juga merupakan proses untuk menarik seseorang atau individu secara tepat dalam jumlah dan kualifikasi yang tepat dan sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sedangkan seleksi adalah proses dimana organisasi mulai melakukan penilaian guna menyaring individu yang tepat dan dibutuhkan untuk membantu tujuan organisasi (Madanat, 2018).

Salah satu praktek yang cukup penting didalam *Human Resources Management* (HRM) salah satunya adalah rekrutmen dan seleksi yang memiliki nilai-nilai yang berdampak besar pada kinerja organisasi. Terdapat beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh setiap

calon karyawan yang akan dipilih untuk bergabung dalam organisasi. Selain keterampilan dan pengalaman, kriteria utama haruslah jujur serta adil juga memiliki moral yang baik. Perekrutan dan seleksi yang dilandaskan dengan nilai-nilai Islami memiliki nilai positif bagi praktek HRM maupun kinerja organisasi terutama pada organisasi Islam itu sendiri (Azmi, 2010).

Rekrutmen dan seleksi dilakukan atas dasar prinsip keadilan dengan nilai moral yang tinggi. Calon karyawan dapat dipilih dan ditempatkan berdasarkan tingkat pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. Karenanya dengan adanya prinsip Islam dalam proses rekrutmen dan seleksi yakni keadilan dapat meningkatkan dampak positif dalam praktek HRM (Rana, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H1 : Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Layanan.

2.3.2 Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

Pelatihan karyawan dilakukan guna mengembangkan kualitas pengetahuan serta keterampilan yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi yang banyak bagi tujuan organisasi. Serta pengembangan menjadi salah satu prioritas organisasi guna

meningkatkan mutu karyawan agar dapat membuat lingkungan kerja yang lebih efektif dan kondusif di dalam organisasi (Hasan, 2019).

Sebuah program pelatihan dan pengembangan terorganisir dengan baik memberikan karyawan pengetahuan dan pengalaman terus menerus. Pelatihan dan pengembangan penting untuk meningkatkan kinerja kerja, meningkatkan produktivitas dan mengembangkan kualitas pekerjaan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah upaya berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja organisasi dengan menyediakan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka (Madanat, 2018).

Pelatihan dan pengembangan yang diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dan Islam memberikan banyak pemahaman bahwa pendidikan yang bisa dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan mampu membawa dampak yang positif bagi organisasi. Dalam hal ini prinsip Islam yakni pendidikan memberikan keuntungan bagi organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi dan penerapan prinsip-prinsip Islam (Rana, 2017).

Menurut pemikiran Islam konsep pelatihan dan pengembangan diluar konteks eksistensi manusia dengan menunjukkan kemampuan dalam pembuat keputusan, bertanggung jawab serta mampu memberikan nilai kepada masyarakat. Tanggung

jawab yang dibebankan adalah pengetahuan untuk mengembangkan diri. Pengetahuan diperoleh dengan belajar serta hubungan dengan individu lain. Praktek dan isu-isu SDM dalam Islam memiliki bentuk konsisten untuk mengidealkan dan mengoptimalkan tujuan organisasi (Ali, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H2 : Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Layanan.

2.3.3 Hubungan antara Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

Penilaian kinerja yang baik akan membantu karyawan untuk mengenali tugas-tugasnya sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Javidmehr & ebrahimpour (2015) menunjukkan bahwa penilaian kinerja adalah bagian penting di dalam praktik SDM dan merupakan tanggung jawab yang signifikan dari manajer. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja yang maksimal sebuah organisasi harus mampu menilai kinerja karyawannya. Pemahaman tersebut harus didasari kesadaran dan akan kekuatan dan kelemahan dalam kinerja pelayanan karyawan yang diberikan.

Sebelum menerapkan dan menjalankan sistem penilaian kinerja di organisasi mana pun, baik pengusaha maupun karyawan perlu

memahami tujuan sistem agar mereka menghubungkan tindakan mereka dengan niat mereka, sebagaimana menurut Branine dan Pollard (2010), dalam ajaran Islam setiap perbuatan harus ditunjang dengan maksud atau tujuan. Sebagai penilai dan pemberi kerja Muslim, tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan dari sana, keputusan dapat dibuat berdasarkan hasil ini apakah karyawan telah melakukan sesuai dengan standar dan harapan pemberi kerja

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H3: Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Layanan

2.3.4 Hubungan antara Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

Pendekatan Islam mengenai HRM mengacu pada fungsi daripada fungsi dasar HRM itu sendiri diantaranya, rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan kompensasi yang di sesuaikan pada pedoman di dalam Al-Qur'an dan Hadist. Islam memberikan penegasan pada salah satu fungsi dasar HRM yakni rekrutmen dan seleksi, Islam mewajibkan seseorang bertanggung jawab atas proses tersebut dilakukan secara adil, jujur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sehingga SDM yang diterima memiliki

kualitas dan kemampuan yang dibutuhkan dan sesuai untuk posisi yang dipilih (Hashim, 2010).

Al-Qur'an memberikan kriteria yang sangat sederhana namun sangat relevan untuk memilih pelamar terbaik. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an dalam Surat Al-Qasas; (28:26); "Wahai ayahku (sayang)! Libatkan dia dengan upah yang sesungguhnya sebaik-baik laki-laki untuk kamu pekerjaan adalah (laki-laki) yang kuat dan amanah". (Ghernaout, 2017) Selain itu, pendekatan SDM is tidak memungkinkan rekrutmen menjadi bias karena menyalahgunakan standar etika yang adil dan mengadakan perjanjian dengan perusahaan untuk menjaga antusiasme asosiasi dan hak istimewa orang lain dalam transaksi.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H4: Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam.

2.3.5 Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

Pengetahuan merupakan salah satu yang mengarahkan manusia untuk dapat mengembangkan keterampilan serta mendorong manusia untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Di dalam Al-Qur'an dengan jelas Allah meberikan pikiran kepada manusia agar manusia dapat memahami dan mengembangkan pengetahuan yang

telah ada. Islam memiliki pendekatan terkait pengetahuan yang kemudian di aplikasikan ke dalam sebuah bentuk pelatihan dan pengembangan pada sebuah organisasi. Konsep pelatihan dan pengembangan Islam yang sesuai dan diselaraskan dengan organisasi dapat memperkuat keterampilan, pengetahuan, sikap serta moral seseorang yang akan berdampak positif bagi orang tersebut (Rana, 2016).

Islam menempatkan posisi pengetahuan sebagai bentuk utama untuk mengembangkan kompetensi tiap-tiap manusia. Pendidikan, pelatihan serta pengembangan dalam perspektif Islam bukan hanya sekedar sebagai bentuk aspek kognitif melainkan sebagai salah satu praktek dalam proses mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka. Pelatihan dan pengembangan Islam mencakup beberapa hal yakni, intelektual, moral, spiritual serta emosional yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan SDM yang ada (Hassi, 2012) .

Hashim (2009) menyatakan bahwa pelatihan dianggap sebagai suatu tindakan yang mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar lebih produktif, sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Al-Qur'an, "Kualifikasi dasar manusia untuk menjadi wakil Tuhan di bumi adalah pengetahuan". Menurut Ali (2005) bahwa sebagian besar teknik dan metode barat digunakan untuk pelatihan di dunia Muslim tetapi tidak ada upaya yang memadai

untuk menciptakan relevansi untuk menutupi kesenjangan perbedaan budaya dan etos kerja. Selain itu, terdapat kekurangan inovasi manajemen yang menonjol di negara-negara Muslim. Namun Altib (1991) menekankan bahwa pembinaan dan pengembangan Islam mencakup semua aspek mulai dari perkembangan moral dan spiritual manusia hingga perkembangan fisik.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H5 : Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam.

2.3.6 Hubungan antara Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

Menurut Zainudin et al (2019) dalam perspektif Islam, dimensi kinerja pekerja harus didasarkan pada keadilan dan keadilan di pihak majikan dan rasa tanggung jawab terhadap orang lain, dan akuntabilitas kepada Allah (taqwa) di pihak karyawan (Qur'an, 49:13; 7:85). Oleh karena itu, seorang Muslim sejati selalu mengikuti prinsip-prinsip Islam untuk kesuksesan dan kemakmuran menjadi majikan atau karyawan di organisasi apa pun.

Adil salah satu prinsip Islam dalam praktik SDM diperlukan bagi setiap organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berharga dan berkualitas, Karyawan yang mengenali tugasnya dengan baik akan

membimbing mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penilaian yang membantu organisasi untuk mendapatkan karyawan terbaik, penilaian kinerja yang akurat dapat meningkatkan hasil organisasi (Hoasin, 2016). Kinerja seorang karyawan memegang peranan yang penting dalam segi kualitas dan kuantitas untuk mendukung organisasi. Iqbal et al (2013) menunjukkan bahwa untuk mendapatkan hasil yang positif dan bermanfaat seorang karyawan harus membantu dan melakukan yang terbaik.

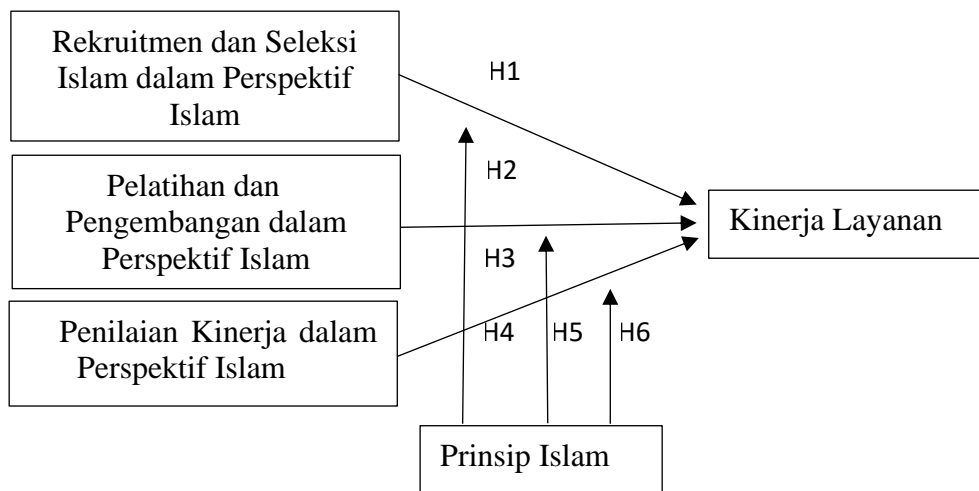
Sistem penilaian kinerja dapat dilihat sebagai proses yang melibatkan pengembangan tujuan, kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, proses penilaian oleh manajer, sesi umpan balik antara pengusaha dan karyawan dan keputusan penghargaan terkait penilaian kinerja seperti bonus dan pelatihan. Sebagai penilai dan pemberi kerja Muslim, tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan dari sana, keputusan dapat dibuat berdasarkan hasil ini apakah karyawan telah melakukan sesuai dengan standar dan harapan pemberi kerja (Ismail, A. Sarbini, N.A., & Li, P.L 2019).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H6: Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian-penelitian terdahulu, maka terdapat beberapa hubungan antar variable diantaranya seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kerja terhadap kinerja organisasi dengan prinsip Islam sebagai moderasi. Dari beberapa penelitian tersebut maka peneliti membangun model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini berkaitan dengan pengujian hipotesis, melihat sebab dan akibat serta membuat prediksi. William (2011) mendefinisikan bahwa penelitian kuantitatif berkaitan dengan kuantifikasi dan analisis variabel untuk mendapatkan hasil yang melibatkan pemanfaatan dan analisis data numerik menggunakan teknik statistik khusus untuk menjawab pertanyaan seperti: siapa, berapa banyak, apa, di mana, kapan, berapa banyak, dan bagaimana. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data sehingga informasi dapat diukur dan dikenai perlakuan statistik untuk mendukung atau menyangkal klaim pengetahuan alternatif, menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dimulai dengan pernyataan masalah, menghasilkan hipotesis atau pertanyaan penelitian, meninjau literatur terkait, dan analisis data kuantitatif.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamzis Bina utama pada tanggal 4 Agustus – 15 Agustus 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati dan manusia, di mana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi tercermin dalam setiap judul termasuk daerah atau geografis dan juga benda-benda yang tidak bergerak dan orang atau lainnya (Syahrums & Salim 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Tamzis Bina Utama.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam penetapan atau pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan yaitu sampel itu harus representative (mewakili) terhadap populasinya (Syahrums & Salim 2014).

Adapun teknik yang akan di gunakan dalam peneltian ini adalah *non probability sampling* denga menggunakan metode *purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Untuk kriteria sampel pada penelitian ini adalah:

1. Responden merupakan karyawan tetap KSPPS Tamzis Bina Utama.
2. Merupakan karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dengan harapan karyawan tersebut sudah memahami perusahaan dengan baik.
3. Tingkat Pendidikan minimal SMA.

Menurut Hair et.al (2006) bahwa dalam SEM PLS untuk ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 150 sampel. Dalam penelitian ini target sampel berjumlah 200 karyawan. Namun setelah menggunakan metode *purposive sampling* dalam pengambilan data di temukan 160 karyawan sebagai sampel yang sesuai dengan kriteria.

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, yang di dalam nya peneliti mendapatkan data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument yang telah disiapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data primer dianggap akurat karena data yang disajikan terperinci (Purhantara, 2010). Data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti berupa wawancara, obeservasi dan kuesioner.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden (Syahrudin & Salim 2014). Peneliti harus menjabarkan masalah penelitiannya ke dalam pertanyaan-pertanyaan yang cukup spesifik sehingga memberikan petunjuk kepada responden dan menghasilkan informasi yang diharapkan dari pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan.

Data yang dikumpulkan bersumber dari karyawan KSPPS Tamziz Bina Utama Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menggunakan *skala likert*. Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Biasanya indikator-indikator ini diamati dengan menggunakan kuesioner atau angket yang bertujuan untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu hal (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran dengan skala likert yang menggunakan 5 skala, yaitu :

Kategori Skala Likert	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Praktik Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

1. Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam

Rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam adalah: proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan perintah dan pedoman dalam Al Qur'an dan Hadits (Hadjri, 2019).

Pengukuran rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Shaikhly (2017) dengan menggunakan *6-item* survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
2. Rekrutmen dan seleksi bersifat adil. sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
3. Rekrutmen dan seleksi bersifat dilakukan secara transparan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
4. Perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

5. Perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
6. Perusahaan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

2. Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam

Pelatihan adalah proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang membantu mereka menjadi lebih produktif dan memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi (Alhejji & Garavan, 2016). Pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam mencakup pada tiga dimensi dasar, diantaranya: Tarbiyah (pertumbuhan), Ta'dib (disiplin) dan Ta'lim (mendidik) (Mark, 2004).

Pengukuran pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Shaikhly (2017) Dengan menggunakan *7-item* survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
2. Perusahaan merencanakan ke depan untuk program pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

3. Perusahaan memperhatikan kualitas pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
4. Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
5. Perusahaan mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
6. Perusahaan memiliki program pelatihan lintas departemen sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
7. Perusahaan mendukung pengembangan karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

3. Penilaian Kinerja dalam perspektif Islam

Penilaian kinerja dalam perspektif islam adalah suatu sistem formal untuk menetapkan standar kerja, Al-Qur'an menjelaskan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah tanggung jawabnya sendiri. Adapun di dalam Al-Qur'an dikelompokkan menjadi tiga kategori: pengaturan kontrak, tanggung jawab dan kontrol diri yang menjelaskan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah tanggung jawabnya sendiri dan tidak ada yang harus bertanggung jawab atas kesalahan orang lain (Harbi et al., 2016).

Pengukuran penilaian kinerja dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Al-Shaikhly (2017) Dengan menggunakan *6-item survey*.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Sistem evaluasi perusahaan adil dan jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
2. Perusahaan menangani keluhan karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
3. Perusahaan memiliki sistem penilaian profesional sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
4. Perusahaan menganggap karyawan 'bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
5. Perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.
6. Perusahaan mengetahui pendapat karyawannya sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

3.5.2 Kinerja Layanan

Kinerja layanan (*service performace*) adalah tindakan atau perilaku karyawan baik eksternal maupun internal yang menciptakan manfaat bagi pelanggan atau konsumen itu sendiri melalui kualitas pelayanan yang benar-benar mereka rasakan.

Pengukuran kinerja layanan dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Cronin & Taylor (1992) dalam penelitian Dharmayanti (2006) Dengan menggunakan 10-*item* survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

a. *Time* (waktu)

- Saya tidak melayani dengan cepat.
- Saya tidak dapat dipercaya.

b. *Accessibility* (aksesibilitas)

- Saya mendapatkan dukungan yang memadai untuk melakukan pekerjaan .
- Pelayanan perusahaan dapat diandalkan.

c. *Completeness* (kelengkapan)

- Perusahaan memiliki peralatan dan fasilitas tyang memadai
- Fasilitas perusahaan sesuai dengan jenis pelayanan yang diberikan.

d. *Courtesy* (kesopanan)

- Saya tidak harus berperilaku sopan.
- Saya tidak harus berpakaian rapi dan menarik.

e. *Responsiveness* (tanggung jawab)

- Perusahaan menyediakan layanan sesuai dengan yang dijanjikan.
- Perusahaan dapat diandalkan ketika terjadi masalah.

3.5.3 Prinsip Islam

Prinsip Islam adalah sebuah prinsip yang berasal dari Al-Qur'an, yang merupakan sumber paling mendasar dalam hukum Islam hari'ah, dan sunnah, yang merupakan sumber penting kedua dalam Islam. Asas yang paling utama adalah ilmu, amar ma'ruf nahi munkar, amanah (kepercayaan), keadilan, syura (konsultasi), persaudaraan, perilaku moral dan etika, tanggung jawab (dapat dipercaya), muhasabah (akuntabilitas), dan, motivasi. Itulah nilai-nilai yang terkandung dalam pendekatan Islam yang harus diterapkan oleh mereka yang bekerja di organisasi manapun (Shalleh & Mohammad, 2012).

Pengukuran Prinsip Islam dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Sarwar dan Abugre (2013) Dengan menggunakan 6-*item* survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan skala likert yaitu pada skala mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS), yaitu sebagai berikut :

1. Memiliki rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan.
2. Menjadi produktif dalam bekerja.
3. Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan

4. Dapat membedakan kebutuhan pribadi dan organisasi di tempat kerja.
5. Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi dapat diterima.
6. Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait.

Untuk melihat lebih jelas mengenai definisi operasional dapat dilihat pada

Tabel 3.1, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator / item	Skala
1.	Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam	Proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan perintah dan pedoman dalam Al Qur'an dan Hadits.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 2. Rekrutmen dan seleksi bersifat adil sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 3. Rekrutmen dan seleksi bersifat dilakukan secara transparan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 4. Perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 5. Perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 6. Perusahaan memperkirakan 	6-item survey dengan menggunakan skala <i>likert</i> dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS)

			kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.	
2.	Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam	Proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang membantu mereka menjadi lebih produktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 2. Perusahaan merencanakan ke depan untuk program pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 3. Perusahaan memperhatikan kualitas pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 4. Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 5. Perusahaan mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 6. Perusahaan memiliki program pelatihan lintas departemen sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 7. Perusahaan mendukung pengembangan karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 	7-item survey dengan menggunakan skala <i>likert</i> dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS)
3.	Penilaian Kinerja dalam perspektif Islam	Suatu sistem formal untuk menetapkan standar kerja, Al-Qur'an menjelaskan bahwa apa yang dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem evaluasi perusahaan adil dan jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. 2. Perusahaan menangani keluhan karyawan sesuai dengan pedoman dan 	6-item survey dengan menggunakan skala <i>likert</i> dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai

		seseorang adalah tanggung jawabnya sendiri	<p>prinsip Al-Qur'an dan Hadits.</p> <p>3. Perusahaan memiliki sistem penilaian profesional sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.</p> <p>4. Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.</p> <p>5. Perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.</p> <p>6. Perusahaan mengetahui pendapat karyawannya sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.</p>	(5) Sangat Setuju (SS)
4.	Kinerja Layanan	Tindakan atau perilaku karyawan baik eksternal maupun internal yang menciptakan manfaat bagi pelanggan atau konsumen itu sendiri melalui kualitas pelayanan yang benar-benar mereka rasakan..	<p>a. <i>Time</i> (waktu)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya tidak melayani dengan cepat. - Saya tidak dapat dipercaya. <p>b. <i>Accessibility</i> (aksesibilitas)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya mendapatkan dukungan yang memadai untuk melakukan pekerjaan. - Pelayanan perusahaan dapat diandalkan. <p>c. <i>Completeness</i> (kelengkapan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memiliki peralatan dan fasilitas yang memadai - Fasilitas perusahaan sesuai dengan jenis pelayanan yang diberikan. <p>d. <i>Courtesy</i> (kesopanan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya tidak harus berperilaku sopan. - Saya tidak harus berpakaian rapi dan menarik. <p>e. <i>Responsiveness</i> (tanggung jawab)</p>	10-item survey dengan menggunakan skala <i>likert</i> dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS)

			<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan menyediakan layanan sesuai dengan yang dijanjikan. - Perusahaan dapat diandalkan ketika terjadi masalah. 	
5.	Prinsip Islam	Prinsip yang berasal dari Al-Qur'an, yang merupakan sumber paling mendasar dalam hukum Islam hari'ah, dan sunnah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasakan rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan 2. Menjadi produktif dalam bekerja tidak penting jika paket gaji cukup baik 3. Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan 4. Dapat membedakan kebutuhan pribadi dan organisasi ditempat kerja 5. Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi terkadang dapat diterima. 6. Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait baik artinya lebih banyak uang. 	6-item survey dengan menggunakan skala likert dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai (5) Sangat Setuju (SS)

3.6 Analisis SEM-PLS

Jogiyanto (2011) mengemukakan bahwa *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor. Sementara itu, PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruksi dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antarkonstruksi tersebut. (Ghozali &

Latan 2015), SEM memiliki keunggulan dalam melakukan analisis jalur (path analytic) dengan variabel laten.

Seperti yang diketahui bahwa *Moderate Regression Analysis* (MRA) merupakan cara umum yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda dengan memasukkan variabel ketiga berupa perkalian antara dua variabel independen (eksogen) sebagai variabel. Hal ini akan menimbulkan hubungan nonlinier sehingga kesalahan pengukuran dari koefisien estimasi MRA jika menggunakan variabel laten menjadi tidak konsisten dan bias. Solusi yang bisa dilakukan adalah dengan menggunakan model persamaan struktural SEM dapat mengoreksi kesalahan pengukuran ini dengan memasukkan pengaruh interaksi kedalam model (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.1 Metode Analisis Jalur PLS

Analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. Lebih lanjut, PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing value) dan multikolinieritas. PLS terkadang disebut juga soft modeling karena merelaksasi asumsi-asumsi regresi OLS yang ketat, seperti tidak adanya multikolinieritas antarvariabel independen (Jogiyanto, 2011).

Pada penggunaannya metode analisis memiliki kelebihan dan kekurangan, termasuk juga Partial Least Squares Path Modeling

(PLSSEM). Keunggulan-keunggulan dari PLS, menurut (Jogiyanto, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kelompok).
2. Mampu mengelola masalah multikolinieritas antarvariabel independen.
3. Hasil tetap kokoh (robust), walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (missing value).
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif.
6. Dapat digunakan pada sampel kecil.
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontinu.

Adapun kelemahan-kelemahan PLS adalah sebagai berikut:

1. Sulit menginterpretasi loading variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan crossproduct yang tidak ada (seperti pada teknik analisis faktor berdasarkan korelasi antarmanifes variabel independen).
2. Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses bootstrap.
3. Terbatas pada pengujian model estimasi statistika.

3.6.2 Pengujian Model Structural (Outer Model)

Outer model sering disebut juga sebagai outer relation atau measurement model yang mendefinisikan setiap indikator memiliki hubungan dengan variable lain. Outer model digunakan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid dan realibel (Ghozali dan Latan, 2015)

1. *Convergent Validity*

Pengukuran yang dilakukan dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* dengan *construct score*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,7. Tetapi nilai 0,5 - 0,6 sudah dianggap mencukupi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai (Ghozali dan Latan, 2015). Menurut Haryono (2017) pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang telah dibuat. Dalam penelitian empiris nilai *loading factor* > 0,5 masih dapat diterima bahkan terdapat beberapa ahli yang mengatakan bahwa nilai 0,4 dapat diterima jika menunjukkan presentasi konstruk yang mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat terjadi jika terdapat dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak

berkorelasi sehingga menghasilkan skor yang tidak saling berkorelasi (Hartono dalam Jogiyanto, 2011). Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya, menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi konstruk lainnya dalam model. Menurut Ghazali dan Latan (2015) model pengukuran dengan refleksi indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran konstruk untuk setiap variable dengan nilai $> 0,7$.

3. *Composite Reliability*

Mengukur suatu konstruk yang dapat dilakukan melalui dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach alpha*. Data yang memiliki *composite reliability* $> 0,7$ dapat dikatakan memiliki nilai reabilitas yang tinggi. Uji reabilitas diperkuat dengan nilai *Cronbach alpha* yang diharapkan bernilai 0,7 pada setiap indikatornya meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

4. *One Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam penelitian ini model konstruk termasuk dalam satu jenjang dimana semua variable menggunakan item. Dalam PLS pengujian one order konstruk melalui satu jenjang yaitu analisis yang dilakukan dari konstruk laten ke item setiap variabelnya. Kemudian pada tahapan

bootsrapping nilai pada tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing item konstruk terhadap variable latennya dengan ketentuan nilai t-statistik $> 1,96$ (Ghozali dan Latan, 2015).

3.6.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghozali dan Latan (2012) Inner model sering juga disebut innerrelation model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Pada evaluasi model ini estimasi dapat dilakukan melalui beberapa tahap. Penggunaan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Metode R-square digunakan untuk melihat setiap variabel laten dependen. Intepretasinya sama dengan intepretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten dependen tertentu terhadap variabel laten dependen lain apakah mempunyai pengaruh yang substantif atau tidak. Disamping itu, QSquare predictive relevance untuk model konstruk. Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square > 0 menunjukkan model mempunyai nilai predictive relevance sedangkan nilai Q-Square < 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan thitung dan t-tabel. Masing-masing hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan ttabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditolak bila $t\text{-hitung} < 1,96$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$

Hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > 1,96$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$

3.6.4 Analisis Variabel Moderasi

Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan moderated regression analysis (MRA) yang diestimasi dengan SEM-PLS (Ghozali dan latan, 2012). Untuk menguji prinsip Islam sebagai variable pemoderasi hubungan antara praktik sumber daya manusia dalam perspektif Islam dan kinerja layanan. Suatu variable dapat dikatakan sebagai variable moderasi akan dinyatakan berarti atau signifikan jika nilai t signifikan lebih kecil sama dengan 0,05 Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditolak bila $t\text{-hitung} < 1,96$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$

Hipotesis diterima bila $t\text{-hitung} > 1,96$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data

Kuesioner disebar secara online menggunakan google formulir kepada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama yang berjumlah 160 orang. Kuesioner disebar secara online dengan jumlah respon sebanyak 165 responden dan yang memenuhi kriteria sampel sebanyak 160 responden.

4.2. Analisis Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
Jenis kelamin		
Laki - laki	106	66.3
Perempuan	54	33.8
Total	160	100.0
Usia		
21 - 26	16	10.0
27 - 32	40	25.0
33 - 38	57	35.6
> 38	47	29.4
Total	160	100.0
Pendidikan		
SMA	28	17.5
D3/D4	17	10.6
S1	114	71.3
S2	1	0.6
Total	160	100.0
Posisi Pekerjaan		
Teller	17	10.6
Customer Service	2	1.3

Back Office	5	3.1
Account Officer	12	7.5
Marketing	46	28.8
Manajer	72	45.0
Lainnya	6	3.8
Total	160	100.0
Jenis Kontrak Kerja		
Pegawai tetap	160	100%
Pegawai kontrak	0	0%
Total	160	100%
Pendapatan Rata-rata per bulan		
1 - 2 juta	1	0.6
2 - 3.5 juta	52	32.5
3.6 - 4.5 juta	23	14.4
> 4.5 juta	84	52.5
Total	160	100%
Lama kerja		
< 1 tahun	1	0.6
1 - 2 tahun	14	8.8
2 - 5 tahun	25	15.6
> 5 tahun	120	75.0
Total	160	100%

Sumber : Hasil olahdata, 2022

Hasil deskriptif karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama mayoritas laki-laki yaitu sebesar 66,3%, umur antara 33 – 38 tahun sebesar 35,6% dan masa kerja diatas 5 tahun yaitu sebesar 75%. Sistem rekrutmen sumber daya manusia pada KSPPS Tamzis Bina Utama telah dilakukan melalui seleksi pegawai secara ketat dengan mempertimbangkan kualitas dan integritas, selain itu aspek tata laksana berupa prosedur kerja yang jelas, sederhana dan dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi seperti koperasi ini yaitu merekrut tenaga kerja laki-laki. Menurut (Robbins, 2015), konotasi pria lebih dekat pada sifat ambisius dan kompetitif sehingga

memiliki motivasi yang besar dalam meraih target pekerjaan, sedangkan wanita lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain.

Berdasarkan tingkat pendidikan seperti tampak pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama paling banyak merupakan lulusan Sarjana S1 sebanyak 114 pegawai yaitu sebesar 71,3%. Sedangkan berdasarkan status pegawai seluruhnya adalah pegawai tetap, dan bekerja di posisi sebagai manajer yaitu sebesar 72 orang (45%). Hal ini berarti karyawan telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga pegawai memiliki kompetensi di bidangnya. Pendidikan dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan formal pegawai. Pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidik pada periode tertentu. Tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi tingkah laku serta pola pikir seseorang (Notoatmodjo, 2007). Semakin tinggi tingkat pendidikan yang diperoleh maka diharapkan akan mendapatkan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja layanan.

Ditinjau rata-rata per bulan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama berpenghasilan lebih dari 4.5 juta rupiah yaitu sebanyak 84 responden atau 52.5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki status sosial ekonomi yang cukup baik dengan gaji dari pegawai ini yang sudah cukup tinggi, sehingga

hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja layanan sebagai karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama.

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan termasuk usia produktif sehingga mampu membantu untuk tercapainya tujuan organisasi . Dan hampir seluruh karyawan memiliki tingkat pendidikan lulusan S1 yang dimana pendidikan mewakili pengetahuan, etika, sikap dan penampilan sehingga dapat dikaitkan mengenai kinerja layanan yang mereka berikan. Posisi pekerjaan menentukan pelayanan seperti apa yang akan diberikan baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang telah lama bekerja akan memahami kinerja organisasi dengan baik sehingga berpengaruh ke kinerja layanan sesuai dengan panduan organisasi.

4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan Kinerja layanan dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata masing – masing variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80	=	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	=	Tidak Baik
2,61 – 3,40	=	Cukup Baik
3,41 – 4,20	=	Baik
4,21 – 5,00	=	Sangat Baik

a. Variabel Rekrutmen dan seleksi

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Rekrutmen dan seleksi.

Tabel 4.2 Variabel Rekrutmen dan seleksi (X_1)

Kode	Indikator Rekrutmen dan seleksi	Rata-rata	Keterangan
R&S 1	Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jujur.	4.41	Sangat Baik
R&S 2	Rekrutmen dan seleksi bersifat adil.	4.31	Sangat Baik
R&S 3	Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara transparan.	4.22	Sangat Baik
R&S 4	Perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berkompeten.	4.18	Baik
R&S 5	Perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.	4.18	Baik
R&S 6	Perusahaan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia.	4.19	Baik
	Rata - rata total	4.25	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan nilai rata – rata total variabel Rekrutmen dan seleksi sebesar 4,25 yaitu kategori sangat baik. Jawaban tertinggi pada indikator rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jujur dengan rata – rata skor sebesar 4,41 (sangat baik) dan jawaban terendah indikator perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berkompeten dengan rata-rata sebesar 4,18 (baik). Hasil ini menunjukkan bahwa proses perekrutan dan seleksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan perintah dan pedoman dalam Al Qur'an dan Hadits yaitu telah dilaksanakan secara jujur, adil dan transparan

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel rekrutmen dan seleksi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Deskriptif Variabel Rekrutmen dan seleksi (X_1)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,80	Sangat tidak baik	0	0.0%
1,81 sd 2,60	Tidak baik	1	0.6%
2,61 s/d 3,40	Cukup baik	20	12.5%
3,41 s/d 4,20	Baik	56	35.0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	83	51.9%
Jumlah		160	100.0%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 160 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak baik, sedangkan yang menjawab tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 0.6%, sebanyak 20 orang atau sebesar 12.5% menyatakan cukup baik, sebanyak 56 orang atau sebesar 35.0% menyatakan baik dan sebanyak 83 orang atau sebesar 51.9% menyatakan sangat baik. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama memberikan nilai sangat baik terhadap variabel rekrutmen dan seleksi.

b. Variabel Pelatihan dan pengembangan

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Pelatihan dan pengembangan.

Tabel 4.4 Variabel Pelatihan dan pengembangan (X_2)

Kode	Indikator Pelatihan dan pengembangan	Rata-rata	Keterangan
P&P 1	Perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru.	4.35	Sangat Baik
P&P 2	Perusahaan merencanakan ke depan untuk program pelatihan.	4.34	Sangat Baik
P&P 3	Perusahaan memperhatikan kualitas P&P pelatihan.	4.27	Sangat Baik
P&P 4	Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan.	4.11	Baik

P&P 5	Perusahaan mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.	4.28	Sangat Baik
P&P 6	Perusahaan memiliki program pelatihan lintas departemen.	3.88	Baik
P&P 7	Perusahaan mendukung pengembangan karyawan.	4.27	Sangat Baik
	Rata - rata total	4.21	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan nilai rata – rata total variabel Pelatihan dan pengembangan sebesar 4,21 yaitu kategori sangat baik. Jawaban tertinggi pada indikator perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru dengan rata – rata skor sebesar 4,35 (sangat baik) dan jawaban terendah indikator perusahaan memiliki program pelatihan lintas departemen dengan rata-rata sebesar 3,88 (baik). Hasil ini menunjukkan proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia di KSPPS Tamzis Bina Utama telah membantu mereka menjadi lebih produktif, karena perusahaan memperhatikan orientasi pada karyawan baru, serta ada perencanaan yang baik terhadap program pelatihan kedepan dan mengutamakan kualitas dalam proses pelatihan dan pengembangan.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel Pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Pelatihan dan pengembangan (X_2)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,80	Sangat tidak baik	0	0.0%
1,81 sd 2,60	Tidak baik	2	1.3%
2,61 s/d 3,40	Cukup baik	11	6.9%
3,41 s/d 4,20	Baik	69	43.1%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	78	48.8%
Jumlah		160	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 160 responden yang memberikan penilaian pada variabel pelatihan dan pengembangan, tidak ada yang menjawab sangat tidak baik, sedangkan yang menjawab tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 1.3%, sebanyak 11 orang atau sebesar 6.9% menyatakan cukup baik, sebanyak 69 orang atau sebesar 43.1% menyatakan baik dan sebanyak 78 orang atau sebesar 48.8% menyatakan sangat baik. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan KSPPS Tamziz Bina Utama memberikan nilai sangat baik terhadap variabel pelatihan dan pengembangan.

c. Variabel Penilaian kinerja

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Penilaian kinerja.

Tabel 4.6 Variabel Penilaian kinerja (X3)

Kode	Indikator Penilaian kinerja	Rata-rata	Keterangan
PK 1	Sistem evaluasi perusahaan adil dan jujur.	4.17	Baik
PK 2	Perusahaan menangani keluhan karyawan.	3.85	Baik
PK 3	Perusahaan memiliki sistem penilaian profesional.	4.03	Baik
PK 4	Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.	4.20	Baik
PK 5	Perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan.	3.96	Baik
PK 6	Perusahaan mengetahui pendapat karyawannya.	3.91	Baik
	Rata - rata total	4.02	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan nilai rata – rata total variabel Penilaian kinerja sebesar 4,02 yaitu kategori baik. Jawaban tertinggi pada indikator perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas

pekerjaan mereka dengan rata – rata skor sebesar 4,20 (baik) dan jawaban terendah indikator perusahaan menangani keluhan karyawan dengan rata-rata sebesar 3,85 (baik). Sistem secara formal terhadap penilaian kinerja di KSPPS Tamzis Bina Utama telah sesuai dengan standar penilaian yang tidak bertentangan dengan Al-Qur'an sehingga sistem penilaiannya cukup adil, jujur dan profesional.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel Penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Penilaian kinerja

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,80	Sangat tidak baik	0	0.0%
1,81 sd 2,60	Tidak baik	4	2.5%
2,61 s/d 3,40	Cukup baik	26	16.3%
3,41 s/d 4,20	Baik	78	48.8%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	52	32.5%
Jumlah		160	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 160 responden telah memberikan penilaian terhadap variabel penilaian kinerja tampak bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak baik, sedangkan yang menjawab tidak baik sebanyak 4 orang atau sebesar 2.5%, serbanyak 26 orang atau sebesar 16.3% menyatakan cukup baik, sebanyak 78 orang atau sebesar 48.8% menyatakan baik dan sebanyak 52 orang atau sebesar 32.5% menyatakan sangat baik. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama memberikan nilai baik terhadap variabel penilain kinerja.

d. Variabel Kinerja layanan

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Kinerja layanan.

Tabel 4.8 Variabel Kinerja layanan (Y)

Kode	Indikator Kinerja layanan	Rata-rata	Keterangan
T 1	Saya tidak melayani dengan cepat.	4.18	Baik
T 2	Saya tidak dapat dipercaya.	4.36	Sangat Baik
A 1	Saya mendapatkan dukungan yang memadai untuk melakukan pekerjaan.	3.99	Baik
A 2	Pelayanan perusahaan dapat diandalkan	4.02	Baik
CO 1	Perusahaan memiliki peralatan dan fasilitas yang memadai	3.94	Baik
CO 2	Fasilitas perusahaan sesuai dengan jenis pelayanan yang diberikan.	3.96	Baik
C 1	Saya tidak harus berperilaku sopan.	4.36	Sangat Baik
C 2	Saya tidak harus berpakaian rapi dan menarik.	4.36	Sangat Baik
R 1	Perusahaan menyediakan layanan sesuai dengan yang dijanjikan	4.04	Baik
R 2	Perusahaan dapat diandalkan ketika terjadi masalah.	4.03	Baik
	Rata - rata total	4.12	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan nilai rata – rata total variabel Kinerja layanan sebesar 4,12 yaitu kategori baik. Jawaban tertinggi pada indikator dapat dipercaya dengan rata – rata skor sebesar 4,36 (sangat baik) dan jawaban terendah indikator perusahaan memiliki peralatan dan fasilitas yang memadai dengan rata-rata sebesar 3,94 (baik). Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja yang diterima oleh konsumen itu sendiri melalui kualitas pelayanan yang benar-benar mereka rasakan, yang disebabkan karena karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama mampu melayani dengan cepat, dapat

dipercaya, dapat diandalkan dan mampu memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel Kinerja layanan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Kinerja layanan (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,80	Sangat tidak baik	0	0.0%
1,81 sd 2,60	Tidak baik	1	0.6%
2,61 s/d 3,40	Cuku baik	20	12.5%
3,41 s/d 4,20	Baik	52	32.5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	87	54.4%
Jumlah		160	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 160 responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja layanan tampak bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak baik, sedangkan yang menjawab tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 0.6% serbanyak 20 orang atau sebesar 12.5% menyatakan cukup baik, sebanyak 52 orang atau sebesar 32.5% menyatakan baik dan sebanyak 87 orang atau sebesar 54.4% menyatakan sangat baik. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama memberikan nilai sangat baik terhadap variabel kinerja layanan.

e. Variabel Prinsip Islam

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel Prinsip Islam.

Tabel 4.10 Variabel Prinsip Islam (Z)

Kode	Indikator Prinsip Islam	Rata-rata	Keterangan
PI 1	Memiliki rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan	4.16	Baik
PI 2	Menjadi produktif dalam bekerja	4.17	Baik
PI 3	Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan	4.09	Baik
PI 4	Dapat membedakan kebutuhan pribadi dan organisasi di tempat kerja.	4.14	Baik
PI 5	Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi dapat diterima.	4.01	Baik
PI 6	Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait	4.33	Sangat Baik
	Rata - rata total	4.15	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan nilai rata – rata total variabel Kinerja layanan sebesar 4,15 yaitu kategori baik. Jawaban tertinggi pada indikator melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait dengan rata – rata skor sebesar 4,33 (sangat baik) dan jawaban terendah indikator menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi dapat diterima dengan rata-rata sebesar 4,01 (baik). Hasil ini menunjukkan bahwa prinsip Islam telah diterapkan pada seluruh anggota organisasi di KSPPS Tamzis Bina Utama, yaitu prinsip yang berasal dari Al-Qur'an, yang merupakan sumber paling mendasar dalam hukum Islam hari'ah, dan sunnah

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel Prinsip Islam adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Deskriptif Variabel Prinsip Islam (Z)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,80	Sangat tidak baik	0	0.0%
1,81 sd 2,60	Tidak baik	5	3.1%
2,61 s/d 3,40	Cukup baik	21	13.1%
3,41 s/d 4,20	Baik	50	31.3%
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	84	52.5%
Jumlah		160	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 160 responden memberikan penilaian terhadap variabel prinsip Islam tampak bahwa tidak ada yang menjawab sangat tidak baik, sedangkan yang menjawab tidak baik sebanyak 5 orang atau sebesar 3.1% serbanyak 21 orang atau sebesar 13.1% menyatakan cukup baik, sebanyak 50 orang atau sebesar 31.3% menyatakan baik dan sebanyak 84 orang atau sebesar 52.5% menyatakan sangat baik. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama memberikan nilai sangat baik terhadap variabel prinsip Islam.

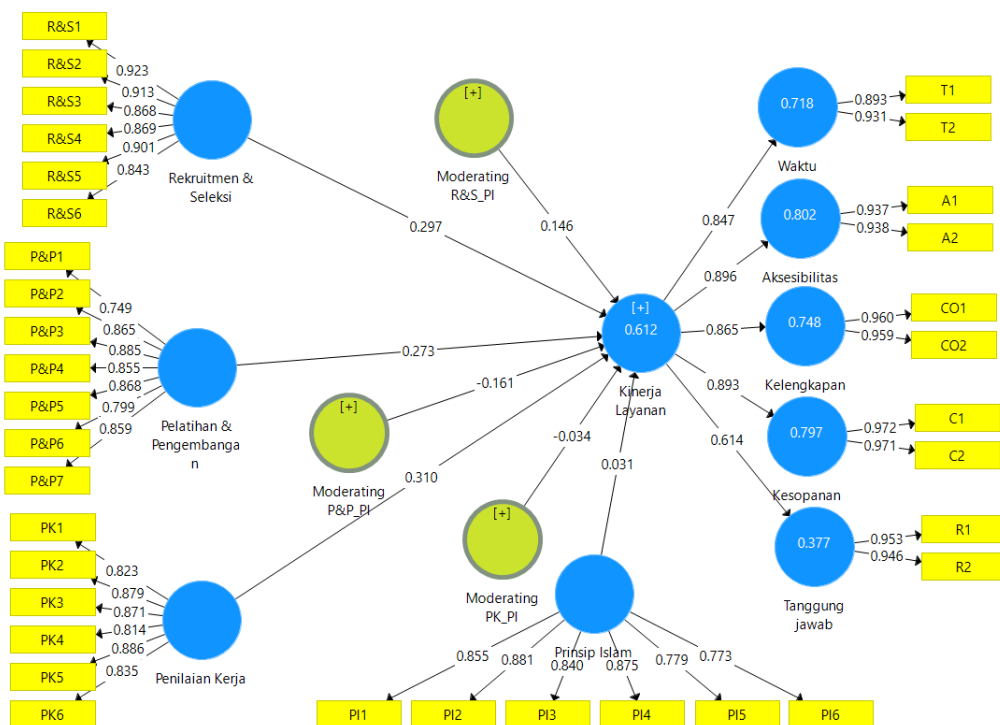
4.4. Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS

4.4.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. Convergent Validity (Outer Loading)

Convergent validity dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity (outer loading)* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis Convergent Validity dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Tabel Uji Indikator *Outer Loadings*

No	Indikator	Loading Factor	P Values	Keterangan
1	A1 <- Kinerja Layanan	0.836	0.000	Valid
2	A2 <- Kinerja Layanan	0.844	0.000	Valid
3	C1 <- Kinerja Layanan	0.872	0.000	Valid
4	C2 <- Kinerja Layanan	0.863	0.000	Valid
5	CO1 <- Kinerja Layanan	0.838	0.000	Valid
6	CO2 <- Kinerja Layanan	0.822	0.000	Valid
7	R1 <- Kinerja Layanan	0.602	0.000	Valid
8	R2 <- Kinerja Layanan	0.563	0.000	Valid
9	P&P1 <- Pelatihan & Pengembangan	0.749	0.000	Valid
10	P&P2 <- Pelatihan & Pengembangan	0.865	0.000	Valid
11	P&P3 <- Pelatihan & Pengembangan	0.885	0.000	Valid
12	P&P4 <- Pelatihan & Pengembangan	0.855	0.000	Valid
13	P&P5 <- Pelatihan & Pengembangan	0.868	0.000	Valid
14	P&P6 <- Pelatihan & Pengembangan	0.799	0.000	Valid
15	P&P7 <- Pelatihan & Pengembangan	0.859	0.000	Valid
16	PI1 <- Prinsip Islam	0.855	0.000	Valid
17	PI2 <- Prinsip Islam	0.881	0.000	Valid
18	PI3 <- Prinsip Islam	0.840	0.000	Valid
19	PI4 <- Prinsip Islam	0.875	0.000	Valid
20	PI5 <- Prinsip Islam	0.779	0.000	Valid
21	PI6 <- Prinsip Islam	0.773	0.000	Valid
22	PK1 <- Penilaian Kerja	0.823	0.000	Valid
23	PK2 <- Penilaian Kerja	0.879	0.000	Valid
24	PK3 <- Penilaian Kerja	0.871	0.000	Valid
25	PK4 <- Penilaian Kerja	0.814	0.000	Valid
26	PK5 <- Penilaian Kerja	0.886	0.000	Valid
27	PK6 <- Penilaian Kerja	0.835	0.000	Valid
28	Pelatihan & Pengembangan * Prinsip Islam <- Moderating P&P_PI	1.100	0.000	Valid
29	Penilaian Kerja * Prinsip Islam <- Moderating PK_PI	1.277	0.000	Valid
30	R&S1 <- Rekrutmen & Seleksi	0.923	0.000	Valid
31	R&S2 <- Rekrutmen & Seleksi	0.913	0.000	Valid

32	R&S3 <- Rekrutmen & Seleksi	0.868	0.000	Valid
33	R&S4 <- Rekrutmen & Seleksi	0.869	0.000	Valid
34	R&S5 <- Rekrutmen & Seleksi	0.901	0.000	Valid
35	R&S6 <- Rekrutmen & Seleksi	0.843	0.000	Valid
36	Rekrutmen & Seleksi * Prinsip Islam <- Moderating R&S_PI	1.178	0.000	Valid
37	T1 <- Kinerja Layanan	0.686	0.000	Valid
38	T1 <- Waktu	0.893	0.000	Valid
39	T2 <- Kinerja Layanan	0.845	0.000	Valid
40	T2 <- Waktu	0.931	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Menurut Chin (1998) suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor* nya $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,5 sampai 0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid

a) *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14:

Tabel 4.13 Diskriminan Validity

	Kinerja Layanan	Moderating P&P_PI	Moderating PK_PI	Moderating R&S_PI	Pelatihan & Pengembangan	Penilaian Kerja	Prinsip Islam	Rekrutmen & Seleksi
Kinerja Layanan	0.785*							
Moderating P&P_PI	0.019	1.000*						
Moderating PK_PI	-0.006	0.597	1.000*					
Moderating R&S_PI	0.142	0.515	0.562	1.000*				
Pelatihan & Pengembangan	0.674	0.124	0.137	0.166	0.841*			
Penilaian Kerja	0.696	0.159	-0.066	0.123	0.710	0.852*		
Prinsip Islam	0.216	-0.099	-0.161	-0.102	0.211	0.259	0.835*	
Rekrutmen & Seleksi	0.623	0.178	0.113	0.015	0.585	0.635	0.135	0.887*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya seperti pada tabel 4.13. Sebagai contoh pada variabel kinerja layanan memiliki koefisien akar AVE sebesar 0,785 nilainya juga diatas 0.5. Nilai Akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel kinerja layanan dengan konstruk yang lain. Dengan demikian, konstruk kinerja layanan dapat dinyatakan valid karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *diskriminat validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil *Cross Loading*

	Kinerja Layanan	Moderating P&P_PI	Moderating PK_PI	Moderating R&S_PI	Pelatihan & Pengembangan	Penilaian Kerja	Prinsip Islam	Rekrutmen & Seleksi
A1	0.836	0.061	0.045	0.172	0.557	0.605	0.152	0.521
A1	0.836	0.061	0.045	0.172	0.557	0.605	0.152	0.521
A2	0.844	0.068	0.037	0.190	0.617	0.646	0.153	0.539
A2	0.844	0.068	0.037	0.190	0.617	0.646	0.153	0.539
C1	0.872	0.006	0.014	0.172	0.530	0.603	0.157	0.542
C1	0.872	0.006	0.014	0.172	0.530	0.603	0.157	0.542
C2	0.863	-0.023	-0.021	0.109	0.502	0.537	0.146	0.546
C2	0.863	-0.023	-0.021	0.109	0.502	0.537	0.146	0.546
CO1	0.838	0.053	-0.032	0.088	0.564	0.607	0.216	0.487
CO1	0.838	0.053	-0.032	0.088	0.564	0.607	0.216	0.487
CO2	0.822	0.061	0.027	0.155	0.626	0.581	0.146	0.474
CO2	0.822	0.061	0.027	0.155	0.626	0.581	0.146	0.474
R1	0.602	-0.060	-0.131	-0.038	0.435	0.447	0.247	0.364
R1	0.602	-0.060	-0.131	-0.038	0.435	0.447	0.247	0.364
R2	0.563	-0.065	-0.081	-0.038	0.451	0.440	0.226	0.348
R2	0.563	-0.065	-0.081	-0.038	0.451	0.440	0.226	0.348
T1	0.686	-0.014	0.039	0.066	0.477	0.460	0.167	0.503
T1	0.686	-0.014	0.039	0.066	0.477	0.460	0.167	0.503
T2	0.845	0.015	0.002	0.145	0.512	0.500	0.136	0.528
T2	0.845	0.015	0.002	0.145	0.512	0.500	0.136	0.528
P&P1	0.460	0.117	0.176	0.170	0.749	0.462	0.093	0.466
P&P2	0.520	0.088	0.106	0.175	0.865	0.511	0.206	0.414
P&P3	0.591	0.130	0.102	0.136	0.885	0.580	0.205	0.476
P&P4	0.608	0.073	0.082	0.101	0.855	0.633	0.190	0.533
P&P5	0.610	0.148	0.127	0.131	0.868	0.637	0.206	0.514
P&P6	0.563	0.081	0.079	0.085	0.799	0.665	0.142	0.498
P&P7	0.591	0.097	0.146	0.192	0.859	0.665	0.187	0.536
PI1	0.153	-0.038	-0.097	-0.058	0.171	0.212	0.855	0.091
PI2	0.210	-0.108	-0.124	-0.068	0.238	0.252	0.881	0.143
PI3	0.196	-0.086	-0.175	-0.091	0.174	0.221	0.840	0.173
PI4	0.184	-0.030	-0.132	-0.072	0.176	0.220	0.875	0.078
PI5	0.164	-0.127	-0.176	-0.135	0.175	0.226	0.779	0.081
PI6	0.161	-0.105	-0.098	-0.091	0.109	0.155	0.773	0.094
PK1	0.603	0.152	-0.077	0.042	0.540	0.823	0.178	0.553
PK2	0.558	0.153	-0.025	0.165	0.599	0.879	0.260	0.569
PK3	0.618	0.168	-0.048	0.089	0.618	0.871	0.215	0.592
PK4	0.610	0.055	-0.110	0.114	0.612	0.814	0.224	0.503
PK5	0.605	0.141	-0.053	0.120	0.640	0.886	0.199	0.525
PK6	0.552	0.146	-0.015	0.102	0.620	0.835	0.250	0.498

Pelatihan & Pengembangan * Prinsip Islam	0.019	1.000	0.597	0.515	0.124	0.159	-0.099	0.178
Penilaian Kerja * Prinsip Islam	-0.006	0.597	1.000	0.562	0.137	-0.066	-0.161	0.113
R&S1	0.540	0.126	0.114	-0.048	0.476	0.501	0.140	0.923
R&S2	0.606	0.093	0.065	-0.062	0.525	0.581	0.189	0.913
R&S3	0.515	0.162	0.072	0.029	0.505	0.576	0.112	0.868
R&S4	0.537	0.211	0.148	0.069	0.517	0.582	0.052	0.869
R&S5	0.582	0.170	0.060	0.046	0.536	0.575	0.093	0.901
R&S6	0.527	0.193	0.152	0.053	0.556	0.562	0.124	0.843
Rekrutmen & Seleksi * Prinsip Islam	0.142	0.515	0.562	1.000	0.166	0.123	-0.102	0.015

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.4.2. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Di samping validitas konstruk, dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Gendro, 2011).

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Layanan	0.928	0.940	Handal
Pelatihan & Pengembangan	0.931	0.944	Handal
Penilaian Kerja	0.924	0.941	Handal
Prinsip Islam	0.913	0.932	Handal
Rekrutmen & Seleksi	0.945	0.957	Handal

Sumber : Data primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua konstruk mempunyai nilai *loading composite reliability* di atas 0,70. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas konstruk untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

4.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Tabel 4.16 Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
Rekrutmen dan seleksi Pelatihan dan pengembangan Penilaian Kinerja Prinsip Islam R&S*PI P&P*PI PK*PI	Kinerja Layanan	0,612

Sumber : data diolah, 2022

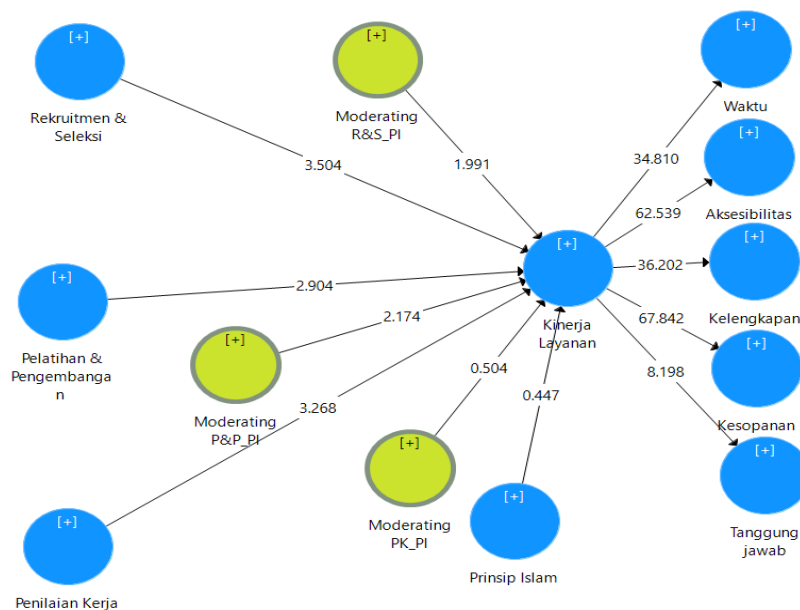
Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,612 pada variabel kinerja layanan, berarti bahwa kemampuan model pada variabel rekrutmen

dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan moderasi dengan Prinsip Islam mampu menjelaskan variabel kinerja layanan sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

4.4.4. Uji Struktural (Uji Pengaruh / Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.16 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 160 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar 4.3.

Dari Uji Struktural didapatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Struktural Smartpls Model Final

4.4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Analisa Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah metode analisis data multivarian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel penyebab terhadap variabel akibat. (Kusnendi, 2008).

Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Rekrutmen & Seleksi -> Kinerja Layanan	0.297	3.504	0.000	Signifikan
Pelatihan & Pengembangan -> Kinerja Layanan	0.273	2.904	0.002	Signifikan
Penilaian Kerja -> Kinerja Layanan	0.310	3.268	0.001	Signifikan
Moderating R&S_PI -> Kinerja Layanan	0.146	1.991	0.023	Signifikan
Moderating P&P_PI -> Kinerja Layanan	-0.161	2.174	0.015	Signifikan
Moderating PK_PI -> Kinerja Layanan	-0.034	0.504	0.307	Tidak Signifikan

Ket *= Sig Pvalues <0.05

Tabel di atas menunjukkan hubungan antar konstruk :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap variabel Kinerja Layanan diperoleh koefisien path sebesar 0.297 dengan t hitung sebesar 3.504 dan probabilitas (sig) sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama "H1 : Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Layanan” didukung.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap variabel Kinerja Layanan diperoleh koefisien path sebesar 0.273 dengan t hitung sebesar 2.904 dan probabilitas (sig) sebesar $0.002 < 0,05$, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua ”H2 : Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Layanan” didukung
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap variabel Kinerja Layanan diperoleh koefisien path sebesar 0.310 dengan t hitung sebesar 3.268 dan probabilitas (sig) sebesar $0.001 < 0,05$, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga ”H3: Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Layanan” didukung
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Moderasi Rekrutmen dan Seleksi dengan Prinsip Islam terhadap variabel Kinerja Layanan diperoleh t hitung sebesar 1.991 dan probabilitas (sig) sebesar $0.023 < 0,05$, sehingga menunjukkan secara signifikan prinsip Islam memoderasi secara signifikan

pada hubungan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja layanan. Dengan demikian hipotesis keempat "H4: Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam" didukung.

5. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Moderasi Pelatihan dan Pengembangan dengan Prinsip Islam terhadap variabel Kinerja Layanan diperoleh t hitung sebesar 2.174 dan probabilitas (sig) sebesar $0.015 < 0,05$, sehingga menunjukkan prinsip Islam memoderasi secara signifikan pada hubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja layanan. Dengan demikian hipotesis kelima "H5 : Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam" didukung.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel Moderasi Penilaian Kinerja dengan Prinsip Islam terhadap variabel Kinerja Layanan diperoleh t hitung sebesar 0.504 dan probabilitas (sig) sebesar $0.307 > 0,05$, sehingga menunjukkan prinsip Islam tidak memoderasi secara signifikan pada hubungan antara penilaian kinerja terhadap kinerja layanan. Dengan demikian hipotesis keenam "H6: Penilaian Kinerja dalam

Perspektif Islam berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam” ditolak.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja layanan karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama. Hal ini dapat dilihat pada nilai probabilitas rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja layanan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen dan seleksi pada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama akan meningkatkan kinerja layanan, dan sebaliknya jika semakin buruk rekrutmen dan seleksi maka kinerja layanan semakin rendah.

Rekrutmen karyawan dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang tepat guna meningkatkan keterlibatan karyawan pada output organisasi (Sadar et.al, 2011). Sedangkan Preffer (1998) menjelaskan bahwa karakter yang harus diutamakan dalam perekrutan daripada keterampilan yang bisa didapatkan melalui program pelatihan. Abutayeh & Al-Qatawneh (2012) juga menjelaskan bahwa seleksi sangatlah penting karena individu yang dipilih akan mencerminkan kinerja organisasi. Adapun pedoman Al-Qur'an dalam menilai seorang kandidat berdasarkan kemampuan, pengetahuan, spesialisasi, pengalaman, kemampuan pribadi, potensi, karakter, ketekunan

dan kepatuhan terhadap organisasi serta agama (Salleh, 2012). Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Jika rekrutmen tersebut berhasil maka akan banyak karyawan yang melamar ke dalam perusahaan dan memperoleh banyak kriteria pelamar, sehingga perusahaan memperoleh peluang untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan dan sesuai posisi yang diinginkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sedangkan seleksi merupakan serangkaian proses kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat yang didapatkan melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya – upaya sebelumnya yang telah dilakukan akan sia – sia sehingga seleksi merupakan kunci sukses manajemen, untuk meningkatkan kinerja layanan.

Rekrutmen dan seleksi dilakukan atas dasar prinsip keadilan dengan nilai moral yang tinggi. Calon karyawan dapat dipilih dan ditempatkan berdasarkan tingkat pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki. Karenanya dengan adanya prinsip Islam dalam proses rekrutmen dan seleksi yakni keadilan dapat meningkatkan dampak positif dalam praktek HRM (Rana, 2017).

Hasil penelitian mendukung penelitian Ekwoaba, J.O, Ikeije, U.U and Ufoma, N. (2015) yang menemukan bahwa kriteria dalam rekrutmen dan

seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Hossin, Md. S, Ali. I & Sentosa, (2020) yang menemukan terdapat hubungan yang positif antara praktik SDM dan prinsip Islam dalam pengaplikasiannya di bank Syariah.

2. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan di KSPPS Tamzis Bina Utama. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value < 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan dan pengembangan pada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama mampu meningkatkan kinerja layanan organisasi.

Proses pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam merupakan proses pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang membantu mereka menjadi lebih produktif yang berbasis pada prinsip-prinsip syariah. Artinya perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru, merencanakan ke depan untuk program pelatihan sesuai, memperhatikan kualitas pelatihan dan pendekatan baru yang sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.

Pelatihan dan pengembangan termasuk dalam sebuah program untuk menjadikan karyawan agar lebih memahami lingkungan kerja didalam organisasi yang memiliki tujuan untuk meningkatkan atau memperbaiki

kinerja karyawan (Husain & Rehman, 2013). Braine & Pollard (2010) menjelaskan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas produk dan jasa layanan mereka yakni melalui pembelajaran dan keterampilan baru yang didapatkan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan. Rahman et.al (2013) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara positif memperkuat kepercayaan karyawan dalam organisasi.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja layanan. Dan Islam memberikan banyak pemahaman bahwa pendidikan yang bisa dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan mampu membawa dampak yang positif bagi organisasi. Dalam hal ini prinsip Islam yakni pendidikan memberikan keuntungan bagi organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi dan penerapan prinsip-prinsip Islam (Rana, 2017).

Menurut pemikiran Islam konsep pelatihan dan pengembangan diluar konteks eksistensi manusia dengan menunjukkan kemampuan dalam pembuat keputusan, bertanggung jawab serta mampu memberikan nilai kepada masyarakat. Tanggung jawab yang dibebankan adalah pengetahuan untuk mengembangkan diri. Pengetahuan diperoleh dengan belajar serta hubungan dengan individu lain. Praktek dan isu-isu SDM dalam Islam memiliki bentuk konsisten untuk mengidealkan dan mengoptimalkan tujuan organisasi (Ali, 2010).

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mirza, A. A & Riza, S. (2012) yang menemukan pelatihan dan pengembangan membawa pengaruh positif terhadap kinerja yang diperoleh dari proses penilaian kebutuhan pelatihan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Boadu *et.al* (2014) serta penelitian Younas *et.al* (2018) yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan keduanya meningkatkan kinerja karyawan

3. Pengaruh Penilaian Kinerja Dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja layanan

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan di KSPPS Tamzis Bina Utama. Hal ini dapat dibuktikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dalam penilaian kinerja pada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama mampu meningkatkan kinerja layanan.

Islam memandang dedikasi suatu pekerjaan sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2001). Sangat penting untuk menghargai dan mengakui kinerja dan upaya yang telah dilakukan meskipun belum mencapai target yang ditetapkan atau memenuhi harapan. Islam mengakui penilaian kinerja sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa setiap usaha yang dilakukan dihargai. Sistem penilaian kinerja haruslah dilakukan secara transparan sebagai kesempatan untuk dapat mengamatai dan membandingkan kinerja mereka.

Sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan memahami tanggung jawab atas tindakan yang telah dilakukan (Ismail et.al , 2019)

Penilaian kinerja dalam perspektif Islam merupakan sistem formal untuk menetapkan standar kerja yang sesuai Al-Qur'an dimana sistem evaluasi, penanganan keluhan, dan umpan balik perusahaan dilakukan dengan adil dan jujur sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits. Penilaian kinerja yang baik akan membantu karyawan untuk mengenali tugas-tugasnya sehingga diharapkan mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Javidmehr & ebrahimpour (2015) menunjukkan bahwa penilaian kinerja adalah bagian penting di dalam praktik SDM dan merupakan tanggung jawab yang signifikan dari manajer. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja yang maksimal sebuah organisasi harus mampu menilai kinerja karyawannya. Pemahaman tersebut harus didasari kesadaran dan akan kekuatan dan kelemahan dalam kinerja pelayanan karyawan yang diberikan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Quratulain. (2013) yang menemukan bahwa bahwa terdapat hubungan positif antara penilaian kinerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian Anggabao, B.A, Al-Awadhi, M.S. (2017) yang menyimpulkan disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan serta penelitian Qayyum, A, Zahid, N & Jami,R.A (2019) yang menemukan bahwa penilaian kinerja dan

pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa prinsip Islam memoderasi secara signifikan terhadap hubungan rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas $<0,05$ yang berarti hubungan moderasi variabel tersebut signifikan. Artinya bahwa prinsip Islam telah memperkuat pada hubungan antara rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.

Prinsip Islam sendiri merupakan prinsip yang berasal dari Al-Qur'an, yang merupakan sumber paling mendasar dalam hukum Islam hari'ah, dan sunnah. Al-Qur'an memberikan kriteria yang sangat sederhana namun sangat relevan untuk memilih pelamar terbaik. Seperti yang dikatakan Al-Qur'an dalam Surat Al-Qasas; (28:26); "Wahai ayahku (sayang)! Libatkan dia dengan upah yang sesungguhnya sebaik-baik laki-laki untuk kamu pekerjaan adalah (laki-laki) yang kuat dan amanah". Selain itu, pendekatan SDM tidak memungkinkan rekrutmen menjadi bias karena menyalahgunakan standar etika yang adil dan mengadakan perjanjian dengan perusahaan untuk menjaga antusiasme asosiasi dan hak istimewa orang lain dalam transaksi.

Dalam perspektif Islam yang paling utama adalah tentang iman, kriteria rekrutmen dan seleksi hanya mengenai kompetensi dan birokrasi pada umumnya. Tetapi Islam mendorong mencari kandidat yang saleh dan adil juga memiliki kemampuan pekerjaan yang dibutuhkan dalam merekrut dan menyeleksi (Khan, 2016). Dengan kualitas yang dimiliki maka mereka akan mampu bekerja keras dengan dedikasi, loyalitas, komitmen, tanggung jawab, kejujuran, ketepatan waktu, disiplin dan dapat dipercaya. Sifat-sifat tersebut sesuai dengan komponen model pengetahuan dan mampu membawa dampak yang positif baik bagi karyawan maupun organisasi seperti kinerja organisasi, kinerja layanan dan sejenisnya (Bhutta&Sabitr, 2019).

Hasil penelitian mendukung penelitian Godil, D.I, Quddos, M.U & Ali, L. (2019) yang menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif karena efek moderasi penerapan prinsip-prinsip Islam. Dengan penerapan prinsip Islam diharapkan para karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan cara yang benar sesuai harapan dari pihak manajemen.

5. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa prinsip Islam memoderasi secara signifikan terhadap hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja layanan. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas $<0,05$ yang berarti pengaruh variabel moderasi tersebut

signifikan. Semakin baik prinsip Islam yang diterapkan di KSPPS Tamziz Bina Utama maka hubungan antara pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan akan semakin kuat.

Dalam prinsip Islam karyawan dapat merasakan rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan, mendapatkan gaji yang layak dan bekerja telah sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan. Menurut Hashim (2009) menyatakan bahwa pelatihan dianggap sebagai suatu tindakan yang mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar lebih produktif, sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Al-Qur'an, "Kualifikasi dasar manusia untuk menjadi wakil Tuhan di bumi adalah pengetahuan". Menurut Ali (2005) bahwa sebagian besar teknik dan metode Barat digunakan untuk pelatihan di dunia Muslim tetapi tidak ada upaya yang memadai untuk menciptakan relevansi untuk menutupi kesenjangan perbedaan budaya dan etos kerja. Selain itu, terdapat kekurangan inovasi manajemen yang menonjol di negara-negara Muslim. Namun Altib (1991) menekankan bahwa pembinaan dan pengembangan Islam mencakup semua aspek mulai dari perkembangan moral dan spiritual manusia hingga perkembangan fisik.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hassi, A. (2012) yang menemukan bahwa metode pelatihan dan pembelajaran dari tradisi Islam dapat memberikan kontribusi konstruktif untuk praktik di tempat kerja serta menguntungkan organisasi yang mengantisipasi penawaran metode pelatihan yang dirancang khusus secara efisien dan

efektif untuk memenuhi kebutuhan pelatihan karyawan serta penelitian Popaitoon, S & Siengthai (2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif praktik SDM yakni pengetahuan atau pelatihan terhadap kinerja proyek atau kinerja pelayanan. Serta penelitian Ismail, A. Sarbini, N.A., & Li, P.L (2019) yang menemukan bahwa bahwa prinsip Islam mampu mempengaruhi hubungan kerja antara organisasi dan karyawan , sehingga karyawan mampu memaksimalkan kinerja yang dibutuhkan.

6. Pengaruh Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam terhadap Kinerja Layanan dimoderasi Prinsip Islam

Hasil pengujian dengan PLS menemukan bahwa prinsip Islam tidak terbukti memoderasi secara signifikan terhadap hubungan negatif antara penilaian kinerja terhadap kinerja layanan. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas $>0,05$ yang berarti pengaruh variabel moderasi tersebut tidak signifikan. Artinya baik buruknya prinsip Islam yang diterapkan di KSPPS Tamzis Bina Utama belum mampu menguatkan hubungan antara penilaian kinerja dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.

Islam sebagai salah satu agama yang berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadits serta menjadi rujukan bagi setiap kegiatan umat muslim dalam mengatur dan mengelola berbagai prinsip kehidupan salah satunya dalam bidang manajemen terutama praktik SDMnya (Henedi, 2012). Menurut Yahaya et.al (2014) keterlibatan prinsip-prinsip Islam dalam kegiatan praktik SDM seperti penilaian kinerja dapat mengurangi masalah ketidakadilan di antara karyawan. Dalam menerapkan penilaian kinerja di

organisasi mana pun, baik organisasi maupun karyawan perlu memahami sistem yang menghubungkan tindakan mereka, dalam ajaran Islam perbuatan harus ditunjang dengan maksud dan tujuan (Braine & Pollard, 2010). Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Babar et. Al (2020) yang menemukan bahwa interaksi antara persepsi kualitas penilaian kinerja dan keyakinan terhadap agama adalah berhubungan negatif dengan kekuatan SDM dan didukung dengan plot yang berada di arah yang berlawanan. Secara khusus, persepsi tentang kualitas penilaian kinerja lebih positif terkait dengan kekuatan SDM ketika tingkat iman dalam agama adalah rendah, sehingga tidak sesuai hipotesis. Hal ini kemungkinan ada penjelasan yang masuk akal, bahwa karyawan yang sangat didorong oleh keyakinan lebih peduli tentang kualitas penilaian kinerja mereka, karena mereka memiliki keyakinan yang kuat bahwa itu adalah hak moral mereka untuk mendapatkan umpan balik yang jelas. Walaupun penilaian kerjanya telah sesuai dengan prinsip Islam tetapi jika penilaian kinerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, karena merasa dirinya yakin bahwa kerjanya lebih baik, tentu hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja layanan. KSPPS Tamzis Bina Utama yang tidak memberikan penilaian kinerja berkualitas, mereka tidak dapat mengejar keunggulan dalam pekerjaan mereka yang akan mempengaruhi kekuatan SDM mereka (kekhususan, konsistensi dan konsensus) dan pada akhirnya menurunkan

kinerja mereka (Lynn 2013). Oleh karena itu, dorongan iman karyawan mungkin tidak mempengaruhi hubungan kualitas penilaian kinerja dengan kinerja layanan (Babar et al, 2020).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja layanan karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama. Artinya semakin baik rekrutmen dan seleksi pada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama akan meningkatkan kinerja layanan, dan sebaliknya jika semakin buruk rekrutmen dan seleksi maka kinerja layanan semakin rendah.
2. Pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan di KSPPS Tamzis Bina Utama. Artinya semakin baik pelatihan dan pengembangan pada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama mampu meningkatkan kinerja layanan organisasi.
3. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja layanan di KSPPS Tamzis Bina Utama. Artinya semakin baik dalam penilaian kinerja pada karyawan KSPPS Tamzis Bina Utama mampu meningkatkan kinerja layanan.
4. Prinsip Islam memoderasi secara signifikan terhadap hubungan rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan. Artinya bahwa prinsip Islam telah memperkuat pada

hubungan antara rekrutmen dan seleksi dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.

5. Prinsip Islam memoderasi secara signifikan terhadap hubungan positif antara Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja layanan. Semakin baik prinsip Islam yang diterapkan di KSPPS Tamzis Bina Utama maka hubungan antara pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan akan semakin kuat.
6. Prinsip Islam tidak terbukti memoderasi secara signifikan terhadap hubungan negatif antara penilaian kinerja terhadap kinerja layanan. Artinya baik buruknya prinsip Islam yang diterapkan di KSPPS Tamzis Bina Utama belum mampu menguatkan hubungan antara penilaian kinerja dalam perspektif Islam terhadap kinerja layanan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi secara keseluruhan yaitu hanya 61,2% dimana besarnya pengaruh total dari variabel rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja yang dimoderasi oleh prinsip Islam terhadap kinerja layanan pegawai adalah sebesar 61,2% dan sisanya dari faktor lain sebesar 38,8%. Dengan demikian perlu adanya pengembangan penelitian kembali tentang tema ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja layanan.

5.3. Saran-Saran

1. Bagi Perusahaan

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak KSPPS Tamzis Bina Utama sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi terutama indikator yang dinilai paling rendah dengan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berprestasi. Perusahaan hendaknya dapat memberikan kebijakan khusus agar karyawan yang berkualitas ini tidak meninggalkan organisasi, karena merupakan aset yang berharga bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja layannya.
- b. Peningkatan variabel pelatihan dan pengembangan terutama dalam mengembangkan program pelatihan lintas departemen, karena dirasa masih rendah oleh karyawan. Manajer perlu membuat perencanaan-perencanaan, langkah-langkah, memperhatikan ciri-ciri, prinsip-prinsip, dan komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan SDM, sehingga setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan, peserta dapat mengimplementasikan apa yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan atau pengembangan terhadap pekerjaannya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
- c. Perusahaan perlu mengevaluasi penilaian kinerja yang baik terutama dalam menangani keluhan karyawan yang telah dinilai paling rendah. Untuk itu manajer perlu mengenali karyawan lebih mendalam agar mengetahui

permasalahan-permasalahan yang dialami karyawan, dengan mencoba memberikan bantuan, dengan sifat terbuka dan saling berbagi informasi, sehingga penanganan keluhan karyawan tersebut dapat diatasi secara efektif sesuai dengan masalah yang dihadapi.

- d. Perusahaan perlu meningkatkan prinsip Islam dalam organisasi KSPPS Tamzis Bina Utama, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja, sehingga penempatan posisi ditempat kerja karyawan telah didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan. Hal ini penting karena dimensi ini telah dinilai paling rendah karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel yang direkomendasikan pada penelitian sebelumnya seperti motivasi, kepuasan kerja, pengetahuan karyawan dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M. (2012). The Effect Of Human Resource Management Practices On Job Involvement In Selected Private Companies In Jordan/Les Effets De La Pratique Du Management Des Ressource Humaine Sur La Resolution Du Travail Selectionne Des Entreprise Privee En Jordanie. *Canadian Social Science*, 8(2): 50.
- Ahmad, K. (2009), Leadership and work motivation from the cross cultural perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 19(1), 72-84. <https://doi.org/10.1108/10569210910939681>
- Ahmad, M. (1995). Business Ethics in Islam. *Islamabad: The International Institute of Islamic Thought*.
- Aldubai, M & Alaghbari, M (2019). The moderating role of job satisfaction on the relationship between human resource management practice and employee performance among telecommunication employees. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 24(2)
- Ali, A.J. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. *Northampton: Edward Elgar, Cheltenham*.
- Ali, A. & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic Work Ethic in Kuwait, Cross Cultural *Management: An International Journal*, 14(2), 93-104. <https://doi.org/10.1108/13527600710745714>
- Ali, A.J. (2010). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*, 29(6), 692-711. <https://doi.org/10.1108/00483481011075567>
- Al Shaikhly, N.A. (2017). The Impact of Human Resource Management Practice on Employees' Satisfaction: A Field Study in The Jordanian Telecommunication Companies. *Journal of Business Research*, 1(1), 45-54.
- Alshibli, A.S. (2018). The impact of selective human resource management practice on the rmployee's comptences at Jordania Private Universities, Case study on applied science, Philadelphia and Al-zaytoneh Universities. *Journal of Economics and Business*, 27(1), 20-41. <https://doi.org/10.33976/1444-027-001-011>
- Altahtani, A. (2014). An Application of Islamic Principles in Building a Robust Human Resource Management Sistem (In Islamic Countries). *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(3), 183-194.
- Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A., & Selemani, R. D. A. (2014). The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a Public University. *The TQM Journal*, 26(2), 125-142. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2011-0062>

- Ana-Maria, G., Florica, B., & Catalina, R. (2011). Modern Instruments For Measuring Organizational Performance. *Annals of Faculty Economics*, 1(2), 951-956.
- Anderson, E. & Oliver, R.L. (1987). Perspectives on behavior-based versus outcome-based salesforce control systems. *Journal of Marketing*, 51, 76-88. <https://doi.org/10.1177/002224298705100407>
- Anggabao, B.A, Al-Awadhi, M.S. (2017). The performance appraisal and employees productivity of Sharjah Islamic Bank, UAE. *European journal of economics and management sciences*. 3, 58-58.
- Azmi, I. A. G. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: A preliminary finding of Islamic organizations in Malaysia. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1), 27-42.
- Azmi, I. A. G. (2012). Islamic human resource practices and organizational performance: some findings in a developing country. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 6(1), 2-18. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2012-0010>
- Babar, S. Obaid, A. Tariq, H & Sanders K (2020). How Perceptions of performance appraisal quality relates to HR strength and employee performance: The moderating role of faith in religion
- Boadu, F, Fokuo, E.D, Boakye, J.K & Kwaning, C.O (2014). Training and development: A tool for employee performance in the district assemblies in Ghana. *International Journal of Education and Research*, 2(5), 513-522.
- Braine, M. & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39(6), 712-727. <https://doi.org/10.1108/00483481011075576>
- Chin, W.W. (1998). *The Partial Least Square Approach to Structural*.
- Cook, K.S & Rice. E. (2006). Handbook of Sosial Phychology. *Sosial Forces*, 68(2), 53-76.
- Cronin, J.J. & Taylor, S.A. (1992). Measuring Service Quality: A Re-examination and Extension. *Journal of Marketing*, 56(3), 55-68. <https://doi.org/10.1177/002224299205600304>
- Cronin, J. J., & Taylor, S. A. (1994). SERVPERF versus SERVQUAL: Reconciling Performance-Based and Measurement of Service Quality. *Journal of Marketing*, 58(1), 125–132. <https://doi.org/10.1177/002224299405800110>
- Cropanzano, R & Mitchell, M. S. (2005). Sosial Exchange Theory : An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31, 873-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dewa, N & Zakaria, S. (2012). Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 8(1), 95-108.

- Dhar et.al. (2018). Mediating Effect of Organizational Commitment Between Islamic Human Resource Practice and Organizational Performance Among Islamic Banks ogf Bangladesh. *The journal of Muamalat and Islamic finance Research*, 15(2), 54-65. DOI:[10.33102/jmifr.v15i2.177](https://doi.org/10.33102/jmifr.v15i2.177)
- Dharmayanti, D. (2006). Analysis of the Impact of Service Performance and Satisfaction as Moderating Variable on Customer Loyalty (Study on the Surabaya Branch of Bank Mandiri Savings Customers). *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 1(1), 35-43.
- Dessler, G. (2008) Human Resource Management. *NJ: Prentice Hall, Upper Saddle River*.
- Ekwoaba, J.O, Ikeije, U.U & Ufoma, N. (2015). The Impact Of Recruitment and Selection Criteria On Organization Performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22-33.
- Elarabi, H.M. & Johari, F. (2014). The impact of human resources management on healthcare quality. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1), 13-22.
- Fesharaki. F & Sehat. S. (2017). *Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment: case of a Qard Al-Hasan bank in Iran*. *Journal of Islamic Marketing*, 9(1), 204-218. <https://doi.org/10.1108/JIMA-03-2017-0029>
- Ghernaout, D. (2017). Environmental Principles in the Holy Koran and the Sayings of the Prophet Muhammad. *American Journal of Environmental Protection*, 6(3), 75–79. <https://doi.org/10.11648/j.ajep.20170603.13>
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Girma, T, Lodesso, S.L & Sorsa, G. (2016). The Effect of Performance Appraisal On Employee Performance: A Survey On Administrative Staff Of Hawassa University. *Journal of Business and Management*, 18(3), 36-44.
- Godil, D.I, Quddos, M.U & Ali, L. (2019). Assessment of Human Resource Management Model in Islamic Banking of Pakistan with Moderating Role of Islamic Principles. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 5(1), 23-32. <https://doi.org/10.26710/jafee.v5i1.721>
- Godil, D.I, Usman, M & Siddiqui, N.N (2021). Do Islamic Principles moderate the Interaction between Human Resource Practices and Islamic Banking Performance in Pakistan?. *Journal of Management Sciences*, 8(1), 22-35. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.2108102>

- Hadjri, M.I. Perizade, B. Marwa, T & Hanafi, A. (2019). Islamic Human Resource Management, Organizational Commitment and Employee Performance: A Case Study on Sharia Bank in South Sumatera. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 123-128.
- Hair, J.F, Black,W.C, Babin, B.J & Anderson, R (2006). *Multivariate Data Analysis. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.*
- Halstead, J.M. (2004). An Islamic concept of education. *Comparative education*, 40(4), 517-529. <https://doi.org/10.1080/0305006042000284510>
- Harbi, S. A., Thursfield, D., & Bright, D. (2016). Culture, Wasta and perceptions of performance appraisal in Saudi Arabia. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1138987>
- Haryono, S (2017). *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, AMOS, LISREL PLS. PT.Luxima metro media.*
- Hasan, A. Hassan, R. Ali, E.R.A.E. Ali, E.M.T.E. & Noordin, N.H. (2019). A proposed human resource management model for Zakat institutions in Malaysia. *International Journal of Islamic Finance*, 11(1), 98-109. <https://doi.org/10.1108/IJIF-10-2017-0036>
- Hasan, S. (2016). Imapct of HRM Practices on Employee;s Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1) Vol. 6, 15–22. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v6-i1/1951>
- Hashim J. (2008). The Qur’an-Based Human Resource Management and Its Effects on Organisational Justice, Job Satisfaction and Turnover Intention. *The Journal of International Management Studies*, 3(2), 148-159.
- Hashim, J. (2010). Human resource management practices on organisational commitment, *Personnel Review*, 39(6), 785 – 799. <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>
- Hassi, A (2012). Islamic perspectives on training and professional development. *Journal of Management Development*, 31(10), 1035 – 1045. <https://doi.org/10.1108/02621711211281816>
- Hossin, Md. S & Sentosa, I. (2020). Human resource management practice from Islamic perspective; A study on Bangladesh context. *Global Journal of Management Business Research: A Administration and Management*, 10(6), 391-405. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i6/7310>
- Hussain, T. & Rehman, S.S. (2013) Do Human Resource Management Practices Inspire Employees’ Retention? *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 6(19): 3625-3633
- Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batool, Y., & Quratulain. (2013). Impact of performance appraisal on employee’s performance involvingthe Moderating

- Role of Motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(1), 37-56. <https://doi.org/10.12816/0002354>
- Ismail, A. Sarbini, N. A., & Li, P. L. (2019). Reviewing the Islamic Principle used in Appraisal Method. *International Conference on Business, Management and Information Systems*, 1, 439-454.
- Javidmehr, M., & Ebrahimpour, M. (2015). Performance appraisal bias and errors: The influences and consequences. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 286-302. <https://doi.org/10.33844/ijol.2015.60464>
- Jogiyanto, H. M. (2011). Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.
- Junaidah, H. (2010), Human resource management practices on organizational commitment: the Islamic perspective, *Personnel Review*, 39(6), 785-799. <https://doi.org/10.1108/00483481011075611>
- Kamel. M & Pawan, S.B. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel Review*, 39(6), 685-691. <https://doi.org/10.1108/00483481011075558>
- Khan, S. (2016), *Islamic Perspective of Human Resource Management: Some Salient Features*. *The Dialogue*, 9 (1), 83-106
- Kusnendi. (2008). *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung : Alfabeta.
- Latan, H & Richard, N. (2017). Partial Least Squares Path Modeling Basic Concepts, Methodological Issues and Applications. Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- Madanat, H.G & Khasawneh, A.S. (2018). Level of Effectiveness of Human Resource Management Practice and its Impact On Employees' Satisfaction in The Banking Sector of Jordan. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22(1)
- Mastura & Shahril, M. (2018). Training Based Organizational Approach From Islamic Perspective. *Journal of Islamic Economic and Busines*, 3(1)
- Matiaske, W. & Grozinger, G. (2010), Religion and the organization. *Management Revue*, 21(1), 5-7. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2010-1-5>
- Mellahi, K & Budhwar, P.S (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel Review*, 39(6), 685-691. <https://doi.org/10.1108/00483481011075558>
- Mirta, D.F, Ma, B.B &, Alvaro, L.C,. (2017), HRM practices and innovation performance: a panel-data approach. *International Journal of Manpower*, 28(3), 354-272. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2015-0028>
- Mirza, A. A & Riza, S. (2012). Training needs assessment in Islamic banking sector. *Qualitative Research in Financial Markets*, 4(2/3), 142-155. <https://doi.org/10.1108/17554171211252484>

- Moideenkutty, U., Al-Lamki, A. & Murthy, Y.S.R. (2011), HRM practices and organizational performance in Oman. *Personnel Review*, 40(2), 239-251. <https://doi.org/10.1108/00483481111106101>
- Notoatmodjo, S. (2007) *Promosi Kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Omar, M.K, Othman, S & Yusoff, Y.M (2021). The Effects of Islamic Recruitment and Selection Towards Person-Job Fit Among Contract Employees of an Islamic Religious Council of Malaysia. *International Journal Of Academic Research In Business & Sosial Sciences*, 11(6), 828- 837. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i6/10213>
- Paauwe, J. (2009), HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects, *Journal of Management Studies*, 46, 130-142. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00809.x>
- Popaitoon, S & Siengthai (2014). The moderating effect of human resource management practice on the relationship between knowledge absorptive capacity and project performance in project-oriented companies. *International Journal of Project Management* , 32(6), 908-920. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.12.002>
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation : Building Profits by People First*. *Havard Business School Press, Boston*.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*, *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Qayyum, A, Zahid, N & Jami, R.A (2019). Impact of HR Practice on Employees' Performance: An Imperative Role of Islamic Work Ethic. *Journal of Islamic Business and Management*, 9(2), 377-395. <https://doi.org/10.26501/jibm/2019.0902-010>
- Rahman, F. N. (2018). Islamic approaches to human resource management in organizations. *International Journal of Development Research*, 8, 23542-23546.
- Rahman, N.M.N.A. & Shahidi, S. (2009), Islamic HRM practices and employee commitment? A test among employees of Islamic banks in Bangladesh, *paper presented at the International Business Research Conference, Dubai*.
- Rahman, N.M.N.A. Alias, M.A. Shahid, S. Hamid, M.A & alam, S.S. (2013). Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management* , 6(4), 1105-1123. <https://doi.org/10.3926/jiem.794>
- Rana, M.H & Malik, M.S. (2016). Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>

- Rana, M.H & Malik, M.S. (2017). Impact of HR practices on organizational performance: moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186-107. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>
- Razimi, M.S.A, Romle, A.R & Kamarudin, N.N (2017). The Processes of Recruitment and Selection In Human Resource Management from Islamic Perspective: A Review. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 5 (1), 5-13
- Razimi, M.S.B.A., Noor, M.M. & Daud, N.M. (2014). The concept of dimension in human resource management from Islamic management perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 20(9), 1175-1182.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of management*, 35(3), 718-804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sarwar, S., & Abugre, J. B. (2013). An Assesment of Islamic Work Ethics of Employees In Organizations: Insights from the United Arab Emirates. *Problems of Management in the 21st Century*, 6, 60–72. <https://doi.org/10.33225/pmc/13.06.60>
- Sedikides, C. (2010), Why does religiosity persist?”, *Personality and Sosial Psychology Review*, 14(1), 3-6. <https://doi.org/10.1177/1088868309352323>
- Siswanto (2014), Improving competitiveness of Islamic banking human resources through implementatition of Qur’an-based HRM practices. *European Journal of Business and Sosial Sciences*, 3(3), 1-13. <https://doi.org/10.21111/al-iktisab.v3i1.3904>
- Sulaiman, M., Sabian, N. A. A., & Othman, A. K. (2014). The Understanding of Islamic Management Practices Among Muslim Managers in Malaysia. *Asian Sosial Science*, 10 (1), 189-199.
- Syahrums & Salim. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Citapustaka Media*.
- Syed Agil, O. (1997). Lessons on Excellent and Successful Management from Islamic History, Kuala Lumpur: Institut Perkembangan Minda (INMIND).
- Williams, C. (2011). Research Methods. *Journal of Business & Economics Research*, 5(3), 65-72. <https://doi.org/10.19030/jber.v5i3.2532>
- West, R & Turner.(2008). Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi. *Salemba Humanika*.
- Yahaya, S., Sulaiman, W., Fauzi, A & Othman, Y.H. (2014). Conceptual Framework for Adoption of Islamic Banking in Nigeria: The Role of Customer Involvement. *European Journal of Business and Management*, 6(30), 11-24.
- Younas, W. Farooq, M. Rehman, F.K.U & Zreen, A. (2018). The Impact of Training and Development on Employee Performance. *Journal of Business and Management* , 20(7), 20-23.

- Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic: A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personal Review*, 30(2), 152-169. DOI:[10.1108/00483480110380325](https://doi.org/10.1108/00483480110380325)
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 836-866. <https://doi.org/10.5465/256714>
- Zainudin, M. I., Rashid, M. S. A., Murugeesan, Y., Zainal, C., & Malek, S. N. A. (2019). Islamic working environment, organizational commitment and employee's job satisfaction and performance in Malaysia service industry: A conceptual paper. *Global Business & Management Research*, 11(1), 436-445. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10082>
- Zangouinezhad, A. and Moshabaki, A. (2011), Human resource management based on the index of Islamic human development: the Holy Qur'an's approach, *International Journal of Sosial Economics*, 38(12), 962-972. <https://doi.org/10.1108/03068291111176329>

LAMPIRAN

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Perkenalkan, saya Yasifa Fitriana merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia Program Studi Magister Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Layanan : Peran Moderasi Prinsip Islam Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (KSSPPS) Tamzis Bina Utama”**.

Berdasarkan kepentingan tersebut, saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Saya berharap agar Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi mendukung hasil penelitian ini. Perlu peneli sampaikan bahwa data identitas individu dan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih atas bantuan yang diberikan dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Yasifa Fitriana

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti, kemudian berikan jawaban anda dengan memberikan tanda checkmark (✓) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan pilihan jawaban yang tersedia :

Kategori Skala Likert	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Identitas Responden :

Berikan tanda checkmark (✓) pada kotak yang tersedia di setiap pilihan jawaban sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

1. Nama Lengkap :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia :

21 – 26 tahun

33 – 32 tahun

33 – 42 tahun

>45 tahun

4. Tingkat Pendidikan :

SMA

D3/D4

- S1
- S2
5. Posisi Pekerjaan :
- Teller
- Customer Service
- Back Office
- Account Officer
- Marketing
- Auditor
- Manajer
- Lainnya
6. Jenis Kontrak Kerja :
- Karyawan Tetap
- Karyawan Kontrak
7. Penghasilan rata-rata perbulan :
- 1 – 2 juta
- 2 – 3,5 juta
- 3,6 – 4,5 juta
- >4.5 juta
8. Lama Bekerja :
- <1 tahun
- 1 - 2 tahun
- 2 – 5 tahun
- >5 tahun

PERTANYAAN PENELITIAN

Rekrutmen dan seleksi:						
Perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.						
No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara jujur.					
2.	Rekrutmen dan seleksi bersifat adil.					
3.	Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara transparan.					
4.	Perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berkompeten.					
5.	Perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.					
6.	Perusahaan memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia.					

Pelatihan dan pengembangan:						
Perusahaan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.						
No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Perusahaan memberikan orientasi kepada karyawan baru.					
2.	Perusahaan merencanakan ke depan untuk program pelatihan.					
3.	Perusahaan memperhatikan kualitas pelatihan.					
4.	Perusahaan menggunakan pendekatan baru untuk program pelatihan.					
5.	Perusahaan mengadakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja.					
6.	Perusahaan memiliki program pelatihan lintas departemen.					
7.	Perusahaan mendukung pengembangan karyawan.					

Penilaian kinerja :						
Perusahaan dalam melaksanakan penilaian kinerja sesuai dengan pedoman dan prinsip Al-Qur'an dan Hadits.						
No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Sistem evaluasi perusahaan adil dan jujur.					
2.	Perusahaan menangani keluhan karyawan.					
3.	Perusahaan memiliki sistem penilaian profesional.					
4.	Perusahaan menganggap karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.					
5.	Perusahaan memberikan umpan balik kepada karyawan.					
6.	Perusahaan mengetahui pendapat karyawannya.					

Kinerja Layanan						
No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Time (waktu)						
1.	Saya tidak melayani dengan cepat.					
2.	Saya tidak dapat dipercaya.					
Accessibility (aksesibilitas)						
3.	Saya mendapatkan dukungan yang memadai untuk melakukan pekerjaan.					
4.	Pelayanan perusahaan dapat diandalkan					
Completeness (kelengkapan)						
5.	Perusahaan memiliki peralatan dan fasilitas yang memadai					
6.	Fasilitas perusahaan sesuai dengan jenis pelayanan yang diberikan.					
Courtesy (kespoanan)						
7.	Saya tidak harus berperilaku sopan.					
8.	Saya tidak harus berpakaian rapi dan menarik.					
Responsiveness (tanggung jawab)						
9.	Perusahaan menyediakan layanan sesuai dengan yang dijanjikan					
10	Perusahaan dapat diandalkan 149etika terjadi masalah.					

Prinsip Islam: Prinsip yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits.						
No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Memiliki rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan					
2.	Menjadi produktif dalam bekerja					
3.	Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan					
4.	Dapat membedakan kebutuhan pribadi dan organisasi di tempat kerja.					
5.	Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi dapat diterima.					
6.	Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait					

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	106	66.3	66.3	66.3
	Perempuan	54	33.8	33.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 38	47	29.4	29.4	29.4
	21 - 26	16	10.0	10.0	39.4
	27 - 32	40	25.0	25.0	64.4
	33 - 38	57	35.6	35.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3/D4	17	10.6	10.6	10.6
	S1	114	71.3	71.3	81.9
	S2	1	.6	.6	82.5
	SMA	28	17.5	17.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

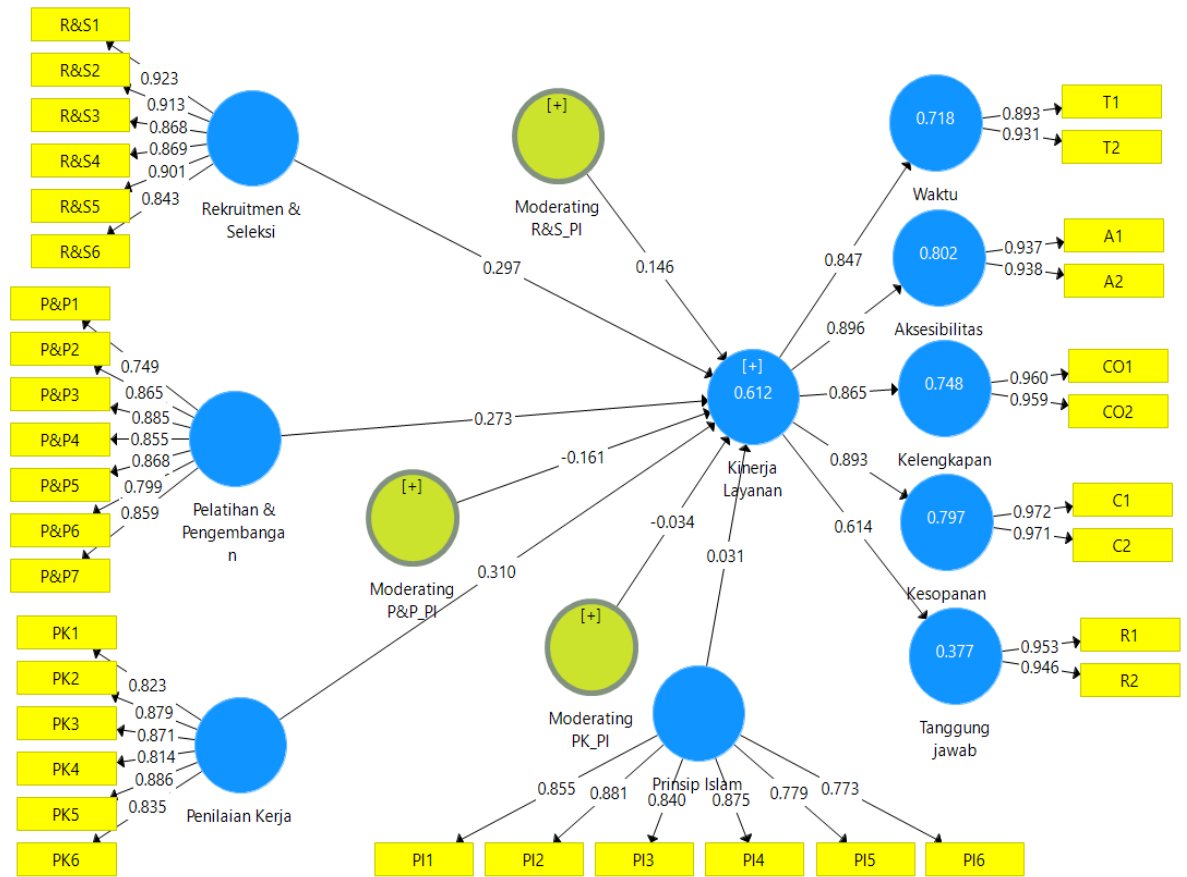
Posisi Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Account Officer	12	7.5	7.5	7.5
	Back Office	5	3.1	3.1	10.6
	Customer Service	2	1.3	1.3	11.9
	Lainnya	6	3.8	3.8	15.6
	Manajer	72	45.0	45.0	60.6
	Marketing	46	28.7	28.7	89.4
	Teller	17	10.6	10.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Jenis Kontrak Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	160	100.0	100.0	100.0

Penghasilan rata-rata perbulan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 4.5 juta	84	52.5	52.5	52.5

	1 - 2 juta	1	.6	.6	53.1
	2 - 3.5 juta	52	32.5	32.5	85.6
	3.6 - 4.5 juta	23	14.4	14.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	.6	.6	.6
	> 5 tahun	120	75.0	75.0	75.6
	1 - 2 tahun	14	8.8	8.8	84.4
	2 - 5 tahun	25	15.6	15.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	



Outer Loadings

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
•					
A1 <- Kinerja Layanan	0.836	0.837	0.024	34.820	0.000
A2 <- Kinerja Layanan	0.844	0.842	0.022	38.201	0.000
C1 <- Kinerja Layanan	0.872	0.872	0.016	53.925	0.000
C2 <- Kinerja Layanan	0.863	0.863	0.018	48.661	0.000
CO1 <- Kinerja Layanan	0.838	0.837	0.024	34.324	0.000
CO2 <- Kinerja Layanan	0.822	0.820	0.033	24.600	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
R1 <- Kinerja Layanan	0.602	0.602	0.073	8.259	0.000
R2 <- Kinerja Layanan	0.563	0.562	0.081	6.916	0.000
P&P1 <- Pelatihan & Pengembangan	0.749	0.746	0.046	16.319	0.000
P&P2 <- Pelatihan & Pengembangan	0.865	0.864	0.024	36.464	0.000
P&P3 <- Pelatihan & Pengembangan	0.885	0.884	0.021	42.270	0.000
P&P4 <- Pelatihan & Pengembangan	0.855	0.852	0.022	38.508	0.000
P&P5 <- Pelatihan & Pengembangan	0.868	0.866	0.021	40.623	0.000
P&P6 <- Pelatihan & Pengembangan	0.799	0.797	0.039	20.733	0.000
P&P7 <- Pelatihan & Pengembangan	0.859	0.860	0.021	41.053	0.000
PI1 <- Prinsip Islam	0.855	0.839	0.099	8.618	0.000
PI2 <- Prinsip Islam	0.881	0.867	0.098	8.988	0.000
PI3 <- Prinsip Islam	0.840	0.833	0.087	9.647	0.000
PI4 <- Prinsip Islam	0.875	0.864	0.077	11.300	0.000
PI5 <- Prinsip Islam	0.779	0.763	0.080	9.684	0.000
PI6 <- Prinsip Islam	0.773	0.759	0.079	9.735	0.000
PK1 <- Penilaian Kerja	0.823	0.822	0.028	29.766	0.000
PK2 <- Penilaian Kerja	0.879	0.879	0.019	47.219	0.000
PK3 <- Penilaian Kerja	0.871	0.871	0.020	43.603	0.000
PK4 <- Penilaian Kerja	0.814	0.813	0.030	27.348	0.000
PK5 <- Penilaian Kerja	0.886	0.885	0.022	40.701	0.000
PK6 <- Penilaian Kerja	0.835	0.834	0.031	27.265	0.000
Pelatihan & Pengembangan * Prinsip Islam <- Moderating P&P_PI	1.100	1.083	0.066	16.604	0.000
Penilaian Kerja * Prinsip Islam <- Moderating PK_PI	1.277	1.246	0.134	9.505	0.000
R&S1 <- Rekrutmen & Seleksi	0.923	0.923	0.014	64.339	0.000
R&S2 <- Rekrutmen & Seleksi	0.913	0.914	0.014	64.170	0.000
R&S3 <- Rekrutmen & Seleksi	0.868	0.867	0.029	30.084	0.000
R&S4 <- Rekrutmen & Seleksi	0.869	0.867	0.027	31.816	0.000
R&S5 <- Rekrutmen & Seleksi	0.901	0.901	0.021	43.074	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
R&S6 <- Rekrutmen & Seleksi	0.843	0.842	0.026	32.219	0.000
Rekrutmen & Seleksi * Prinsip Islam <- Moderating R&S_PI	1.178	1.154	0.088	13.401	0.000
T1 <- Kinerja Layanan	0.686	0.681	0.053	13.013	0.000
T1 <- Waktu	0.893	0.888	0.029	31.105	0.000
T2 <- Kinerja Layanan	0.845	0.844	0.023	35.996	0.000
T2 <- Waktu	0.931	0.931	0.009	98.380	0.000

Discriminant Validity

- Fornell-Larcker Criterion
- Cross Loadings
- Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja Layanan	Moderating P&P_PI	Moderating PK_PI	Moderating R&S_PI	Pelatihan & Pengembangan	Penilaian Kerja	Prinsip Islam	Rekrutmen & Seleksi
Kinerja Layanan	0.785							
Moderating P&P_PI	0.019	1.000						
Moderating PK_PI	-0.006	0.597	1.000					
Moderating R&S_PI	0.142	0.515	0.562	1.000				
Pelatihan & Pengembangan	0.674	0.124	0.137	0.166	0.841			
Penilaian Kerja	0.696	0.159	-0.066	0.123	0.710	0.852		
Prinsip Islam	0.216	-0.099	-0.161	-0.102	0.211	0.259	0.835	
Rekrutmen & Seleksi	0.623	0.178	0.113	0.015	0.585	0.635	0.135	0.887

Discriminant Validity

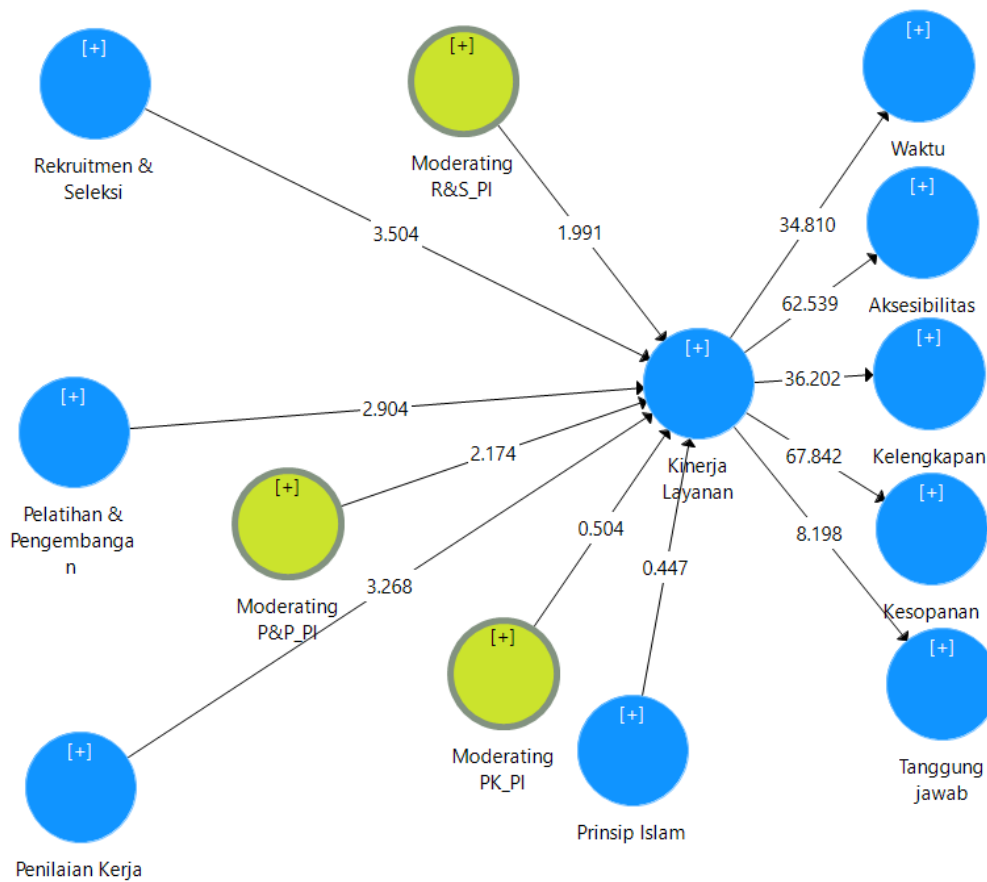
- Fornell-Larcker Criterion
- Cross Loadings
- Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja Layanan	Moderating P&P_I	Moderating PK_PI	Moderating R&S_PI	Pelatihan & Pengembangan	Penilaian Kerja	Prinsip Islam	Rekrutmen & Seleksi
A1	0.836	0.061	0.045	0.172	0.557	0.605	0.152	0.521
A1	0.836	0.061	0.045	0.172	0.557	0.605	0.152	0.521
A2	0.844	0.068	0.037	0.190	0.617	0.646	0.153	0.539
A2	0.844	0.068	0.037	0.190	0.617	0.646	0.153	0.539
C1	0.872	0.006	0.014	0.172	0.530	0.603	0.157	0.542
C1	0.872	0.006	0.014	0.172	0.530	0.603	0.157	0.542
C2	0.863	-0.023	-0.021	0.109	0.502	0.537	0.146	0.546
C2	0.863	-0.023	-0.021	0.109	0.502	0.537	0.146	0.546
CO1	0.838	0.053	-0.032	0.088	0.564	0.607	0.216	0.487
CO1	0.838	0.053	-0.032	0.088	0.564	0.607	0.216	0.487
CO2	0.822	0.061	0.027	0.155	0.626	0.581	0.146	0.474
CO2	0.822	0.061	0.027	0.155	0.626	0.581	0.146	0.474
R1	0.602	-0.060	-0.131	-0.038	0.435	0.447	0.247	0.364
R1	0.602	-0.060	-0.131	-0.038	0.435	0.447	0.247	0.364
R2	0.563	-0.065	-0.081	-0.038	0.451	0.440	0.226	0.348
R2	0.563	-0.065	-0.081	-0.038	0.451	0.440	0.226	0.348
T1	0.686	-0.014	0.039	0.066	0.477	0.460	0.167	0.503
T1	0.686	-0.014	0.039	0.066	0.477	0.460	0.167	0.503
T2	0.845	0.015	0.002	0.145	0.512	0.500	0.136	0.528
T2	0.845	0.015	0.002	0.145	0.512	0.500	0.136	0.528
P&P1	0.460	0.117	0.176	0.170	0.749	0.462	0.093	0.466
P&P2	0.520	0.088	0.106	0.175	0.865	0.511	0.206	0.414
P&P3	0.591	0.130	0.102	0.136	0.885	0.580	0.205	0.476
P&P4	0.608	0.073	0.082	0.101	0.855	0.633	0.190	0.533

	Kinerja Layan an	Moderati ng P& P_P I	Moderati ng PK_ PI	Moderati ng R&S _PI	Pelatihan & Penge mban gan	Penilai an K er ja	Prinsip Isl am	Rekrui tmen & Sele ksi
P&P5	0.610	0.148	0.127	0.131	0.868	0.637	0.206	0.514
P&P6	0.563	0.081	0.079	0.085	0.799	0.665	0.142	0.498
P&P7	0.591	0.097	0.146	0.192	0.859	0.665	0.187	0.536
PI1	0.153	-0.038	-0.097	-0.058	0.171	0.212	0.855	0.091
PI2	0.210	-0.108	-0.124	-0.068	0.238	0.252	0.881	0.143
PI3	0.196	-0.086	-0.175	-0.091	0.174	0.221	0.840	0.173
PI4	0.184	-0.030	-0.132	-0.072	0.176	0.220	0.875	0.078
PI5	0.164	-0.127	-0.176	-0.135	0.175	0.226	0.779	0.081
PI6	0.161	-0.105	-0.098	-0.091	0.109	0.155	0.773	0.094
PK1	0.603	0.152	-0.077	0.042	0.540	0.823	0.178	0.553
PK2	0.558	0.153	-0.025	0.165	0.599	0.879	0.260	0.569
PK3	0.618	0.168	-0.048	0.089	0.618	0.871	0.215	0.592
PK4	0.610	0.055	-0.110	0.114	0.612	0.814	0.224	0.503
PK5	0.605	0.141	-0.053	0.120	0.640	0.886	0.199	0.525
PK6	0.552	0.146	-0.015	0.102	0.620	0.835	0.250	0.498
Pelatihan & Pengembangan * Prinsip Islam	0.019	1.000	0.597	0.515	0.124	0.159	-0.099	0.178
Penilaian Kerja * Prinsip Islam	-0.006	0.597	1.000	0.562	0.137	-0.066	-0.161	0.113
R&S1	0.540	0.126	0.114	-0.048	0.476	0.501	0.140	0.923
R&S2	0.606	0.093	0.065	-0.062	0.525	0.581	0.189	0.913
R&S3	0.515	0.162	0.072	0.029	0.505	0.576	0.112	0.868
R&S4	0.537	0.211	0.148	0.069	0.517	0.582	0.052	0.869
R&S5	0.582	0.170	0.060	0.046	0.536	0.575	0.093	0.901
R&S6	0.527	0.193	0.152	0.053	0.556	0.562	0.124	0.843
Rekrutmen & Seleksi * Prinsip Islam	0.142	0.515	0.562	1.000	0.166	0.123	-0.102	0.015

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Aksesibilitas	0.863	0.863	0.936	0.879
Kelengkapan	0.913	0.914	0.959	0.920
Kesopanan	0.940	0.940	0.971	0.944
Kinerja Layanan	0.928	0.937	0.940	0.616
Moderating P&P_PI	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating PK_PI	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating R&S_PI	1.000	1.000	1.000	1.000
Pelatihan & Pengembangan	0.931	0.935	0.944	0.708
Penilaian Kerja	0.924	0.925	0.941	0.726
Prinsip Islam	0.913	0.921	0.932	0.697
Rekrutmen & Seleksi	0.945	0.948	0.957	0.786
Tanggung jawab	0.890	0.893	0.948	0.901
Waktu	0.799	0.824	0.908	0.831



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Aksesibilitas	0.802	0.801
Kelengkapan	0.748	0.747
Kesopanan	0.797	0.796
Kinerja Layanan	0.612	0.594
Tanggung jawab	0.377	0.373
Waktu	0.718	0.716

Path Coefficients

- Mean, STDEV, T-Values, P-Values
- Confidence Intervals
- Confidence Intervals Bias Corrected
- Samples

•	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja Layanan -> Aksesibilitas	0.896	0.895	0.014	62.539	0.000
Kinerja Layanan -> Kelengkapan	0.865	0.864	0.024	36.202	0.000
Kinerja Layanan -> Kesopanan	0.893	0.893	0.013	67.842	0.000
Kinerja Layanan -> Tanggung jawab	0.614	0.615	0.075	8.198	0.000
Kinerja Layanan -> Waktu	0.847	0.846	0.024	34.810	0.000
Moderating P&P_PI -> Kinerja Layanan	-0.161	-0.151	0.074	2.174	0.015
Moderating PK_PI -> Kinerja Layanan	-0.034	-0.041	0.067	0.504	0.307
Moderating R&S_PI -> Kinerja Layanan	0.146	0.142	0.073	1.991	0.023
Pelatihan & Pengembangan -> Kinerja Layanan	0.273	0.261	0.094	2.904	0.002
Penilaian Kerja -> Kinerja Layanan	0.310	0.314	0.095	3.268	0.001
Prinsip Islam -> Kinerja Layanan	0.031	0.044	0.069	0.447	0.328
Rekrutmen & Seleksi -> Kinerja Layanan	0.297	0.293	0.085	3.504	0.000

Tabulasi Data Demografis Responden

No	Nama	JK	Usia	Pdk	Posisi	JKK	GJ	LM
1	AF	Perempuan	27 - 32	S1	Lainnya	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
2	Y	Perempuan	> 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
3	A	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
4	AN	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
5	Z	Laki-Laki	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
6	DI	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
7	HS	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
8	CH	Laki-Laki	> 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
9	NM	Laki-Laki	33 - 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
10	AG	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
11	AA	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
12	WA	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
13	HP	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
14	OM	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
15	AP	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
16	AN	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
17	D	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
18	FW	Laki-Laki	21 - 26	S1	Manajer	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
19	FI	Perempuan	33 - 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
20	DS	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
21	TA	Perempuan	21 - 26	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	2 - 5 tahun
22	FF	Laki-Laki	21 - 26	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
23	AY	Perempuan	27 - 32	S1	Customer Service	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
24	RA	Perempuan	27 - 32	S1	Customer Service	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
25	DE	Perempuan	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
26	MD	Perempuan	21 - 26	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
27	EL	Perempuan	27 - 32	S1	Lainnya	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
28	SM	Perempuan	21 - 26	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
29	DK	Perempuan	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
30	NY	Perempuan	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
31	AK	Laki-Laki	27 - 32	S1	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
32	AD	Perempuan	21 - 26	D3/D4	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
33	MR	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun

34	RE	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
35	MF	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
36	RA	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
37	TR	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
38	MH	Laki-Laki	27 - 32	S1	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
39	NY	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
40	PJ	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
41	US	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
42	MG	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
43	NS	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
44	SF	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
45	TU	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
46	WH	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
47	SC	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
48	MY	Laki-Laki	21 - 26	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	< 1 tahun
49	RY	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	2 - 5 tahun
50	LC	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
51	DH	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	2 - 5 tahun
52	HS	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
53	RN	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
54	YN	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
55	NL	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
56	HP	Laki-Laki	21 - 26	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
57	ID	Perempuan	33 - 38	S1	Back Office	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
58	NQ	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
59	AR	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
60	MZ	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
61	MR	Perempuan	33 - 38	D3/D4	Teller	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
62	SB	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
63	BS	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
64	AG	Laki-Laki	21 - 26	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	1 - 2 juta	2 - 5 tahun
65	WS	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
66	SA	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
67	AR	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
68	NP	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
69	NF	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
70	AK	Perempuan	33 - 38	SMA	Teller	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
71	JS	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
72	AT	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun

73	AP	Perempuan	33 - 38	S1	Teller	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
74	BA	Laki-Laki	27 - 32	S1	Back Office	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
75	RZ	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
76	RT	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
77	PY	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
78	HW	Perempuan	> 38	SMA	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
79	MW	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
80	EK	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
81	LS	Perempuan	21 - 26	S1	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
82	IA	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
83	WI	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
84	FM	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
85	RO	Perempuan	33 - 38	SMA	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
86	AS	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
87	LH	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
88	EL	Perempuan	21 - 26	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
89	TT	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
90	HM	Laki-Laki	> 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
91	RW	Perempuan	33 - 38	D3/D4	Teller	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
92	CO	Laki-Laki	> 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
93	VC	Perempuan	27 - 32	D3/D4	Back Office	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
94	NU	Perempuan	> 38	S1	Teller	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
95	DP	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
96	AM	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
97	RR	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
98	SS	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Marketing	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
99	TO	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
100	GU	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
101	BJ	Laki-Laki	27 - 32	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
102	BP	Laki-Laki	> 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
103	IH	Perempuan	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
104	VC	Perempuan	27 - 32	D3/D4	Back Office	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
105	SY	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
106	NE	Perempuan	21 - 26	S1	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
107	GW	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
108	QO	Perempuan	21 - 26	D3/D4	Back Office	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
109	NF	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
110	LH	Laki-Laki	> 38	S1	Lainnya	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
111	SJ	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun

112	E	Perempuan	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
113	AR	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
114	HD	Laki-Laki	33 - 38	S1	Lainnya	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
115	F	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
116	AW	Laki-Laki	33 - 38	S1	Lainnya	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
117	KW	Perempuan	> 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
118	HT	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
119	YL	Laki-Laki	21 - 26	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
120	BR	Laki-Laki	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
121	TY	Laki-Laki	> 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
122	ED	Laki-Laki	27 - 32	S1	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
123	SU	Perempuan	27 - 32	D3/D4	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
124	KR	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Account Officer	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
125	SD	Laki-Laki	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
126	PG	Laki-Laki	33 - 38	S1	Teller	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
127	H	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
128	S	Perempuan	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	> 5 tahun
129	NW	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
130	PS	Perempuan	33 - 38	SMA	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
131	SW	Laki-Laki	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
132	AE	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
133	HR	Laki-Laki	> 38	S2	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
134	D	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Account Officer	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
135	R	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
136	K	Perempuan	27 - 32	S1	Teller	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
137	IT	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun
138	IR	Laki-Laki	> 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
139	UT	Perempuan	> 38	S1	Teller	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
140	YM	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
141	BO	Laki-Laki	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
142	AJ	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
143	MW	Laki-Laki	33 - 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
144	WD	Laki-Laki	27 - 32	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
145	RN	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
146	R	Perempuan	21 - 26	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	2 - 5 tahun
147	WY	Perempuan	> 38	SMA	Teller	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
148	SU	Laki-Laki	> 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
149	U	Laki-Laki	33 - 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
150	N	Laki-Laki	> 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun

151	TT	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
152	ND	Laki-Laki	> 38	S1	Teller	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
153	EI	Laki-Laki	33 - 38	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	3.6 - 4.5 juta	2 - 5 tahun
154	ZQ	Perempuan	21 - 26	S1	Lainnya	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	1 - 2 tahun
155	RD	Laki-Laki	33 - 38	S1	Account Officer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
156	HU	Perempuan	> 38	S1	Marketing	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
157	LI	Perempuan	> 38	S1	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
158	DS	Laki-Laki	27 - 32	S1	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	2 - 5 tahun
159	AO	Laki-Laki	33 - 38	D3/D4	Manajer	Karyawan Tetap	> 4.5 juta	> 5 tahun
160	WA	Laki-Laki	27 - 32	SMA	Marketing	Karyawan Tetap	2 - 3.5 juta	> 5 tahun

Tabulasi pendapat Responden Terhadap Rekrutmen dan Seleksi

NO	R & S						
	R&S1	R&S2	R&S3	R&S4	R&S5	R&S6	
1	5	5	5	4	3	5	4.5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	4.7
4	4	4	4	3	2	3	3.3
5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	5	4	4.3
7	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	5	4.2
10	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	4	4	4	4	4.3
13	5	5	5	4	3	4	4.3
14	2	2	3	3	3	3	2.7
15	4	4	4	4	5	4	4.2
16	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	5	4.5
18	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4.7
21	5	5	4	5	5	5	4.8
22	3	3	3	3	3	3	3
23	5	4	4	4	4	4	4.2
24	5	5	5	4	4	5	4.7
25	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	4	4.8
27	4	4	4	4	4	5	4.2
28	5	5	4	4	5	3	4.3
29	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	5	4.2
32	5	5	5	4	4	5	4.7
33	4	4	4	4	5	5	4.3
34	5	5	5	4	5	4	4.7
35	5	5	5	5	5	4	4.8
36	5	5	4	4	4	5	4.5
37	4	4	4	2	4	4	3.7
38	5	5	5	5	5	5	5

39	3	3	3	3	3	3	3	
40	5	5	5	5	5	5	5	
41	4	4	5	4	4	4	4.2	
42	4	4	4	5	4	4	4.2	
43	5	5	5	5	5	5	5	
44	5	5	5	5	5	5	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	
47	5	5	5	5	5	5	5	
48	5	5	5	5	5	5	5	
49	4	4	4	3	3	4	3.7	
50	5	5	5	5	5	5	5	
51	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	5	5	5	5	5	5	
55	5	5	5	5	5	5	5	
56	4	4	4	4	4	4	4	
57	5	5	5	5	5	4	4.8	
58	3	3	3	3	3	3	3	
59	5	4	4	4	5	5	4.5	
60	5	5	5	5	5	5	5	
61	4	4	4	4	3	4	3.8	
62	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	5	5	4	4	4	4.5	
64	4	4	4	4	4	4	4	
65	5	5	5	5	5	5	5	
66	5	5	5	5	5	5	5	
67	2	2	1	3	2	2	2	
68	4	4	4	4	4	4	4	
69	4	4	4	4	4	4	4	
70	5	4	3	5	4	5	4.3	
71	3	3	3	3	3	4	3.2	
72	5	5	5	4	4	4	4.5	
73	5	5	5	3	4	3	4.2	
74	4	4	4	4	4	3	3.8	
75	5	5	4	5	5	5	4.8	
76	5	5	5	4	4	5	4.7	
77	4	3	3	3	4	4	3.5	
78	5	5	5	5	4	4	4.7	
79	3	3	5	4	3	3	3.5	
80	5	5	5	5	5	5	5	
81	5	5	5	4	5	5	4.8	

82	5	4	4	5	5	4	4.5
83	3	3	3	4	3	3	3.2
84	5	5	5	4	4	4	4.5
85	5	5	5	5	5	5	5
86	4	4	5	5	4	3	4.2
87	4	4	4	4	4	4	4
88	4	3	3	4	4	4	3.7
89	5	5	4	5	5	4	4.7
90	5	5	5	5	5	4	4.8
91	5	5	5	4	4	5	4.7
92	3	3	4	2	3	3	3
93	4	4	4	4	4	4	4
94	4	3	4	4	4	4	3.8
95	4	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	4	5	5	5	4.8
98	4	4	4	4	4	4	4
99	5	4	4	3	4	4	4
100	4	4	4	3	3	3	3.5
101	5	5	5	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4
103	3	3	3	4	4	4	3.5
104	4	4	4	4	4	4	4
105	3	3	3	3	3	3	3
106	4	4	3	3	3	4	3.5
107	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	3	4	3	4	3.7
109	5	5	4	4	4	4	4.3
110	5	5	5	5	5	5	5
111	4	3	3	4	4	4	3.7
112	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	3	5	5	4.7
114	5	5	5	5	5	5	5
115	3	3	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	4	4
117	3	3	3	4	3	4	3.3
118	4	4	4	4	4	4	4
119	5	5	4	5	4	5	4.7
120	5	5	3	4	4	4	4.2
121	5	5	5	5	5	5	5
122	5	5	5	4	5	4	4.7
123	5	5	5	4	5	4	4.7
124	3	3	3	3	4	3	3.2

125	5	5	5	5	5	4	4.8
126	4	4	4	4	4	4	4
127	5	5	5	5	5	5	5
128	3	3	3	3	3	3	3
129	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	3	3	4	4	3.7
131	4	4	4	4	4	4	4
132	4	4	4	4	4	4	4
133	3	3	3	3	3	3	3
134	5	5	5	5	5	5	5
135	3	3	4	4	3	4	3.5
136	3	3	2	3	3	4	3
137	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4
139	5	5	5	4	4	4	4.5
140	5	4	4	5	4	4	4.3
141	3	3	3	3	3	3	3
142	4	4	4	5	5	3	4.2
143	4	4	3	3	3	4	3.5
144	5	4	5	4	3	3	4
145	5	4	4	4	4	5	4.3
146	4	3	3	3	3	2	3
147	4	3	3	3	3	3	3.2
148	5	5	5	5	5	5	5
149	4	4	4	4	4	4	4
150	5	5	4	4	4	4	4.3
151	5	5	4	5	5	5	4.8
152	5	5	5	5	5	5	5
153	4	4	4	4	4	4	4
154	5	5	5	5	5	5	5
155	5	4	4	4	5	5	4.5
156	5	5	5	5	5	5	5
157	5	5	4	4	4	3	4.2
158	5	5	3	4	4	3	4
159	4	4	4	4	3	3	3.7
160	5	5	5	5	5	4	4.8

Tabulasi pendapat Responden Terhadap Pelatihan dan Pengembangan

NO	T & D							
	P&P1	P&P2	P&P3	P&P4	P&P5	P&P6	P&P7	
1	5	5	5	5	5	4	5	4.86
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3.57
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	4	5	4.86
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	4	3	5	4.29
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	4	4	5	4.43
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	3	4	3	3	4	3.57
14	3	4	4	3	3	3	4	3.43
15	3	5	4	4	5	3	5	4.14
16	5	5	5	4	4	4	4	4.43
17	4	5	4	4	5	4	5	4.43
18	3	2	1	2	1	1	3	1.86
19	5	5	5	4	4	3	4	4.29
20	5	4	5	5	5	5	5	4.86
21	4	5	5	4	5	3	5	4.43
22	4	4	4	4	4	3	5	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4.14
24	4	4	4	4	5	4	5	4.29
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	4	4	5	5	4.57
28	4	5	5	3	4	3	5	4.14
29	5	5	5	5	5	4	5	4.86
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	5	4	4	3	5	4.29
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	5	4	5	4.71
34	5	4	4	4	4	4	4	4.14
35	5	5	5	4	5	5	5	4.86
36	5	5	5	5	5	4	5	4.86
37	4	4	4	2	4	3	4	3.57

38	5	5	5	5	5	4	5	4.86	
39	5	4	4	4	4	4	4	4.14	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	4	4	5	4	4	4.43	
42	4	5	5	4	4	4	4	4.29	
43	5	5	5	5	4	4	4	4.57	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	5	4	3	3	3	3	3	3.43	
50	4	5	5	5	4	4	4	4.43	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	4	4	4	3	4	3	4	3.71	
57	4	4	4	5	5	4	4	4.29	
58	4	4	3	3	3	3	4	3.43	
59	5	5	5	5	5	3	5	4.71	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	5	4	4	4	4	4	4	4.14	
64	5	5	5	5	5	4	5	4.86	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	
66	5	5	4	4	4	4	4	4.29	
67	4	4	3	3	3	4	3	3.43	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	4	3	3	3	3	3	3	3.14	
70	4	3	4	4	3	3	4	3.57	
71	4	5	4	4	5	3	4	4.14	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	5	5	4	4	4	3	5	4.29	
74	4	4	4	4	4	3	3	3.71	
75	4	4	5	5	5	4	5	4.57	
76	5	4	4	4	4	3	4	4	
77	4	4	5	4	4	4	5	4.29	
78	4	4	4	3	4	4	4	3.86	
79	4	2	2	2	4	2	4	2.86	
80	5	5	5	5	5	3	5	4.71	

81	4	4	3	3	4	3	4	3.57
82	4	4	5	4	4	4	4	4.14
83	5	4	4	4	4	3	4	4
84	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	5	4	4	5	4	5	4.43
87	4	3	4	4	3	4	4	3.71
88	4	4	4	5	4	4	4	4.14
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	4	4	3	3	3.29
93	4	4	4	4	4	3	4	3.86
94	3	3	3	3	4	3	3	3.14
95	4	4	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	3	4	4	4	4	3.86
101	4	3	4	4	3	3	3	3.43
102	3	3	3	3	3	3	3	3
103	4	4	4	3	3	4	4	3.71
104	4	4	4	4	4	3	4	3.86
105	4	5	4	4	5	4	4	4.29
106	4	5	5	4	4	3	4	4.14
107	4	5	5	5	5	4	5	4.71
108	4	5	4	3	4	3	3	3.71
109	4	4	4	4	5	4	4	4.14
110	5	5	5	5	5	4	5	4.86
111	4	4	3	3	3	4	4	3.57
112	5	5	5	5	5	5	5	5
113	5	5	5	5	5	3	5	4.71
114	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	3	3	3	3	2	3	3
116	3	3	3	3	3	3	3	3
117	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	3	4	3.86
119	4	5	5	5	4	3	5	4.43
120	5	4	4	2	4	3	3	3.57
121	5	4	5	4	5	5	5	4.71
122	4	4	4	4	4	4	4	4
123	5	4	4	4	5	4	5	4.43

124	4	4	5	3	4	3	3	3.71
125	4	4	5	4	5	4	5	4.43
126	4	4	4	4	4	4	4	4
127	5	5	5	5	5	5	5	5
128	2	2	3	3	3	2	2	2.43
129	5	5	5	5	5	5	5	5
130	5	5	4	4	4	4	4	4.29
131	4	4	4	4	4	3	3	3.71
132	4	4	4	4	4	4	4	4
133	5	5	5	4	5	4	5	4.71
134	5	5	5	5	5	5	5	5
135	4	5	5	5	5	5	4	4.71
136	4	3	3	3	4	2	3	3.14
137	4	4	4	4	5	4	5	4.29
138	4	4	4	4	4	4	4	4
139	3	4	4	4	4	4	4	3.86
140	4	4	4	4	4	3	4	3.86
141	5	4	4	3	3	4	3	3.71
142	4	4	4	5	4	4	4	4.14
143	4	5	4	3	5	5	3	4.14
144	4	4	4	4	4	3	4	3.86
145	4	5	5	4	5	4	4	4.43
146	3	3	3	3	3	3	3	3
147	4	4	4	4	4	4	3	3.86
148	5	5	5	5	5	5	5	5
149	4	4	4	4	4	3	4	3.86
150	4	4	4	3	5	4	4	4
151	5	4	4	4	4	4	4	4.14
152	5	5	5	5	5	5	5	5
153	4	5	5	4	4	5	5	4.57
154	5	5	4	4	5	4	5	4.57
155	5	4	4	4	5	4	5	4.43
156	5	5	5	5	5	5	5	5
157	4	5	4	4	4	4	4	4.14
158	5	5	5	4	4	4	4	4.43
159	4	4	3	4	4	4	4	3.86
160	5	5	4	4	5	4	5	4.57

Tabulasi pendapat Responden Terhadap Penilaian Kinerja

NO	PK						
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	2	3	2.8
5	5	5	5	5	4	4	4.7
6	4	3	4	4	4	4	3.8
7	4	4	4	5	4	4	4.2
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	3	3.8
10	5	4	5	4	4	5	4.5
11	4	4	3	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	4	4	4.2
14	4	3	4	4	4	3	3.7
15	4	3	4	4	3	5	3.8
16	3	3	3	4	3	3	3.2
17	5	5	4	5	5	5	4.8
18	3	3	3	3	2	3	2.8
19	4	3	3	4	4	3	3.5
20	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	4	4	4	4.3
22	2	2	2	2	2	2	2
23	4	3	3	5	4	4	3.8
24	5	4	4	5	4	4	4.3
25	5	4	5	4	4	4	4.3
26	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	4	3	3	3.5
28	4	3	4	5	4	3	3.8
29	4	4	4	5	4	4	4.2
30	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	3.8
32	4	3	4	4	3	4	3.7
33	4	5	5	5	5	5	4.8
34	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	4	4	5	4	5	4.5
37	4	4	4	4	2	4	3.7

38	5	5	5	5	5	5	5	
39	4	3	4	4	3	3	3.5	
40	3	4	3	5	4	5	4	
41	4	4	4	4	3	3	3.7	
42	4	4	4	5	4	4	4.2	
43	5	4	4	4	4	4	4.2	
44	5	5	5	5	4	5	4.8	
45	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	
47	5	4	5	5	5	5	4.8	
48	4	3	4	3	3	3	3.3	
49	3	2	3	3	3	3	2.8	
50	5	4	3	4	3	3	3.7	
51	5	4	5	5	5	5	4.8	
52	5	4	5	5	5	4	4.7	
53	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	4	4	4	4	4	4	
55	5	5	5	5	5	4	4.8	
56	3	3	3	4	3	3	3.2	
57	4	4	5	4	4	4	4.2	
58	3	3	4	4	3	3	3.3	
59	3	4	4	3	3	3	3.3	
60	5	5	5	5	5	5	5	
61	3	4	4	4	4	4	3.8	
62	5	5	5	5	5	5	5	
63	4	4	4	4	4	3	3.8	
64	4	4	4	4	4	4	4	
65	5	5	5	5	5	5	5	
66	4	4	4	4	4	4	4	
67	3	2	3	3	3	3	2.8	
68	4	3	4	4	4	4	3.8	
69	3	3	3	3	3	3	3	
70	5	3	5	4	4	4	4.2	
71	3	3	3	3	3	3	3	
72	5	4	4	4	4	4	4.2	
73	3	4	3	4	4	4	3.7	
74	4	4	4	4	4	4	4	
75	4	5	5	5	5	5	4.8	
76	4	4	4	4	4	4	4	
77	5	3	4	4	3	3	3.7	
78	5	5	4	5	5	3	4.5	
79	4	4	2	4	4	4	3.7	
80	4	5	5	5	5	5	4.8	

81	5	4	4	5	3	3	4
82	5	4	4	4	4	4	4.2
83	3	2	3	2	2	3	2.5
84	4	4	4	5	5	5	4.5
85	5	5	5	5	5	5	5
86	5	4	4	5	3	4	4.2
87	4	3	4	3	3	4	3.5
88	5	5	5	5	5	5	5
89	3	3	3	4	4	3	3.3
90	5	4	5	4	4	5	4.5
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	2	4	4	3	3	3.3
93	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	3	3.8
95	4	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	3	4	3	4	3.3
101	4	3	4	3	3	3	3.3
102	3	3	3	4	3	3	3.2
103	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4
106	4	3	3	5	4	3	3.7
107	4	4	5	5	5	4	4.5
108	3	3	3	3	3	3	3
109	4	4	4	4	4	4	4
110	5	5	5	4	5	4	4.7
111	4	4	3	3	4	3	3.5
112	5	5	5	5	5	5	5
113	5	3	5	3	5	3	4
114	5	5	5	5	4	4	4.7
115	3	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	3	3	3
117	4	3	3	4	4	3	3.5
118	4	4	4	3	4	4	3.8
119	5	5	4	5	4	4	4.5
120	4	2	3	4	4	2	3.2
121	5	5	5	5	5	5	5
122	4	3	4	4	4	4	3.8
123	5	4	4	5	4	5	4.5

124	3	1	2	3	2	3	2.3
125	5	5	5	4	5	4	4.7
126	4	4	4	4	4	4	4
127	5	5	5	5	5	5	5
128	3	2	2	2	3	3	2.5
129	5	5	5	4	4	4	4.5
130	3	4	3	4	4	4	3.7
131	4	4	4	4	4	4	4
132	4	3	4	4	4	4	3.8
133	4	5	4	5	5	5	4.7
134	5	5	5	5	5	5	5
135	4	5	5	4	5	4	4.5
136	4	4	4	3	3	3	3.5
137	4	4	4	4	4	4	4
138	4	4	4	4	4	4	4
139	3	4	4	4	4	4	3.8
140	3	3	3	4	3	3	3.2
141	4	2	2	4	3	3	3
142	4	4	4	4	5	4	4.2
143	3	3	3	5	4	4	3.7
144	3	3	3	4	3	4	3.3
145	4	4	4	4	4	4	4
146	4	3	3	3	3	3	3.2
147	4	3	4	4	3	3	3.5
148	5	5	5	4	5	5	4.8
149	3	3	3	4	3	3	3.2
150	5	4	4	4	4	2	3.8
151	5	3	5	4	4	4	4.2
152	5	5	5	5	5	5	5
153	5	5	5	5	5	4	4.8
154	5	4	4	5	4	4	4.3
155	5	3	4	4	4	4	4
156	5	5	5	5	5	5	5
157	4	3	4	5	4	4	4
158	4	3	4	5	4	4	4
159	4	3	3	3	3	3	3.2
160	4	4	4	5	4	4	4.2

Tabulasi pendapat Responden Terhadap Kinerja Layanan

NO	SP										
	T		A		CO		C		R		
	T1	T2	A1	A2	CO1	CO2	C1	C2	R1	R2	
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4.8
2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.4
3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3.2
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4.6
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.6
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.2
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4.3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3.3
12	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4.2
13	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4.3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2.9
15	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4.5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.9
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4.2
18	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2.4
19	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4.1
22	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3.6
23	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2.8
24	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.6
27	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4.2
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4.3
29	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4.2
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.8
31	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4.1
32	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4.8
33	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4.6
34	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3.9
38	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4.7

39	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3.3
40	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3.9
41	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4.4
42	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4.5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8
46	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4.3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3.2
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.9
50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4.6
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.9
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.8
56	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3.7
57	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3.8
58	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3.7
59	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3.7
60	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4.5
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.2
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4.4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8
65	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4.4
66	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.1
67	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2.8
68	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.2
69	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3.4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.2
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3.6
74	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.4
75	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4.9
76	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4.6
77	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.2
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3.9
81	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4.4

82	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4.4
83	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3.2
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4.7
86	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4.5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.1
88	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.7
89	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4.8
90	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.7
91	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4.2
92	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4.1
93	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.3
94	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3.7
95	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3.9
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.8
98	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3.9
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.9
100	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2
101	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3.1
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3.3
104	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
105	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3.3
106	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3.9
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3.6
109	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.2
110	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.9
111	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3.4
112	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4.8
113	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4.6
114	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3.3
117	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4.2
118	5	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4
119	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4.4
120	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.8
122	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3.7
123	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.7
124	3	3	2	4	3	4	3	5	5	4	3.6

Tabulasi pendapat Responden Terhadap Prinsip Islam

NO	PI						
	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	4.7
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	5	4	4	4.3
7	5	5	5	5	4	4	4.7
8	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	5	4.3
10	5	5	5	5	4	5	4.8
11	4	4	4	3	4	3	3.7
12	5	5	5	5	4	5	4.8
13	4	4	3	4	5	5	4.2
14	2	2	3	3	2	1	2.2
15	4	4	5	5	5	5	4.7
16	4	4	2	4	3	3	3.3
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	5	5	4	5	4.5
20	4	4	4	4	5	4	4.2
21	3	5	5	5	4	5	4.5
22	2	2	2	2	2	3	2.2
23	2	2	2	2	2	2	2
24	5	4	5	5	4	5	4.7
25	4	4	4	5	4	5	4.3
26	4	4	4	4	4	5	4.2
27	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	3	5	4.7
29	5	5	5	5	4	4	4.7
30	2	3	3	3	3	2	2.7
31	4	4	4	4	5	5	4.3
32	2	3	3	3	3	3	2.8
33	5	5	4	4	4	5	4.5
34	5	5	4	4	4	5	4.5
35	4	4	4	4	4	5	4.2
36	5	5	5	5	4	5	4.8
37	4	4	2	4	4	5	3.8

38	4	4	5	5	4	5	4.5
39	5	5	3	5	5	5	4.7
40	5	5	5	3	4	5	4.5
41	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	4	4	5	5	4.5
43	4	4	4	3	3	3	3.5
44	5	5	4	5	5	5	4.8
45	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	3	5	4.7
47	5	5	5	5	5	5	5
48	2	3	3	3	3	3	2.8
49	3	3	4	4	4	5	3.8
50	5	5	5	5	5	5	5
51	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	2	2	3	3	2.7
53	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	3	3	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5
57	4	5	5	4	5	5	4.7
58	4	4	4	4	4	5	4.2
59	5	5	5	5	4	5	4.8
60	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	5	5	4.3
62	4	5	4	5	4	5	4.5
63	4	4	4	5	5	5	4.5
64	4	4	5	4	5	4	4.3
65	4	5	4	4	5	4	4.3
66	4	4	4	4	5	5	4.3
67	4	5	5	5	4	3	4.3
68	4	4	4	4	2	4	3.7
69	5	5	5	5	4	4	4.7
70	4	4	4	4	3	5	4
71	5	4	5	5	5	4	4.7
72	4	4	4	4	4	5	4.2
73	4	4	5	4	4	4	4.2
74	4	4	5	4	4	4	4.2
75	4	4	5	5	4	4	4.3
76	5	5	4	5	3	2	4
77	5	5	5	5	5	5	5
78	5	4	4	4	5	5	4.5
79	4	3	3	3	3	5	3.5
80	4	4	4	4	3	4	3.8

81	4	4	5	4	5	5	4.5
82	4	4	4	4	4	4	4
83	3	3	2	2	2	3	2.5
84	5	5	5	5	5	4	4.8
85	5	5	5	5	5	5	5
86	5	5	4	4	3	5	4.3
87	4	5	3	4	3	5	4
88	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	2	2.8
91	4	4	4	4	3	5	4
92	5	4	5	5	5	5	4.8
93	4	4	4	4	4	4	4
94	4	3	3	3	4	4	3.5
95	4	4	4	4	4	4	4
96	5	4	5	5	5	4	4.7
97	5	5	5	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	5	5	4.3
100	4	4	4	4	4	5	4.2
101	3	2	3	3	3	3	2.8
102	4	5	5	4	5	5	4.7
103	4	4	3	3	3	3	3.3
104	4	4	4	4	3	3	3.7
105	4	4	3	5	5	5	4.3
106	3	4	4	4	4	5	4
107	4	4	4	5	5	5	4.5
108	4	4	3	2	3	1	2.8
109	4	4	4	4	4	5	4.2
110	5	5	4	4	5	5	4.7
111	5	5	5	4	5	5	4.8
112	5	5	5	5	4	4	4.7
113	4	5	5	4	5	5	4.7
114	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4
116	3	3	3	4	3	4	3.3
117	4	4	5	4	5	5	4.5
118	4	4	4	4	3	4	3.8
119	5	5	4	4	3	5	4.3
120	5	3	4	4	3	5	4
121	5	5	5	5	5	5	5
122	4	4	4	4	4	4	4
123	3	3	3	2	3	4	3

124	4	5	4	4	5	4	4.3
125	4	5	4	4	5	5	4.5
126	4	4	4	5	5	5	4.5
127	4	4	4	4	4	4	4
128	5	5	5	5	5	5	5
129	5	5	5	5	5	5	5
130	4	4	3	4	4	4	3.8
131	5	5	5	4	5	5	4.8
132	4	4	5	4	4	5	4.3
133	5	5	4	5	4	5	4.7
134	5	5	4	5	5	5	4.8
135	5	4	4	4	5	5	4.5
136	3	3	3	4	3	3	3.2
137	2	3	3	3	3	3	2.8
138	4	4	5	5	3	5	4.3
139	5	5	5	5	5	5	5
140	3	3	3	3	3	3	3
141	4	4	2	3	3	5	3.5
142	3	3	3	2	2	3	2.7
143	5	4	3	4	4	5	4.2
144	4	4	4	5	2	5	4
145	4	4	4	4	4	5	4.2
146	5	5	5	5	5	5	5
147	4	4	4	4	2	2	3.3
148	5	4	5	5	4	5	4.7
149	4	4	4	4	4	5	4.2
150	5	4	4	4	2	2	3.5
151	4	4	4	4	4	5	4.2
152	4	4	4	4	4	4	4
153	3	3	3	3	4	3	3.2
154	4	4	4	4	4	4	4
155	4	4	4	4	3	5	4
156	5	5	5	5	5	5	5
157	5	5	3	5	4	5	4.5
158	4	4	5	5	5	5	4.7
159	3	3	3	2	2	2	2.5
160	5	5	5	4	5	5	4.8