

**PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAMAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada bank-bank syariah di Yogyakarta)**



Oleh :

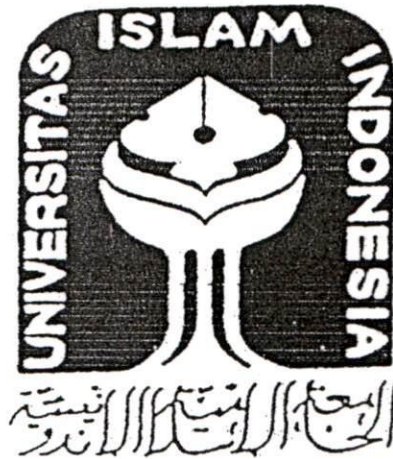
Luslenika  
NIM : 04913096

**TESIS**

**Diajukan Kepada Magister Studi Islam  
Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh gelar Magister Studi Islam**

**YOGYAKARTA  
2007**

**PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAMAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada bank-bank syariah di Yogyakarta)**



Oleh :

Luslenika

NIM : 04913096

Dosen pembimbing

Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS

**TESIS**

**Diajukan Kepada Magister Studi Islam  
Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh gelar Magister Studi Islam**

**YOGYAKARTA**

**2007**



MAGISTER STUDI ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## **PENGESAHAN**

Nomor: 118/PS-MSI/Peng./I/2007

TESIS berjudul : **PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bank-bank Syariah di Yogyakarta)**

Ditulis oleh : Luslenika

N. I. M. : 04913096

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam.



Yogyakarta, 17 Januari 2007

Ketua Program

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



MAGISTER STUDI ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Luslenika  
Tempat/tgl.lahir : Nanjungan Pendopo, 24 Nopember 1982  
N. I. M. : 04913096  
Konsentrasi : Ekonomi Islam  
Judul Tesis : **PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bank-bank Syariah di Yogyakarta)**

Ketua/Sekretaris : Dra. Rahmani Timorita Y., M.Ag.

Pembimbing : Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS.

Penguji : Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS

Penguji : Dr. Muhammad, M.Ag.

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 10 Januari 2007

Pukul : 16.00–17.00 WIB

Hasil / Nilai : **85,25 / A**



Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana MSI UII

Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS



**MAGISTER STUDI ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## **NOTA DINAS**

**No. : 301/PS-MSI/ND/I/2007**

**TESIS berjudul : PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi kasus pada  
bank-bank syariah di Yogyakarta)**

Ditulis oleh : Luslenika

NIM : 04913096

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 6 Januari 2006

Ketua Program,

**Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS.**

## PERSETUJUAN

Tesis berjudul : Pengaruh Nilai-nilai Keislaman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada bank-bank syariah cabang Yogyakarta)

Ditulis oleh : Luslenika

NIM : 04913096

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan Tim Penguji Tesis Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 28 Desember 2006

Pembimbing

  
Drs. H. Syafaruddin Alwi. MS

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## MOTTO

"Dan Dia memberikan rezeki dari arah yang tidak disangkanya. Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan keperluannya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu." (Q.S. Ath-Thalaq:3)



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## PERSEMBAHAN

Teruntuk Ayah dan Bundaku tercinta,  
Tetesan keringatmu adalah energi langkahku, iringan doamu adalah penenang jiwaku, harapanmu adalah penyemangatku, kesembutan kasih dan cintamu menuntun kesabaranku. Ucapan terima kasihku atas segala dukungan, perhatian dan cintamu

Buat kedua kakakku : Hendri dan Kenny  
Terima kasih sudah menjadi penyemangatku untuk terus belajar menapaki hidup ini, cita-cita keluarga kita harus terus terwujud !!

Mz Wawang..

Terima kasih telah menemaniku dengan doa, cinta dan kasihmu,  
Semoga Allah benar-benar menjadikanmu sebagai pasangan abadiiku...

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1998 Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda, yang lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                   |
|------------|------|--------------------|------------------------|
| ا          | alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan     |
| ب          | ba'  | b                  | be                     |
| ت          | ta'  | t                  | te                     |
| ث          | sa'  | s                  | es (dg titik di atas)  |
| ج          | jim  | j                  | je                     |
| ح          | ha'  | h                  | ha (dg titik di bawah) |
| خ          | kha' | kh                 | ka dan ha              |
| د          | dal  | d                  | de                     |
| ذ          | zal  | z                  | zet (dg titik di atas) |
| ر          | ra'  | r                  | er                     |

|   |        |    |                         |
|---|--------|----|-------------------------|
| ز | zai    | z  | zet                     |
| س | sin    | s  | es                      |
| ش | syim   | sy | es dan ye               |
| ص | sad    | s  | es (dg titik di bawah)  |
| ض | dad    | d  | de (dg titik di bawah)  |
| ط | ta'    | t  | te (dg titik di bawah)  |
| ظ | za     | z  | zet (dg titik di bawah) |
| ع | 'ain   |    | koma terbalik di atas   |
| غ | gain   | g  | ge                      |
| ف | fa'    | f  | ef                      |
| ق | qaf    | q  | ki                      |
| ك | kaf    | k  | ka                      |
| ل | lam    | l  | el                      |
| م | mim    | m  | em                      |
| ن | nun    | n  | en                      |
| و | wau    | w  | we                      |
| ه | ha     | h  | ha                      |
| ء | hamzah | '  | apostrof                |
| ي | ya'    | y  | ye                      |

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap**

|         |         |               |
|---------|---------|---------------|
| متعقدين | ditulis | muta' aqqidīn |
| عدة     | ditulis | 'iddah        |

**C. Ta' marbutah**

a. Bila dimatikan ditulis h

|      |         |        |
|------|---------|--------|
| هبة  | ditulis | hibah  |
| جزية | ditulis | jizyah |

(Ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

b. Bila diikuti dengan kata sandang 'al serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h

|                |         |                    |
|----------------|---------|--------------------|
| كرامة الأولياء | ditulis | karāmah al-auliya' |
|----------------|---------|--------------------|

c. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t.

|            |         |                |
|------------|---------|----------------|
| زكاة الفطر | ditulis | zakāt al fitri |
|------------|---------|----------------|

#### D. Vokal Pendek

|   |        |         |   |
|---|--------|---------|---|
| — | kasrah | ditulis | i |
| — | fathah | ditulis | a |
| — | dammah | ditulis | u |

#### Vokal Panjang

|   |                            |         |            |
|---|----------------------------|---------|------------|
| 1 | fathah + alif<br>جاهلية    | ditulis | ā          |
| 2 | fathah + ya' mati<br>يسعى  | ditulis | jāhiliyyah |
|   |                            | ditulis | ā          |
| 3 | kasrah + ya' mati<br>كريم  | ditulis | yas'ā      |
|   |                            | ditulis | ī          |
| 4 | dammah + wawu mati<br>فروض | ditulis | karīm      |
|   |                            | ditulis | ū          |
|   |                            | ditulis | furūd},    |

#### 1. Vokal Rangkap

|   |                            |         |          |
|---|----------------------------|---------|----------|
| 1 | Fathah + ya' mati<br>بينكم | ditulis | ai       |
|   |                            | ditulis | bainakum |
| 2 | fathah + wawu mati<br>قول  | ditulis | au       |
|   |                            | ditulis | Qaulun   |

**E. Vocal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof**

|                   |          |                 |
|-------------------|----------|-----------------|
| أَنْتُمْ          | ditulis  | a'antum         |
| أَعِدَّتْ         | .ditulis | u'iddat         |
| لَنْ نَشْكُرَكُمْ | ditulis  | la'in syakartum |

**F. Kata Sandang Alif + Lam**

a. Bila diikuti Huruf Qamariyyah

|            |         |            |
|------------|---------|------------|
| الْقُرْآنُ | ditulis | al-Qur' ān |
| الْقِيَاسُ | ditulis | al-Qiyās   |

b. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf / (el) nya.

|            |         |           |
|------------|---------|-----------|
| السَّمَاءُ | ditulis | as-Samā'  |
| الشَّمْسُ  | ditulis | asy-Syams |

**G. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

Ditulis menurut bunyi pengucapannya dan menulis penulisannya.

|                   |         |                 |
|-------------------|---------|-----------------|
| ذَوِي الْفُرُوضِ  | ditulis | zawī al-furūd}, |
| أَهْلُ السُّنَّةِ | ditulis | ahl as-sunnah   |

## KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirahim.

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji untuk Illahi, shalawat untuk Nabi, dikala diri haru biru dihempas ombak, digoncang badai, dilanda duka dan derita, kita tetap wajib melaksanakan kewajiban insani untuk Illahi.. Alhamdulillah ditengah rekaman hidup seperti ini, penulis telah menyelesaikan salah satu tugas akhir yaitu tesis yang berjudul “Pengaruh Nilai-nilai Keislaman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada bank-bank syariah di Yogyakarta)”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Studi Islam.

Tahap demi tahap dalam penelitian ini telah penulis lalui, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai dengan penyimpulan hasil penelitian.

Oleh sebab itu tidak lupa penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edy Suandi Hamid, M.Ec., Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Amir Mua'allim, MIS., Ketua Program Pascasarjana Magister Studi Islam UII Yogyakarta yang pengabdian dan dedikasinya beliau terhadap pengembangan MSI ke depan.
3. Bapak Drs. Asmuni, MA., selaku Ketua Bidang Akademik Program Pascasarjana Magister Studi Islam UII Yogyakarta, atas saran dan motivasinya selama ini.

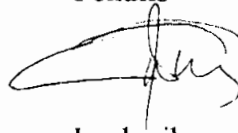
4. Bapak Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS selaku dosen pembimbing dalam penyelesaian tugas akhir ini yang selalu berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, bantuan, dan masukan-masukan yang sangat berharga.
5. Kepada seluruh staff pegawai MSI yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu, terimakasih kepada semuanya yang telah melayani dan membantu penulis selama menjadi mahasiswa sampai penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Terima kasih kepada seluruh karyawan Bank Mumalat Indonesia cabang Yogyakarta, BRI Syariah cabang Yogyakarta, BNI Syariah cabang Yogyakarta, BTN Syariah cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Ayah dan bunda tercinta, atas dukungan, do'a dan segala yang telah diberikan pada penulis semoga Allah SWT terus menerus melimpahkan kasih sayang-Nya.
8. Kedua kakakku yang tersayang, terimakasih atas dukungan, doa dan kasih sayangnya selalu tercurah buat ade selama ini.
9. Teman-temanku di MSI, yang tak mungkin aku sebutkan satu-persatu, terimakasih atas support, persahabatan yang indah selama kuliah di MSI, semoga kasih sayang ini abadi selalu...

Kesempurnaan adalah harapan dan keinginan kita semua, tapi hanya Allah lah Yang Maha Sempurna diatas segalanya, penulis hanya hamba yang lemah oleh karena itu mungkin banyak kekurangannya baik dari segi bahasa, sistem penulisan, ataupun materi pembahasan kurang menarik. Maka dari itu penulis mohon maaf ampunan

kepada Allah SWT. Namun begitu penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi mereka yang berkenan membaca tesis ini

Yogyakarta, 10 Januari 2007

Penulis



Luslenika



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR ISI

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL.....             | i     |
| HALAMAN PENGESAHAN.....        | ii    |
| HALAMAN TIM PENGUJI TESIS..... | iii   |
| HALAMAN NOTA DINAS.....        | iv    |
| HALAMAN PESETUJUAN.....        | v     |
| MOTTO.....                     | vi    |
| PERSEMBAHAN.....               | vii   |
| TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....  | viii  |
| KATA PENGANTAR.....            | xiii  |
| DAFTAR ISI.....                | xv    |
| DAFTAR TABEL.....              | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN.....           | xix   |
| ABSTRAK.....                   | xx    |
| ABSTRACT.....                  | xxi   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>       |       |
| A. Latar Belakang.....         | 1     |
| B. Batasan Masalah.....        | 4     |
| C. Rumusan Masalah.....        | 4     |
| D. Tujuan Penelitian.....      | 4     |
| E. Manfaat Penelitian.....     | 5     |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| F. Sistematika Penulisan..... | 5 |
|-------------------------------|---|

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

|   |    |
|---|----|
| A. Deskripsi Teori.....                                     | 8  |
| B. Landasan Teori.....                                      | 8  |
| 1. Membangun Bisnis dengan Nilai-nilai Syariah.....         | 8  |
| a. Nilai-nilai kejujuran dalam bisnis.....                  | 8  |
| b. Nilai-nilai keadilan dalam bisnis.....                   | 10 |
| 2. Prinsip-prinsip Bisnis Rasulullah.....                   | 12 |
| 3. Produktivitas.....                                       | 19 |
| a. Pengertian Produktivitas.....                            | 19 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja..... | 23 |
| c. Peningkatan Produktivitas kerja.....                     | 26 |
| d. Kelayakan Produktivitas persepsi Islam.....              | 27 |
| 2. Kerja.....   | 29 |
| a. Pandangan Islam tentang kerja.....                       | 29 |
| b. Kerangka kerja segitiga perspektif Islam.....            | 33 |
| 3. Bank Syariah.....  | 44 |
| a. Pengertian dan sejarah bank syariah.....                 | 44 |
| b. Fungsi peran Bank Islam.....                             | 47 |
| c. Produk perbankan syariah.....                            | 48 |
| C. Telaah Pustaka.....                                      | 47 |
| D. Kerangka Pikir.....                                      | 54 |

|                   |    |
|-------------------|----|
| E. Hipotesis..... | 54 |
|-------------------|----|

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 55 |
| B. Jenis Data.....                               | 58 |
| C. Metode Pengumpulan Data.....                  | 58 |
| D. Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....        | 59 |
| E. Metode Analisis Data.....                     | 60 |

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |     |
|---|-----|
| A. Sejarah Perusahaan.....                  | 65  |
| B. Hasil Uji Validitas dan Relibilitas..... | 94  |
| C. Hasil Penelitian.....                    | 99  |
| 1. Karakteristik Responden.....             | 99  |
| 2. Hasil Analisis Regresi.....              | 101 |
| 3. Hasil Uji t.....                         | 103 |
| 4. Hasil Uji F.....                         | 105 |
| 5. Koefisien Determinasi.....               | 106 |
| D. Pembahasan.....                          | 107 |

### **BAB V PENUTUP**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 110 |
| B. Saran.....      | 111 |

## DAFTAR TABEL

|   |     |
|---|-----|
| 1. Tabel 1 Nilai-nilai agamis.....      | 39  |
| 2. Tabel 2 Hasil Uji Validitas.....     | 95  |
| 3. Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas.....  | 98  |
| 4. Tabel 4 Jenis Kelamin Responden..... | 99  |
| 5. Tabel 5 Usia Responden.....          | 100 |
| 6. Tabel 6 Lama Bekerja.....            | 101 |
| 7. Tabel 7 Hasil Uji Regresi.....       | 102 |
| 8. Tabel 8 Koefisien Determinasi.....   | 106 |



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Validitas

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi, Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi

Lampiran 5 Nilai Skor Responden

Lampiran 6 Struktur Organisasi



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

**ABSTRAKSI**  
**PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**  
**KARYAWAN**

*(Studi kasus pada bank-bank syariah cabang Yogyakarta)*

Oleh : Luslenika

04913096

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas kerja karyawan, studi kasus pada bank-bank syariah cabang Yogyakarta yaitu BNI Syariah, BRI Syariah, BTN Syariah, Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri. Nilai-nilai keislaman pada penelitian dianalisis dengan beberapa indikator yang diambil dari penerapan budaya kerja yang islami yaitu Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah dan Tabligh.

Sample yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bank-bank syariah yang ada dicabang Yogyakarta, responden pada penelitian ini sebanyak 66 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan untuk uji validitas kuesioner adalah analisis Pearson Correlation, dan uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji  $t$ , diketahui pengaruh variable bebas yang terdiri dari variable Shiddiq ( $X_1$ ), Amanah ( $X_4$ ), dan Tabligh ( $X_5$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada bank-bank syariah di Yogyakarta. Sedangkan variable Istiqamah ( $X_2$ ) dan variable Fathanah ( $X_3$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil uji serentak terlihat menunjukkan bahwa skor  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabelnya,  $F$  hitung pada penelitian ini adalah 24.753, dan probabilitasnya (0,00) yang juga masih lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansinya (0,05), yang menjelaskan bahwa variable nilai-nilai keislaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan ( $Y$ ) pada bank-bank syariah di Yogyakarta, sehingga dari hasil analisis tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa variable nilai-nilai keislaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) dinyatakan dapat diterima. Dari perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,677 dan nilai Adjusted  $R^2$  adalah 0,650 hal ini berarti variable-variabel independent Shiddiq ( $X_1$ ), Istiqomah ( $X_2$ ), Fathanah ( $X_3$ ), Amanah ( $X_4$ ) dan Tabligh ( $X_5$ ) memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variable lain diluar model ini. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai keislaman mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank-bank syariah cabang Yogyakarta.

**ABSTRAC**  
**THE EFFECT OF ISLAMIC VALUES TOWARD**  
**THE PRODUCTIVITIES OF EMPLOYEES' WORK**  
**(A Case Study in Syariah Bank Branches in Yogyakarta)**

**By: Luslenika**  
**04913096**

*The study was aimed to find out the effect Islamic values toward the productivity of employees' work, a case study in syariah bank branches in Yogyakarta. The banks were BNI Syariah, BRI Syariah, BTN Syariah, Bank Muamalat Indonesia and Bank Syariah Mandiri. Islamic values in this study was analyzed with several indicators taken from the implementation of Islamic working culture, Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, and Tabligh.*

*The samples taken in this study were employees' working in syariah banks existing in Yogyakarta branches. The respondents in this study were 66 people. Data collecting technique was carried out using questionnaire. Data analysis used to test validity is Pearson Correlation analysis, and reliability test could be seen in Cronbach Alpha.*

*From the result of the study, it was found out based on the calculating using t-test, it was found out that the effect of independent variable, comprising of Shiddiq (X1), Amanah (X4), and Tabligh (X5) variable partially affected significantly on the productivity variable of employees' work (Y). The result of simultaneous test showed that F-calculated score was bigger than F-table. F-calculated in this study was 24,753 and this productivity was (0,00) which is also smaller compared to its significance level (0,05). This explained that Islamic values variable simultaneously affected significantly on employees' work variable (Y) in syariah banks in Yogyakarta so that the result of this analysis, the hypothesis stating that Islamic values variable simultaneously affected significantly on productivity of employees' work variable (Y) was said to be accepted. From the calculating of SPSS, it showed that R<sup>2</sup> value was 0,677 and the Adjusted R<sup>2</sup> value was 0,650. This meant that Shiddiq (X1), Istiqomah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) and Tabligh (X5) gave effect on employees' working productivity of 65%, while the rest 35% was affected by other variables outside this model. Based on the carried out analysis, it could be concluded that the Islamic value had effect on employees' working productivity in syariah banks in Yogyakarta.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang.

Urgensi bisnis tidak bisa dipandang sebelah mata. Bisnis selalu memegang peranan vital di dalam kehidupan sosial dan ekonomi manusia sepanjang masa. Hal ini pun masih berlaku di era kehidupan kita. Karena kekuatan ekonomi mempunyai kesamaan makna dengan kekuatan politik, sehingga urgensi bisnis mempengaruhi semua tingkat individu, sosial, regional, nasional dan internasional. Tidaklah mengherankan, apabila jutaan Muslim dewasa ini terlibat dalam berbagai kegiatan bisnis atau yang lainnya.

Keterlibatan Muslim di dalam dunia bisnis bukanlah merupakan suatu fenomena baru. Kenyataan tersebut telah berlangsung sejak empat belas abad yang lalu.<sup>1</sup> Hal tersebut tidaklah mengejutkan karena Islam menganjurkan umatnya untuk melakukan kegiatan bisnis. Rasulullah Saw sendiri telah terlibat didalam kegiatan ini selama beberapa tahun. Kerja manusia adalah sumber nilai yang riil. Jika seseorang tidak memiliki kerja maka dia tidak akan berguna dan tidak memiliki nilai, adalah sebuah ungkapan yang telah diproklamkan Islam sejak lebih dari satu milineum yang lalu sebelum para ahli ekonomi klasik menemukan fakta-fakta yang ada. Dalam pandangan Al-Qur'an, kerja dan amal adalah yang menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupan. Al-Qur'an sangat menentang tindakan malas dan menyia-nyiakan waktu, baik dengan cara berpangku tangan dan tinggal diam

---

<sup>1</sup> Mustaq Ahmad, "*Etika Bisnis dalam Islam*" (Pustaka Al-Kutsar, Jakarta: 2001) hal 1

atau melakukan hal-hal yang tidak produktif. Al-Qur'an selalu menyeru manusia untuk mempergunakan waktu dengan cara menginvestasikannya dalam hal-hal yang akan menguntungkan dengan selalu mempergunakannya dalam tindakan-tindakan yang baik. Orang yang tidak mempergunakan waktunya secara baik akan dicela dan dimasukkan pada golongan orang-orang yang sangat merugi. Disini menjadi jelas bahwa menjadi kewajiban bagi seorang Muslim untuk bekerja dan selalu menjaga produktivitasnya sebagai pekerja sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Akan tetapi pada saat ini khususnya di Indonesia, kita dapat melihat banyak sekali terjadi praktek-praktek bisnis yang tidak mengindahkan norma-norma etika ekonomi yang normal. Keinginan untuk meraih keuntungan setinggi-tingginya dan menjadi pemenang dalam persaingan bisnis membuat perusahaan-perusahaan seringkali tidak menggunakan strategi-strategi bisnis yang bertumpu pada nilai-nilai religius. Semestinya kita dapat menjalankan proses bisnis dengan mempelajari karakter dan sifat Nabi Muhammad dalam melakukan proses bisnis. Nabi Muhammad telah menunjukkan bagaimana cara berbisnis yang berpegang teguh pada kebenaran, kejujuran, dan sikap amanah sekaligus bisa tetap memperoleh keuntungan yang optimal.<sup>2</sup>

Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai yang terdapat pada Al-Qur'an dan Al-Hadis, Nabi Muhammad melakukan bisnis secara professional. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan yang dapat mengarahkan untuk tetap dalam koridor yang

---

<sup>2</sup> Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, "*Syariah Marketing*" (Penerbit Mizan, Bandung: 2006) hal 29

adil dan benar. Landasan atau aturan-aturan inilah yang menjadi suatu syariah atau hukum dalam melakukan suatu bisnis.

Perusahaan-perusahaan yang menjalankan usahanya dengan berpedoman pada prinsip syariah hendaknya menerapkan nilai-nilai religius yang sebenarnya merupakan salah satu sumber kompetitif bagi perusahaan. Nilai-nilai dalam Islam sangat bermanfaat bagi pengembangan kultur perusahaan, nilai-nilai tersebut diintegrasikan melalui pembentukan karakter sumber daya manusia dalam perusahaan. Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tablig*. "SIFAT" ini hendaknya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas karyawan, dimana produktivitas karyawan sangat erat pengaruhnya terhadap laju dan berkembangnya suatu perusahaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa menjadi sangat penting untuk setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan memahami dan mengaplikasikan nilai-nilai keislaman, dimana akan ada pengaruh dari pribadi yang memiliki karakter yang islami terhadap produktivitsnya dalam perusahaan. Produktivitas seorang karyawan sangat dituntut demi berkembangnya perusahaan.

Dari pengmatan latar belakang diatas, penulis mengambil judul:

**PENGARUH NILAI-NILAI KEISLAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN (Studi kasus pada bank-bank Syariah di Kota  
Yogyakarta)**

## **B. Batasan Masalah**

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada pada Bank-bank Syariah di Kota Yogyakarta, yaitu Bank Muammalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri, BTN Syariah, BNI Syariah dan BRI Syariah. Penelitian ini akan menganalisis beberapa indikator yang diambil dari penerapan budaya kerja yang islami, yaitu : 1) *Shiddiq*, 2) *Istiqamah*, 3) *Fathanah*, 4) *Amanah*, 5) *Tablig*.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah Se jauh mana pengaruh nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank-bank Syariah di Kota Yogyakarta ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: menganalisis tingkat pengaruh nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank-bank Syariah di Kota Yogyakarta.

### **E. Manfaat Penelitian.**

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan pemikiran dan pertimbangan dalam upaya perbaikan dan penyempurnaan manajemen perusahaan, khususnya dalam penerapan nilai-nilai keislaman.

#### 2. Bagi Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi dan perbankan Islam.

#### 3. Bagi Penulis.

Manfaat secara akademis bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Studi Islam pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Ekonomi Islam secara luas dan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh pada masa perkuliahan, sehingga nantinya diharapkan pula dapat terus mengembangkan wawasan dan pengalaman sebagai persiapan dunia kerja.

### **F. Sistematika Penulisan**

Tesis ini dikembangkan dalam lima bab. Pembahasan dari mulai bab satu sampai bab lima tersebut dirangkum dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

Tesis ini dimulai dengan bab pertama yang merupakan pendahuluan yang menjelaskan gambaran umum secara menyeluruh mengenai berbagai aspek serta alasan yang menjadi dasar adanya tulisan ini. Dengan pendahuluan ini akan membantu pembaca dalam memahami latar belakang masalah, batasan masalah, tujuan penelitian diadakan, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Pada bab kedua, Landasan Teori, pada bab ini ada beberapa landasan teori yang penulis cantumkan yaitu penjelasan mengenai prinsip-prinsip bisnis Rasulullah, bagi hasil, Pengertian Produktivitas, Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, peningkatan kerja, kelayakan produktivitas persepsi Islam. Dibagian 3 dalam bab II ini akan membahas tentang Kerja, baik pengetiannya dan pandangan Islam terhadap kerja, kemudian juga dicantumkan tentang Bank Syariah baik pengertian dan sejarahnya, Fungsi dan peran, serta produk-produk yang ditawarkan oleh bank syariah. Pada bab ini juga berisi Telaah Pustaka, Kerangka berpikir dan hipotesis.

Pada bab ketiga, penulis akan menguraikan metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sehingga membantu pembaca dalam memahami prosedur analisa yang dipergunakan dalam penelitian yang terdiri dari metodologi pengambilan sample, tehnik pengambilan data, alat analisis.

Pada bab keempat, hasil penelitian dan pembahasan, penulis akan menguraikan tentang gambaran umum yang meliputi sejarah berdirinya BNI Syariah, BTN Syariah, BRI Syariah, Bank Mandiri Syariah dan Bank Muamalat

Indonesia. Pada bab ini juga berisi hasil uji validitas dan reliabilitas, karakteristik responden, hasil uji regresi, hasil uji parsial dan simultan. Koefisien determinasi serta pembahasan.

Pada bab kelima, penulis mengemukakan kesimpulan serta memberikan saran-saran bermanfaat bagi pembaca dan praktisi bank-bank syariah cabang yogyakarta yang menjadi objek penelitian.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Deskripsi Teori.

Penelitian ini berupaya untuk memberikan analisis terhadap hubungan antara nilai-nilai keislaman dengan produktivitas kerja karyawan pada bank-bank syariah di Yogyakarta. Dari analisis tersebut dapat diuraikan menjadi beberapa variable, yakni produktivitas di satu sisi dengan variable nilai-nilai keislaman disisi lain. Pada variable-variabel keislaman terdapat 5 unsur yaitu *Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tabligh*. Penelitian ini akan melihat pengaruh antara nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### B. Landasan Teori.

##### 1. Membangun Bisnis dengan Nilai-nilai Syariah.

###### a. Nilai-nilai kejujuran dalam bisnis.

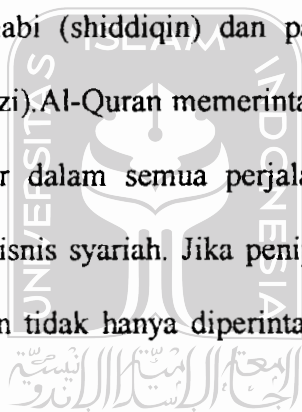
Syaikh Al-Qardhawi mengatakan, diantara nilai transaksi yang terpenting dalam bisnis adalah al-amanah (kejujuran).<sup>1</sup> Ia merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang yang beriman. Bahkan kejujuran merupakan karakteristik para nabi. Tanpa kejujuran kehidupan agama tidak akan berdiri tegak dan kehidupan dunia tidak akan berjalan baik. Sebaliknya, kebohongan adalah pangkal kemunafikan dan cirri orang munafik.

Cacat perdagangan didunia kita dan yang paling banyak memperburuk citra

---

<sup>1</sup> Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, "Syariah Marketing". (Mizan, Bandung: 2006) hal 107

perdagangan adalah kebohongan, manipulasi, dan mencampuradukkan kebenaran dengan kebatilan, dalam menerangkan spesifikasi barang dagangan, memberitahukan harga beli atau harga jual, banyaknya pemesan, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, sifat terpenting bagi pebisnis yang diridhai Allah adalah kejujuran. Dalam sebuah hadis dikatakan: “pedagang yang jujur dan dapat dipercaya (penuh amanah) adalah bersama para nabi, orang-orang yang membenarkan risalah nabi (shiddiqin) dan para syuhada (orang yang mati syahid)” (HR Al-Tirmidzi). Al-Quran memerintahkan pada manusia untuk jujur, tulus, ikhlas, dan benar dalam semua perjalanan hidupnya, dan ini sangat dituntut dalam bidang bisnis syariah. Jika penipuan dan tipu daya dikutuk dan dilarang, maka kejujuran tidak hanya diperintahkan, tetapi dinyatakan sebagai keharusan yang mutlak. 

Sikap jujur akan terlihat dalam kemampuan dalam menjalankan amanah-amanah yang diberikan. Orang yang jujur sudah pasti amanah setiap kepercayaan yang diberika kepadanya. Oleh karena itu, prinsip amanah yang menjunjung tinggi kejujuran tersebut harus disertai dengan profesionalisme. Profesionalisme adalah bagian yang penting dari prinsip amanah dan muamalah. Al-amanah menjadi suatu alat an penting dalam bermuamalah. Kejujuran dan profesionalime termasuk penempatan seseorang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya merupakan bagian dari prinsip al-amanah dalam bisnis yang islami. Rasulullah Saw, para sahabatnya dan para tabiin yang mengikuti sahabat-

sahabat Nabi Muhammad dengan baik itu benar-benar telah melaksanakan nilai-nilai yang mulai ini dalam kepemimpinan dan tanggung jawab. Mereka tempatkan setiap orang pada fungsinya yang cocok. Kita dapati Rasul yang muali pernah memilih Mu'adz ibn jabal menjadi Gubernur Yaman, karena ketajaman akan dan kebaikannya. Rasul memilih Umar mengatur sedekah karena adil dan tegasnya, memilih Khalid memimpin tentara karena kemahiran di bidang militer, memilih Bilal menjaga Baitul mal karena kepandaiannya mengurus. Oleh karena itu, tidak heran jika prinsip al-amanah ini menjadi sangat penting perannya dalam hidup bermasyarakat dan bermuamalah . Allah SWT menempatkan orang-orang yang melakukan bisnis disertai sikap amanah dan jujur dalam derajat yang demikian tinggi.

#### b. Nilai-nilai Keadilan dalam Bisnis

Salah satu prinsip dalam bermuamalah yang harus menjadi akhlak dan harus tertanam dalam diri pemasar adalah sikap adil (al-'adl).<sup>4</sup> Cukuplah bagi kita bahwa Al-Qur'an telah menjadikan tujuan semua risalah langit adalah melaksanakan keadilan. Syaikh Al-Qardhawi mengatakan, sesungguhnya pilar penyangga kebebasan ekonomi yang berdiri di atas pemuliaan fitrah dan harkat manusia disempurnakan dan ditentukan oleh pilar penyangga yang lain, yaitu keadilan. Keadilan dalam Islam bukanlah prinsip yang sekunder. Ia adalah dasar dan fondasi kokoh yang memasuki semua ajaran dan hukum Islam berupa akidah, syariah dan akhlak (moral)

---

<sup>4</sup> Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, "Syariah Marketing". (Mizan, Bandung: 2006) hal 112

Implementasi sikap adil dalam bisnis merupakan hal yang sangat berat, baik dalam industri perbankan, asuransi, maupun dalam bentuk-bentuk perdagangan dan bisnis lainnya. Mungkin karena itulah, Allah SWT demikian sering menekankan sikap adil ini ketika berbicara muamalah (bisnis), demikian pula dalam hadis-hadis Nabi Muhammad. Sikap adil, misalnya dibutuhkan ketika seorang praktisi syariah menentukan nisbah *mudharabah*, *musyarakah*, *wakalah*, *wadi'ah*, dan sebagainya. Sikap adil juga diperlukan ketika asuransi syariah menentukan bagi hasil dalam surplus underwriting, penentuan bunga teknik dan bagi hasil investasi antara perusahaan peserta.

Termasuk dalam prinsip keadilan adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Dalam prinsip keadilan Islam, seorang pekerja yang mencurahkan jerih payah dan keringatnya tidak boleh dikurangi atau ditunda-tunda gaji atau upahnya. Al-Quran juga mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mukmin adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya. Dr. Mustaq Ahmad mengatakan,<sup>5</sup> para pelaku bisnis Muslim diharuskan berhati-hati agar jangan sampai melakukan tindakan-tindakan yang membahayakan orang lain lain atau malah merugikan dirinya sendiri akibat tindakan-tindakan dalam dunia bisnis. Singkatnya, seorang pelaku bisnis hendaknya menghindari dan menahan diri dari bisnis yang tidak menguntungkan dan jangan sampai melakukan

---

<sup>5</sup> Ibid hal 117

sebuah bentuk kezaliman atau perampasan hak orang lain, sebab tindakan ini hanya akan menimbulkan kerugian yang pasti.

## 2. Prinsip-prinsip Bisnis Rasulullah

Kesuksesan Muhammad saw dalam berbisnis dilandasi oleh dua hal pokok, yaitu kepribadian yang amanah dan terpercaya, serta pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni. Kedua hal tadi merupakan pesan moral yang bersifat universal yang uraiannya antara lain sebagai berikut

- a. *Shiddiq*<sup>6</sup>, yaitu benar dan jujur. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah, Allah memerintahkan orang-orang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *Shiddiq* dan juga dianjurkan untuk menciptakan lingkungan yang *shiddiq*. Dalam bisnis sikap jujur dapat diaplikasikan dengan tidak pernah berdusta dalam melakukan berbagai macam transaksi bisnis. Larangan berdusta, menipu, mengurangi takaran timbangan dan mempermainkan kualitas, akan menyebabkan kerugian yang sesungguhnya, baik didunia ini maupun di akhirat nanti.

---

<sup>6</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, "Manajemen Syariah dalam Praktik" (Jakarta, Gema Insani Press: 2003) hal 24

وَيَلِّمُ الْمُطَفِّينَ ① إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ②  
 وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ③  
 لِيَوْمٍ عَظِيمٍ ④ يَوْمَ يَقُومُ النَّاسُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ⑤

“Kecelakaan bagi orang-orang yang curang. (yaitu) orang-orang yang apabila menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka menakar atau menimbang untuk orang lain, mereka mengurangi. Tidaklah orang-orang itu yakin bahwa sesungguhnya mereka akan dibangkitkan. Pada suatu hari yang besar. (yaitu) hari (ketika) manusia berdiri menghadap Tuhan Semesta Alam.” (QS al-Muthaffifiin: 1-6).<sup>7</sup>

Dalam dunia kerja dan usaha, kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah dan itqan*), baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) untuk kemudian diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhkan diri dari berbuat bohong dan menipu (baik pada diri sendiri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja). Termasuk memberikan informasi yang penuh kebohongan adalah iklan-iklan di media tulis dan elektronik. Bisnis yang dipenuhi dan manipulasi seperti ini insya Allah tidak akan mendapat rahmat dan barokah dari Allah SWT.

- b. Amanah, yaitu dapat ‘dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel’. Amanah biasa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan.<sup>8</sup> Diantara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan

<sup>7</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 1088

<sup>8</sup> Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, “Syariah Marketing”. (Mizan, Bandung: 2006) hal 125

melengkapinya adalah amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Seorang pebisnis haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanat yang diberikan kepadanya. Allah SWT berfirman :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Dan orang-orang yang memelihara amanat –amanat dan janji-janjinya” (QS Al-Mu’minun: 8)<sup>9</sup>

Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik itu berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buruh. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Allah SWT berfirman :

﴿ 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﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (QS Al-Nisaa: 58)<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 605

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 154

Sifat amanah ini akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim. Kumpulan individu dengan kredibilitas yang tinggi akan melahirkan masyarakat yang kuat, karena dilandasi oleh saling percaya antar anggotanya. Sifat amanah memainkan peranan yang fundamental dalam ekonomi dan bisnis, karena tanpa kredibilitas dan tanggung jawab, kehidupan ekonomi dan bisnis akan hancur.<sup>11</sup>

Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara amanah yang diberikan kepadanya. Pebisnis yang baik adalah yang mampu memelihara integritasnya, dan integritas yang terpelihra akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) bagi nasabah, mitra bisnis, dan bahkan semua *stakeholder* dalam suatu bisnis. Dari sinilah yang didasarkan dengan nuansa syariah akan bangkit, sepanjang sifat-sifat Nabi Muhammad Saw tadi menjadi jiwa dalam perilaku bisnis.

- c. *Fathanah* dapat diartikan sebagai intelektual, 'kecerdasan atau kebijaksanaan'<sup>12</sup>. Pemimpin perusahaan yang *fathanah* artinya pemimpin yang memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat *fathanah* dapat dipandang sebagai strategi hidup setiap Muslim, karena untuk mencapai Sang Pencipta,

---

<sup>11</sup> Adiwarmanto Karim, "*Ekonomi Mikro Islami*". (The International Institute of Islamic Thought Indonesia IIIT, Jakarta: 2002). Hal 19

<sup>12</sup> Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, "*Syariah Marketing*". (Mizan, Bandung: 2006) hal 128

seorang Muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan oleh-Nya. Potensi paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).

Salah satu ciri orang yang paling bertakwa adalah orang yang paling mampu mengoptimalkan potensi pikirnya, dalam Al-Qur'an, orang yang senantiasa mengoptimalkan potensi pikirnya biasa disebut *ulul al-albab*, yaitu orang yang iman dan ilmunya berinteraksi secara seimbang.<sup>13</sup> Allah SWT bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalnya, seperti dalam firman Allah :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ اللَّهُ جَسَدًا عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

“Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya” (QS Yunus: 100)<sup>14</sup>

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* adalah bahwa segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan. Memiliki sifat jujur, benar, dan bertanggung jawab saja tidak cukup dalam mengelola bisnis secara profesional. Para pelaku bisnis syariah juga harus memiliki sifat *fathanah*, yaitu sifat cerdas, cerdik, dan bijaksana, agar

<sup>13</sup> Lihat juga dalam QS Al-Ra'd (13):4; Al-Baqarah (2):269; Al-Ankabut (29): 35; Al-Baqarah (2): 164.

<sup>14</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 386

usahanya biasa lebih efektif dan efisien serta mampu menganalisis situasi persaingan (*competitive setting*) dan perubahan-perubahan (*change*) dimasa yang akan datang. Kecerdasan yang dimaksudkan disini adalah kecerdasan spiritual, seperti yang dikatakan Ary Ginanjar dalam bukunya, yaitu :  
“kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya (*hanif*), dan memiliki pola pemikiran tauhid (*integralistik*), serta berprinsip hanya karena Allah.”<sup>15</sup>

Sifat *fathanah* ini juga akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Kita mesti mampu mengadopsi sifat ini jika ingin menjadi seorang pebisnis yang sukses di masa depan, terutama dalam menghadapi situasi persaingan (*competitive setting*) yang bukan hanya rumit (*complicated*) dan canggih, tetapi bahkan kadang-kadang menghadapi situasi yang kacau. Kita juga harus mempunyai kecerdasan memprediksi situasi persaingan global kedepan dengan kemajuan teknologi komunikasi yang demikian pesat, yang sudah tidak mengenal batas garis wilayah dan teritorial suatu negara.

---

<sup>15</sup> Ary Ginanjar Agustian, “*ESQ: Emotional Spritual Quotient*” (Penerbit Arga, Jakarta: 2001).

- d. *Tablig*, artinya komuniukatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tablig*, akan menyampaiknny dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kta yng tepat (*bi al-hikmah*). Jika merupakan seorang pemimpin dalam dunia bisnis, ia haruslah menjadi seorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan *stakeholder* lainnya.

Alangkah mulianya jika dalam mengelola bisnis kita memiliki pemimpin, karyawan, atau pemasar yang bisa dipercaya karena kesalehan dan kejujurannya, yang dicintai karena kepribdian dan kecerdasannya, sehingga bisa menjadi panutan bagi siapa saja yang berinteraksi dengannya. Kata-katanya selalu menjadi rujukan dan didengarkan karena mengandung kebenaran dan memiliki makna yang dalam. antisipasinya jauh ke depan, mejangkau masa yang akan dilalui suatu bisnis. Lebih dari itu, seorang pebisnis islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh sipapun yang mendengarkan. Dalam bahasa Al-Qur'an disebut dengan *bi al-hikmah*. Allah SWT befirman:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ  
أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ



“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhamu dengan hikmah (*bi al-hikmah*) dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik.

*Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk” (QS Al-Nahl: 125)<sup>16</sup>*

Di sini juga tersirat makna bahwa selain harus *bi al-hikmah* dan penyampaian yang baik, seorang pemimpin juga harus mampu berargumentasi, berdialog, dan berdiskusi dengan baik. Karena itu, sifat *tabligh* ini merupakan salah satu *key success factors* dalam mengelola bisnis di masa depan. Termasuk dalam kategori *bi l-hikmah* adalah berdiskusi dan melakukan presentasi bisnis dengan orang lain dengan bahasa yang mudah dimengerti sehingga orang tersebut mudah memahami pesan bisnis yang ingin disampaikan.

### 3. Produktivitas

#### a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofis kualitatif-relatif dan pengertian teknis kuantitatif. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara kualitatif-relatif, produktivitas menuntut perbaikan terus menerus. Hari ini harus lebih baik dari kemarin, besok harus lebih baik dari ini. Pandangan hidup dan sikap manusia yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja dan selalu mengupayakan

<sup>16</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 494

penyempurnaan.<sup>17</sup> Sikap yang demikian membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka, tetapi kritis kepada ide-ide baru tidak perlu diartikan sebagai tidak mempunyai pendirian. Sebaliknya bersifat hati-hati atau kritis terhadap pembaharuan tidak perlu diartikan sebagai konservatif atau tertutup kepada perbaikan. Secara umum “produktivitas” mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan suatu keadaan masa lampau atau keadaan di tempat lain.

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas, dan *bang for the buck* sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input.<sup>18</sup> Input biasanya mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*). Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input. Dengan kata lain, pengukuran efisiensi menghendaki

---

<sup>17</sup> Dr. Payman Simnjutak, “Kompensasi Efektif untuk Produktivitas”, *Manajemen*, No. 139, (Maret 2000), hal. 32

<sup>18</sup> Drs. Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2000), hal. 159-160

penentuan *outcome*, dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *outcome* tersebut. Di sektor swasta dan di banyak kasus sektor publik, efisiensi dan produktivitas dianggap sinonim. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas output, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut pengertian ekonom : produktivitas merupakan rasio hasil dari kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tertentu (input). Rasio ini berupa bilangan rata-rata yang mengungkapkan segala hasil bagi angka masukan total dari beberapa kategori barang/jasa. Produktivitas dapat dibagi menjadi tiga kelompok esar yaitu :

1). Kelompok Rumusan Tradisional.

Berpendapat bahwa produktivitas merupakan rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.

2). Kelompok Sikap Mental.

Berpendapat bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.

3). Kelompok lain.

Berpendapat bahwa produktivitas merupakan suatu interaksi terpadu secara serasi dari tiga factor esensial termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dari tenaga kerja.

Membahas produktivitas seseorang dalam persaingan tenaga kerja, tidak terlepas dari pengertian produktivitas itu sendiri. Menurut Dewan Produktivitas Nasional menyatakan bahwa definisi produktivitas meliputi beberapa pengertian, yakni<sup>19</sup>

- 1). Produktivitas pada dasarnya suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin, hari esok harus lebih baik dari pada hari ini sehingga membuat orang untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya.
- 2). Peningkatan produktivitas merupakan perkembangan hasil dan perbaikan cara mencapai produksi.
- 3). Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
  - a). Jumlah produktivitas meningkat dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
  - b). Jumlah produksi sama/stabil dan meningkat dapat diperoleh bila menggunakan sumber daya yang berkurang.
  - c). Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menambah sumber daya yang relative kecil.
- 4). Rumusan produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per-satuan waktu.

Menurut Manullang konsep produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya suatu kaitan erat antara output yakni hasil kerja

---

<sup>19</sup> Ravianto J, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, 1986)

dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.<sup>20</sup> Suatu tenaga kerja dinilai produktif bila output yang dihasilkan lebih besar dari pada tenaga kerja yang lain dengan satuan waktu yang sama. Sebagai permisalan: jika seorang tenaga kerja menghasilkan 2400 unit sehari maka ia memiliki produktivitas kerja sebesar 300 unit per-jam (2400:8). Jika ia mampu menghasilkan 350 unit program maka terdapat peningkatan output sebesar 400 unit perjam maka terdapat peningkatan output sebesar 400 unit hingga menjadi 2800:8 jam.

Dari beberapa pengertian mengenai produktivitas tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara total keluaran dengan total masukan dalam suatu kegiatan produksi atau merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per-satuan waktu.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas sangat kompleks, faktor yang mempengaruhi keberhasilan (produktivitas) kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu kelompok faktor-faktor individual dan kelompok factor-faktor situasional.<sup>21</sup>

1). Faktor-faktor individual.

---

<sup>20</sup> Manullang K, *Pedoman pengukuran dan analisis produktivitas*, (Jakarta: Pusat Produksi Nasional, 1988)

<sup>21</sup> Madyana.A.M, *Analisis Perencanaan Kerja dan Ergonomi*, (Yogyakarta; Andi Offset, 1996)

Factor-faktor individual adalah faktor yang mempengaruhi kerja yang berasal dari diri orang itu sendiri. Faktor ini sering sudah ada di dalam diri pekerja, misalnya usia, minat, motivasi, pendidikan, pengalaman, system nilai, karakteristik diri dan jenis kelamin.

2). Faktor-faktor Situsional.

Faktor-faktor situsional adalah faktor yang mempengaruhi pekerja yang berasal dari luar pekerja, faktor tersebut diantaranya lingkungan fisik, metode kerja, karakteristik perusahaan, pengawasan, lingkungan sosial, dan lain-lain. Usia merupakan umur seseorang sejak orang tersebut dilahirkan sampai data diambil. Usia biasanya dihitung dalam tahun. Kekuatan dan ukuran tubuh manusia dipengaruhi oleh usia, saat bayi ukuran tubuh kecil dan kekuatan lemah, setelah dewasa ukuran tubuh bertambah demikian pula kekuatannya. Pada usia tua/lanjut ukuran dan kekuatan berkurang lagi. Pada pekerjaan yang menggunakan tenaga fisik, faktor kekuatan fisik cukup besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan kenyamanan. Semakin besar kekuatan fisik seseorang semakin kecil prosentase kekuatan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan yang sama, sehingga orang tersebut tidak cepat lelah atau daya tahan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik, atau orang tersebut mampu mempercepat proses produksi, sehingga produktivitas meningkat dan nyaman.

Wignjosoebroto mengelompokkan factor-factor yang mempengaruhi produktivitas kerja menjadi 2 faktor utama, yaitu :<sup>22</sup>

- 1). Faktor Teknis, yaitu factor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara baik, penerapan metode kerja yang lebih efektif dan efisien, dan atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis.
- 2). Faktor manusia, yaitu factor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia didalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: Keterampilan, umur, pendidikan, materi, sikap disiplin kerja, kesehatan, jamsostek, tingkat upah, sarana teknologi, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi. Produktivitas bernilai cukup tinggi bila dilihat dari 3 aspek :

- 1). *Exelency* : Kemampuan mengatur atau manajemen tenaga kerja.
- 2). *Condition* : Kondisi lingkungan kerja yaitu tempat pekerjaan langsung.
- 3). *Efficiency* : Mengefisiensikan sumber daya tenaga kerja dan biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh nilai tingkat produktivitas yang tinggi dan mempertahankan nilai yang diperoleh tenaga kerja.

---

<sup>22</sup> Wignjosoebroto, S. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. (Surabaya; Guna Widya, 2000)

### c. Peningkatan Produktivitas Kerja

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua aspek yaitu :

- 1). Lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2). Kondisi kerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Pemanfaatan sarana dan teknologi produksi dalam kualitas lingkungan kerja tertentu mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, masing-masing faktor produksi mempunyai produktivitas sendiri-sendiri yang secara kumulatif membentuk produktivitas total. Dengan demikian produktivitas masing-masing faktor produksi dapat diukur. Sistem pengupahan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas. *Pertama*, perbaikan upah, terutama tenaga kerja berpenghasilan rendah, biasanya digunakan untuk memperbaiki gizi makanan yang meningkatkan kebugaran jasmani dan produktivitas kerja. *Kedua*, perbaikan upah memungkinkan peningkatan derajat kesehatan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. *Ketiga*, terutama bagi tenaga kerja berpenghasilan menengah dan tinggi, peningkatan upah akan membuka kesempatan yang lebih luas bagi tenaga kerja untuk meningkatkan

pengetahuan dan keterampilannya melalui tambahan pendidikan, latihan atau belajar sendiri dari buku-buku dan referensi lain.<sup>23</sup>

#### d. Kelayakan Produktivitas Persepsi Islam<sup>24</sup>

Allah SWT Berfirman :

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا  
وَقَالَ إِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿٣٣﴾

“Dan siapa yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah dan beramal saleh...” (Fushsilat : 33)<sup>25</sup>

Amal (pekerjaan) pada ayat ini dan berbagai ayat lain meliputi amal kegamaan, yakni melaksanakan syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial, sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah ijthihad dalam syariah dan lain-lain. Balasan bagi amal yang baik adalah juga meliputi materi dalam kehidupan di dunia, meskipun balasan itu juga akan dinikmati di khirat. Bahkan, mungkin indikasi balasan materi didunia lebih kuat. Sementara datangnya balasan bersifat ukhrowi dimaksudkan sebagai petunjuk terhadap balasan materi didunia.

Allah SWT berfirman :

<sup>23</sup> Payman Simnjutak, “Kompensasi Efektif untuk Produktivitas”, *Manajemen* No. 139, (Maret 2000), hal. 33

<sup>24</sup> Abdul Hamid Musri, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hal. 43-44

<sup>25</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 859

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

“Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?” (Yaasin : 35).<sup>26</sup>

Pekerjaan merupakan hak, kewajiban, dan kehidupan. Dintaranya, hak bagi penduduk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Ia harus mengeluarkan tenaga yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas. Sesungguhnya kelayakan produktivitas merupakan tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut. Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi, serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.

<sup>26</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 787

#### 4. Kerja.

##### a. Pandangan Islam Tentang Kerja

Harta termasuk salah satu keperluan pokok manusia dalam menjalani kehidupannya, sehingga oleh para ulama ushul Fiqh persoalan harta dimasukkan kedalam salah satu a-dharuriyat al khamsah (lima keperluan pokok). Yang terdiri atas, agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Karena harta merupakan kebutuhan pokok yang tidak bisa dibaikan, maka Islam mengatur sedemikian rupa bagaimana cara memperolehnya. Petunjuk dalam memperoleh harta secara jelas telah digambarkan dalam Al-Qur'an, yaitu dengan bekerja.

Istilah bekerja dalam Al-Qur'an sering disebut dengan kata-kata amal saleh atau pekerjaan yang baik. Terminology amal saleh sering di terjemahkan secara sederhana atau tekstual, sehingga pemahaman orang pun terbatas hanya dalam masalah-masalah ritual saja, seperti shalat, zakat, puasa, haji, dan sebagainya. Apabila amal saleh berarti "pekerjaan yang baik" maka artinya akan menjadi luas, misalnya berdagang, mengajar, menjahit, membersihkan jalan dan sebagainya.

Al-Qur'an menyatakan :

وَعَايَةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ

٣٣

وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ

٣٤

لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ

“Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan daripadanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?” (Yasin : 33-35).<sup>27</sup>

Rangkaian ayat itu menuntut manusia agar bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepad-Nya. Nikmat tersebut, yaitu: *pertama*, Allah SWT telah memberi kesempatan kepada manusia untuk bekerja secara produktif dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri di samping menyandarkan diri kepada kehendak-Nya. *Kedua*, kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup didalamnya.

Bertani yang dilakukan dengan tangan sendiri seperti dinyatakan dalam ayat :” *Dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka...*”. Merupakan pilar utama produksi hasil-hasil pertanian. Menjadikan pekerjaan

<sup>27</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 787

tangan sebagai pilar utama produksi pertanian bukan berarti seorang mukmin dibenarkan berlindung pada sikap fatalistic, yaitu sikap menunggu dan mengharapkan datangnya rezeki tanpa bekerja. Memang Islam mengajak manusia bertawakl kepada Allah, tetapi I tidak mengaakui sikap faatalistik, aplgi mendorongnya. Allah SWT berfirman :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَتَابِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

*“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (al-Mulk: 15)<sup>28</sup>*

Bertawakal pada Allah SWT berarti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan cara-cara yang benar dan tepat dalam melakukan pekerjaan. Proses kerja dimulai dengan bertawakal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya untuk memperoleh pertolongan. Jadi, bertawal kepada Allah dan bersandar kepada-Nya dipadukan dengan tujuan, perencanaan, program, dan pelaksanaan kerja.

Ada tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang produktif. *Pertama*, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. *Kedua*, bertawakal kepada Allah, berlindung, dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu

<sup>28</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 1025

melakukan pekerjaan. *Ketiga*, percaya kepada Allah bahwa ia mampu menolak bahaya, kesombongan, dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan.

Pekerjaan manusia meliputi aspek rasio dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berfikir, inilah yang membedakan dari hewan dan tumbuhan. Salah satu kemampuan berfikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif. Kemampuan berfikir itulah yang menyebabkan manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggungjawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah berkenan mengangkat manusia sebagai khalifah-Nya di muka bumi. Pekerjaan adalah mencapai rezeki dan kelayakan hidup, sekaligus merupakan tujuan. Jika seseorang mempunyai kekayaan melimpah dan ia dapat hidup tanpa bekerja, maka ia tidak akan dapat memahami nilai-nilai kemanusiaannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya. Sebab, sebagai manusia ia tidak dapat merealisasikan tujuan eksistensinya.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi kebenaran adalah misi kebaikan, kerjasama produktif, dan kasih sayang antar manusia. Menunaikan misi ini berarti merealisasikan tujuan hidup manusia.

﴿٧﴾ إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

“*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*” (Al-Kahfi: 7).<sup>29</sup>

Al Qur'an tidak berpedapat bahwa kenikmatan duniawi merupakan tujuan akhir hidup manusia, melainkan hanya sebagai alat mencapai tujuan hidup. Menurut Al-Qur'an, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidupnya adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun.

c. Kerangka kerja segitiga perspektif Islam<sup>30</sup>

Nilai-nilai berkenaan dengan sikap dimana nilai tersebut digunakan sebagai suatu cara dalam mengorganisasikan sikap. Studi mengenai nilai tentu saja merupakan suatu yang penting bagi studi mengelola organisasi. Hal ini merupakan suatu bukti bahwa secara fundamental nilai juga penting untuk memahami perilaku manajerial yang efektif untuk membangun komitmen karyawan dalam memenuhi kepuasan *stakeholder*. Nilai juga penting bagi para manajer pada setiap bidang aktivitas perusahaan yang dikarenakan oleh potensi para manajer tersebut untuk mempengaruhi perilaku di tempat kerja.

Selain itu, Islam juga mengajarkan kepada kita mengenai keadilan, kebenaran dan kepercayaan dalam praktik-praktik bisnis. Diharapkan kaum Muslim akan menjalankan peran mereka dalam pekerjaan masing-masing

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan ( Jakarta, CV Atlas: 1998) hal 517

<sup>30</sup> Syafaruddin Alwi, “ Gaining a Competitive Advantage by Integrating Islamic Values within Company Behavior”, Al-Jami'ah, No 1, Vol. 41 (2003/1424), Hal. 28-36

sebagaimana mereka memenuhi kewajiban pribadi mereka yaitu mematuhi ajaran Islam., Untuk mengadopsi nilai ini, strategi perusahaan dalam melakukan transaksi dagang sebagai contoh haruslah berusaha dalam memperoleh laba dilakukan dengan cara-cara yang bersih (*fair*). Untuk itu sangat diperlukan anggota-anggota organisasi perusahaan yang berkepribadian agamis.

Suatu himpunan nilai-nilai Islami yang telah menyatu di dalam sebuah organisasi disebut sebagai budaya organisasi Islami. Budaya ini sering disepelekan tetapi budaya ini justru membantu orang-orang dalam organisasi atau perusahaan memahami tindakan apa yang semestinya dilakukan dan yang tidak dilakukan. Budaya ini akan mempengaruhi perilaku perusahaan. Budaya perusahaan menjadi isu utama pada era 80an dalam usaha mengungkap rahasia bisnis Jepang. Beberapa nilai-nilai mendasar dalam masyarakat Jepang, seperti solidaritas sosial, menghormati orang-orang tua, dan etos kerja yang tinggi, mempengaruhi perilaku dalam sebuah organisasi. Secara umum, budaya perusahaan Jepang sangat mendukung dalam hal penggajian berdasarkan senioritas, keamanan kerja (*job security*), sistem organisasi yang mengutamakan kualitas, mementingkan tugas dan lain sebagainya.

Islam juga mampu memperkenalkan beberapa nilai-nilai dalam bisnis, seperti inovasi, menghargai orang lain sebagai mitra, memperhatikan upah karyawan sebanding dengan pekerjaan mereka, bertanggung jawab

terhadap konsumen yang didasari dengan keadilan dan kepercayaan. Semua dari nilai-nilai yang menyatu dalam perusahaan tersebut akan mengarahkan pada terciptanya perilaku karyawan yang Islami dan kemudian juga akan mengarahkan pada terciptanya perilaku perusahaan yang Islami pula. Perilaku perusahaan yang didasarkan pada nilai-nilai tersebut akan menciptakan citra merek yang kuat pada konsumen. Hal ini kemudian akan mendorong kepuasan dan kesetiaan konsumen. Inilah inti sesungguhnya dari tulisan ini.

Berkenaan dengan strategi bisnis, telah diketahui bahwa budaya Islami mampu mendukung strategi perusahaan dalam memperoleh keuntungan kompetitif dalam persaingan pasar. Nilai-nilai Islami yang menyatu dalam organisasi merupakan pendekatan sistem lunak dalam menjalankan suatu bisnis. Hal ini merupakan salah satu cara terbaik untuk menghindari kecenderungan praktik-praktik manipulasi dalam proses bisnis. Strategi dan budaya dapat sama-sama interaktif. Strategi dan budaya sesungguhnya saling berhubungan dan keduanya sama penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Menyatukan kedua faktor tersebut dalam suatu organisasi memerlukan komitmen yang kuat dari semua orang dalam organisasi tersebut. Namun hal ini harus diawali dari pemimpin puncak perusahaan (CEO).

Hal ini tentu saja bukan sesuatu yang gampang untuk mengimplementasikan ide-ide di atas dalam sebuah perusahaan dimana

budaya-budaya kolot masih bercokol. Perubahan yang dilakukan bukan merupakan proses yang tidak menyakitkan dan seringkali ditolak oleh karyawan yang tidak sepaham dengan pandangan CEO. Oleh karena itu CEO harus berkomunikasi dengan seluruh orang dalam perusahaan mengapa perusahaan memerlukan nilai-nilai baru tersebut.

Citra dari produk menjadi lebih dan lebih terasosiasi dengan citra perusahaan. Kesadaran konsumen telah meningkat pesat. Para konsumen lebih dan lebih memperhatikan akuntabilitas perusahaan dalam hal perilaku kemasyarakatan. Konsumen membeli produk didasarkan pada nilai dan harga. Dalam suatu era dimana perbedaan pada area kualitas produk menjadi semakin kecil, perusahaan harus menggunakan semua kemungkinan untuk menciptakan perbedaan pada tingkatan dan jangkauan pelayanan yang ditawarkan. Pelayanan tentu saja telah menjadi suatu elemen yang sangat penting dalam mendapatkan kedudukan yang kompetitif.

Tantangan persaingan yang akan dihadapi perusahaan pada dekade berikutnya akan meningkatkan pentingnya nilai-nilai agamis dalam mendukung persaingan pasar global yang adil. Perusahaan yang sukses baik dalam pasar domestik maupun global adalah perusahaan yang telah menciptakan organisasi dengan sumber daya manusia dan budaya perusahaan yang merefleksikan karakteristik kebutuhan *stakeholder*. Menyatukan kebutuhan *stakeholder* merupakan salah satu tantangan persaingan bagi perusahaan. Bagi sebuah perusahaan yang hanya

mementingkan mengejar keuntungan dalam bentuk laba melebihi segala sesuatunya tidak akan mampu bersaing pada Abad 21 kelak<sup>31</sup>. Perusahaan tentu saja perlu untuk mengajukan nilai-nilai tersebut sebagai panduan bisnis.

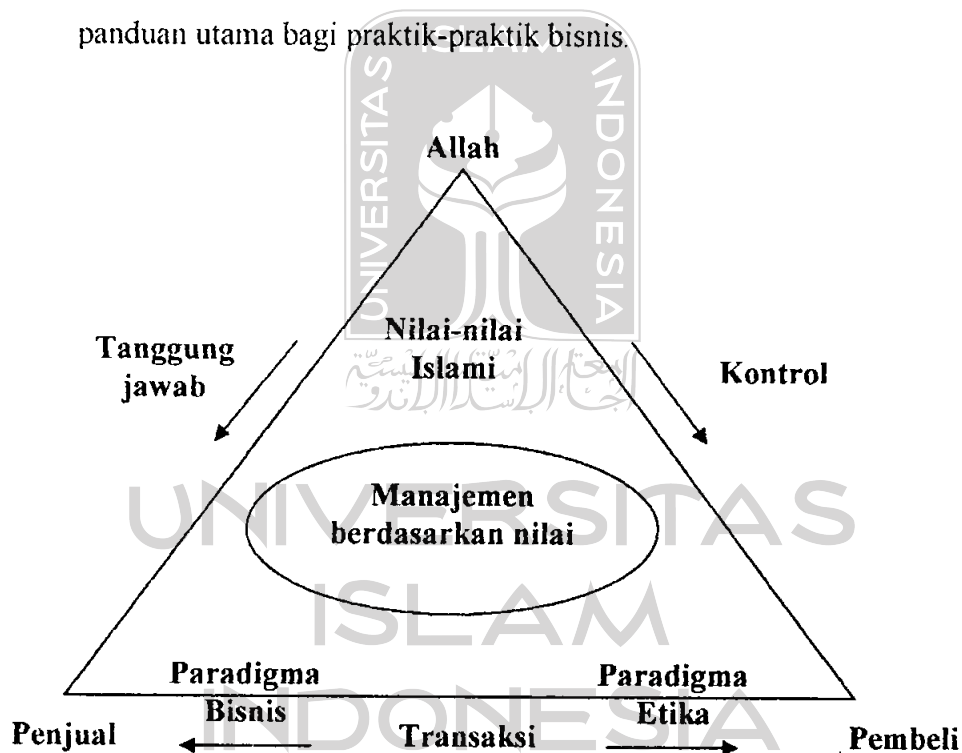
Pemimpin puncak perusahaan (CEO) harus mampu untuk menciptakan kepercayaan, dan citra yang baik perusahaan khususnya di mata konsumen. Dalam perspektif Islam, transaksi bisnis harus dilakukan berdasarkan keseimbangan antara tujuan perusahaan dan keinginan konsumen. Mengintegrasikan nilai-nilai dalam sebuah perusahaan yang merefleksikan perilaku perusahaan yang etis akan menciptakan sebuah komitmen yang kuat dari karyawan terhadap kepuasan konsumen. Mengajukan nilai-nilai tersebut dengan menciptakan produk atau kualitas pelayanan dan membangun relasi dengan konsumen akan meningkatkan citra baik perusahaan serta kesetiaan konsumen. Jelaslah bahwa nilai sebagai bagian dari sistem lunak dalam suatu organisasi akan mewujudkan komitmen karyawan terhadap pemenuhan keinginan *stakeholder*, yaitu keinginan konsumen, pemegang saham, karyawan dan keinginan masyarakat secara luas.

Sistem lunak sebagai sebuah panduan bagi perusahaan bukanlah suatu sistem yang tertutup. Mereka memperoleh keuntungan penuh dari proses pembelajaran berdasarkan pengalaman. Memang, suatu komitmen

---

<sup>31</sup> Kaku Ryuzaku, Win Jerry Yoram dan Main Jeremy, *Driving Change* (New York: The Free Press, 1998), hal. 46.

oleh organisasi terhadap kebutuhan *stakeholder* memerlukan perilaku etis para karyawan dan manajer. Nilai inti dari perusahaan dalam Islam dapat dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip kesetaraan hubungan antara manusia (*hablun min al-nās*) dan hubungan dengan Allah (*hablun min Allāh*) yang disebut kerangka kerja segitiga Islam. Nilai-nilai darinya kemudian dapat diadopsi dari sifat-sifat Rasulullah Muhammad SAW antara lain *siddiq*, *amānah*, *tabligh* dan *fatonah*, serta dari Al Qur'an sebagai panduan utama bagi praktik-praktik bisnis.



Gambar 1. Kerangka Kerja Segitiga Perspektif Islam dalam Proses Bisnis

dikutip atas ijin Syafaruddin Alwi dalam *Gaining a Competitive Advantage by Integrating Islamic Values within Company Behavior*, Al-Jami'ah, No 1, Vol. 41 (2003/1424),

Perilaku karyawan dapat diadopsikan dari beberapa sifat-sifat Nabi Muhammad SAW seperti *siddiq* (kejujuran), *amānah* (dapat dipercaya), *tabligh* (komunikatif) dan *fatonah* (kecerdasan). Pengaruh dari sifat-sifatnya terhadap perilaku individu dan perusahaan dapat dijelaskan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Nilai-nilai Agamis dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan dan Perusahaan

| Nilai-nilai Agamis | Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan  | Pengaruhnya Terhadap Perusahaan                                      |
|--------------------|---|--|
| <i>Siddiq</i>      | Berkomitmen pada proses bisnis yang bersih.   | Membangun <i>good governance</i>                                     |
| <i>Amānah</i>      | Berkomitmen pada visi, misi dan tujuan perusahaan.  | Berkomitmen pada pemenuhan kepuasan dan kebutuhan <i>stakeholder</i> |
| <i>Tabligh</i>     | Khotbah pada rapat keagamaan di tempat kerja dalam konteks membangun karakteristik personal | Perhatian terhadap pembentukan integritas moral di tempat kerja      |
| <i>Fatonah</i>     | Pola pikir kreatif  | Inovasi produk dan proses  |

Belajar dari Tabel 1 sebagai contoh, nilai-nilai personal yang didasarkan pada sifat-sifat Nabi Muhammad SAW seperti *siddiq* akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam sebuah organisasi. Mereka akan berkomitmen pada proses bisnis yang bersih. Hal ini kemudian akan mengarahkan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya didasarkan pada prinsip *good governance*. Karyawan yang bekerja dengan nilai *amānah* mempunyai komitmen yang kuat untuk mencapai kesepakatan dengan karyawan lain dalam memenuhi visi, misi dan tujuan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan harus memiliki komitmen yang

tinggi pada kepuasan konsumen. Kepuasan konsumen yang tinggi adalah sesuatu yang harus benar-benar diusahakan. Hal ini merupakan pendekatan terbaik untuk meraih dan mempertahankan konsumen. Perlu diingat bahwa kesetiaan konsumen hanya mungkin dicapai jika kepuasan konsumen tinggi.

Dalam meraih keuntungan kompetitif dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam kedalam perilaku perusahaan, termasuk didalamnya mengembangkan dan mempertahankan karyawan sebagai kunci dalam strategi bisnis. Ketiga bisnis mengalami kegagalan, jarang sekali hal ini disebabkan karena produk yang jelek ataupun kondisi ekonomi yang buruk. Namun kegagalan disebabkan karena faktor manusia didalamnya. Budaya yang diciptakan melalui kebijakan-kebijakan perusahaan tidak mampu merekrut, melatih, mempekerjakan, membentuk dan mendorong semangat karyawan<sup>32</sup>. Pemimpin perusahaan kadang-kadang tidak mempedulikan hal tersebut. Nilai-nilai Islam dapat digunakan sebagai suatu kode etik dan mengaarkan kepada kita tentang kepercayaan dalam menjalankan bisnis. Untuk meraih posisi yang kuat dan sukses dalam persaingan pasar, perusahaan harus mulai berpikir dan bertindak sepanjang garis ini. Visi perusahaan tidak boleh hanya memiliki nilai-nilai yang didasarkan pada pola pikir ekonomi. Namun juga didasarkan pada pola pikir religius. Visi merupakan bagaimana keberadaan sebuah perusahaan. Sebuah visi memiliki nilai instrinsik. Dengan demikian, visi haruslah memiliki kontribusi dalam membentuk motivasi dan komitmen dari setiap orang yang berada dalam

---

<sup>32</sup> Pacetta, *Stop Whining and Start Winning* (New York: Harper Collins Publisher, 2000), hal. 23.

perusahaan. Perspektif Islami mengungkapkan bahwa tujuan bisnis haruslah dicapai melalui cara-cara yang fair sehingga setiap orang dalam dalam organisasi memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkannya. Bagi individu, perspektif Islam mengajarkan kita bahwa setiap aktivitas individu harus didasarkan pada tiga prinsip berikut:

- *Awali aktivitas bisnis anda dengan berdoa kepada Allah.*
- *Pergilah kemanapun semampu anda untuk meraih sesuatu.*
- *Selalu mengingat Allah dalam posisi dan aktivitas apapun.*

Prinsip pertama, yaitu *berdoa kepada Allah*, merupakan cara berserah diri kepada Tuhan sebelum melakukan pekerjaan. Hal ini akan menciptakan semangat kerja yang tinggi pada karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Karyawan akan siap bekerja keras berdasarkan pada nilai-nilai religius. Nilai-nilai religius akan menuntun kita dalam menjalankan bisnis. Prinsip kedua, yaitu *pergilah kemanapun semampu anda untuk meraih sesuatu* diartikan bahwa setiap orang harus berusaha untuk menciptakan kesempatan dalam memperoleh *rizqi*, seperti pemasukan dan laba dari aktivitas bisnis. Prinsip ketiga, *selalu mengingat Allah* akan menginspirasi karyawan dalam proses bekerja untuk melakukan yang terbaik, baik untuk perusahaan dan konsumen mereka. Mengingat Allah akan menciptakan suatu nilai yang akan digunakan sebagai penuntun dalam melakukan segala aktivitas kita. Dan pada akhirnya, jika kita telah menjalankan setiap langkah aktivitas maka Allah akan merahmati kita.

Prinsip-prinsip tersebut terdapat didalam Al Qur'an, surat Al Jum'ah ayat 10 yang berbunyi: *"Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."*

Dalam mengadopsi nilai-nilai ini, karyawan dan pemimpin bisnis harus mencoba untuk meraih tujuan organisasi berdasarkan pada sebuah kode etik religius. Manajemen perusahaan dapat mengadopsi nilai-nilai tersebut untuk mewujudkan perilaku organisasi yang mampu mendorong semangat orang dalam bekerja. Perusahaan akan memotivasi dan mendidik kepribadian karyawan mereka dengan membangun lingkungan religius di tempat kerja. Hasil dari usaha ini adalah, orang-orang dapat menjadi agen perubahan, dan hal ini kemudian akan dengan jelas merefleksikan posisi perusahaan terhadap kesuksesan bisnis.

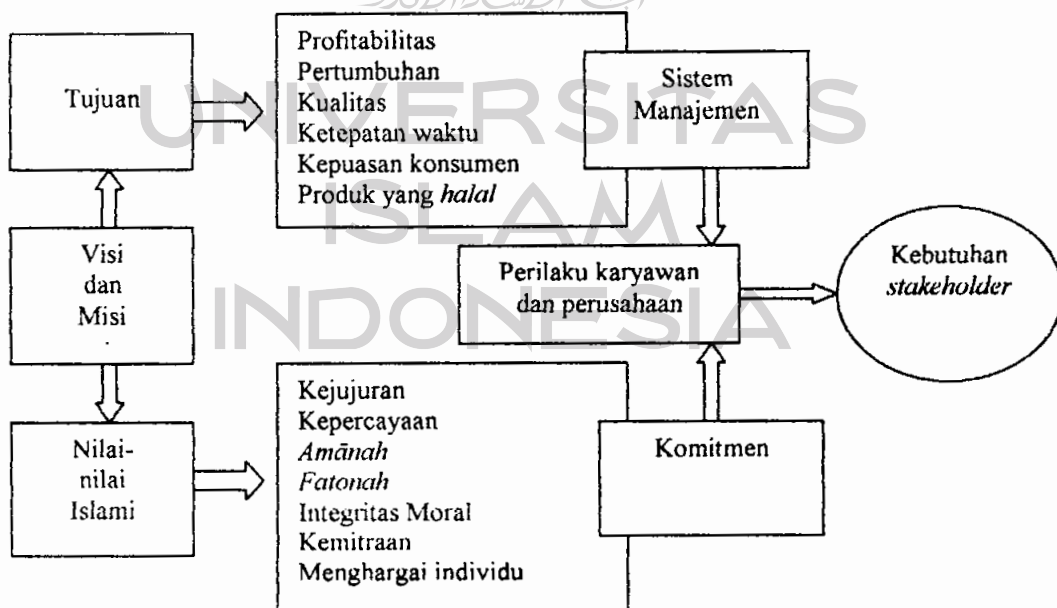
Akan tetapi, ada keharusan untuk mentransfer nilai-nilai religius normatif dan menterjemahkannya kedalam konsep-konsep operasional. Kita perlu memiliki keseimbangan antara pendekatan subyektif dan obyektif terhadap Islam. Pendekatan subyektif akan memperkokoh kesadaran kita pada Islam sebagai petunjuk ideologis dan normatif yang mendasar. Sementara pendekatan obyektif akan mendorong kita untuk mengkonseptualisasikan Islam kedalam praksis hidup sosial<sup>33</sup>. Saya setuju dengan pendapat Sudibyo namun satu hal yang perlu dicatat, bahwa kedua pendekatan tidak dapat dibedakan secara mutlak. Keduanya harus diintegrasikan.

---

<sup>33</sup> Sudibyo Markus, "Volunteerism And Human Survival, The Case of Da'wah Jamaah" dalam *Islamic Millenium* Volume II, Januari-Maret 2002, hal. 63.

Mengintegrasikan nilai-nilai tersebut kedalam sebuah kerangka kerja startegis dapat dipaparkan pada Gambar 2, yang ditunjukkan pada halaman berikut. Dari gambar tersebut, dapat saya jelaskan bahwa dalam meraih tujuan-tujuan dalam aktivitas bisnis, seperti laba, pertumbuhan, kualitas produk dan lain sebagainya, organisasi memerlukan infrastruktur-infrastruktur, antara lain rencana,kebijakan, aturan, prosedur dan imbalan dalam menjalankan proses bisnis.

Al Qur'an memperkenalkan nilai-nilai Islam yang harus digunakan untuk mendasari prinsip-prinsip bisnis dalam mengelola organisasi seperti keadilan, kemitraan atau kerjasama, dan integritas moral. Prinsip-prinsip ini menciptakan suatu komitmen yang kuat dari karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas untuk memenuhi keinginan *stakeholder*.



Gambar 2. Mengintegrasikan Nilai-nilai kedalam Kerangka Kerja

Permasalahan yang dihadapi kini adalah bagaimana manajemen perusahaan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut kedalam aktivitas bisnis sehari-hari? Perusahaan harus mampu meneskripsikan keadaan internalnya sendiri sebab kualitas dan nilai-nilai tersebut menjadi sangat menentukan bagi kesuksesan ataupun kegagalan perusahaan. Menurut Firman, CEO Xerox, beberapa perusahaan mengalami kegagalan dalam menjalankan bisnis mereka dengan baik karena mereka tidak mampu menerjemahkan visi perusahaan beserta nilai-nilainya ke dalam proses bisnis mereka.

## 5. Bank Syariah.

### a. Pengertian dan Sejarah Bank Syariah.

Menurut Ensiklopedi Islam, Bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariat Islam.<sup>34</sup> Berdasarkan rumusan tersebut, Bank Islam berarti bank yang tata cara pengoperasiannya didasarkan pada tata cara bermuamalat secara Islam, yakni mengacu kepada ketentuan-ketentuan al-Qur'an dan al-hadis.<sup>35</sup>

Ide dasar system perbankan Islam sebenarnya dapat dikemukakan dengan sederhana. Operasi institusi keuangan Islam terutama prinsip PLS

<sup>34</sup> Abdul Aziz Dahlan (Ed), *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoove, 1996) hal, 233

<sup>35</sup> Warkum Sumitro, *Asas-asas Perbankan dan Lembaga Terkait (BAMUI dan Takaful) di Indonesia*, Ed. 1, Cet. 2, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997) hal, 5

(profit- and loss- Sharing). Bank Islam tidak membebankan bunga, melainkan mengajak partisipasi dalam bidang usaha yang didanai. Para deposan juga sama-sama mendapat bagian dari keuntungan bank sesuai dengan rasio yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian ada kemitraan antara bank Islam dan para deposan di satu pihak, dan antara bank dengan para nasabah investasi. System ini berbeda dengan bank konvensional yang pada intinya meminjamkan dana dengan menarik bunga pada sisi lainnya.<sup>36</sup> Pembentukan Bank Islam semula memang banyak diragukan pertama, banyak orang beranggapan bahwa system perbankan bebas bunga (interest free) adalah sesuatu yang tidak mungkin dan tidak lazim. Kedua, adanya pertanyaan tentang bagaimana bank akan membiayai operasinya. Tetapi dilihat pihak, Bank Islam adalah alternative system ekonomi Islam.

Bank Islam yang beroperasi di Indonesia sampai sekarang ada dua jenis, yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) dan Bank Perkreditan rakyat Syariah (BPRS). Sebelum muncul gagasan tentang perlunya didirikan bank Islam di Indonesia, para cendekiawan Islam sudah melakukan pengkajian tentang bunga dan riba, dimana timbul pendapat yang pro dan kontra mengenai hukum bunga bank. Gagasan berdirinya Islam di Indonesia lebih konkret pada saat lokakarya “Bunga Bank dan Perbankan” pada tanggal 18-20 Agustus 1990. Ide tersebut ditindaklanjuti dalam munas IV MUI di otel Sahid tanggal 22-25

---

<sup>36</sup> Latifa M. Algaoud dan Mervyn K. Lewia, *Perbankan Syariah prinsip, praktik, prospek*, penerjemah Burhan Wirasubrata (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2003) hal 9-10

Agustus 1990.<sup>37</sup> setelah itu MUI membentuk Tim Sterring Commite yang diketuai DR. Ir. Amin Aziz. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan berdirinya Bank Islam, seperti dari segi aspek hukum dengan dibantu tim hukum ICMI dengan ketuanya Drs. Karnaen Purwaatmadja, MPA, dari segi administrasi dan pendekatan-pendekatan serta konsolidasi dengan pihak-pihak terkait, mempersiapkan aspek SDM (menyelenggarakan training calon staff BMI melalui Managemen Development Program (MDP) di LPPI yang dibuka pada tanggal 29 maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan Nasrudin Sumerutapura), serta pencarian dana (dengan melobi pengusaha-pengusaha muslim sebagai pemegang saham pendiri).

Setelah semua syarat terpenuhi, pada tanggal 1 November 1991 dilakukan penandatanganan akte pendirian Bank Muamalat Indonesia (BMI) di Sahid Jaya Hotel dengan akta notaries Yudo Paripurno, SH. Dengan izin Menteri Kehakiman No. C. 2. 2413. HT 01.01. Akhirnya dengan izin prinsip Surat Mentari Keuangan Republik Indonesia No. 1223/MK.013/1991 tanggal 5 Nopember 1991, Izin Usaha Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 430/KMK:013/1992 tanggal 24 April 1992, maka pada tanggal 1 Mei 1992 BMI bias memualai operasi untuk melayani kebutuhan masyarakat melalui jasa-jasanya.<sup>38</sup> Bank Perkerditan Rakyat (BPR) yang status hukumnya disahkan dalam Paket Kebijakan Keuangan Moneter dan Perankan

---

<sup>37</sup> Muslimin H. Kara, *Bank Syariah di Indonesia; Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Terhadap Perbankan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hal. 188

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 74

melalui PAKTO tanggal 27 Oktober 1988, pada hakikatnya merupakan penjelmaan model baru dari Lumbung Desa dan Bank Desa dengan beranekaragam namanya yang ada khususnya di Pulau Jawa sejak akhir 1890-an hingga tahun 1967 sejak dikeluarkannya UU Pokok Perbankan, status hukumnya diperjelas dengan izin dari Menteri Keuangan. Dengan adanya keharusan izin tersebut, diikuti dengan upaya-upaya pembenahan terhadap badan-badan kredit desa yang diproses menjadi lembaga keuangan bank.<sup>39</sup>

**b. Fungsi dan Peran Bank Islam.**

Berdasarkan filosofis serta tujuan Bank Islam, maka dirumuskan fungsi dan peran Bank Islam yang diantaranya tercantum dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOFI (Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institution). Fungsi dan peran tersebut yaitu

- 1). Manajer Investasi, Bank Islam dapat mengelola investasi dan nasabah.
- 2). Investor, Bank Islam dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya
- 3). Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, Bank Islam dapat melakukan kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya institusi perbankan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip syariah

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 107

- 4). Pelaksanaan kegiatan social, sebagaimana suatu cirri yang melekat pada entitas dan mengelola (menghimpun, mengadministrasikan, dan mendistribusikan) zakat serta dana-dana social lainnya.<sup>40</sup>

Dari fungsi dan peran tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Bank Islam dengan nasabahnya baik sebagai investor maupun pelaksana dari investasi merupakan hubungan kemitraan, tidak seperti hubungan pada bank konvensional yang bersifat debitur-kreditur.

### c. Produk Perbankan Syariah.

Secara garis besar, produk-produk dari perbankan syariah terbagi menjadi tiga macam kelompok, yaitu produk yang berkaitan dengan jual beli, produk yang berkaitan dengan bagi hasil, dan produk yang berkaitan dengan akad-akad jasa.<sup>41</sup>

#### 1). Jual beli.

- a). *Bai' al-Muithalaqah*, yaitu jual beli dimana biasa/ pertukaran barang dengan uang. Uang berperan sebagai alat tukar.
- b). *Muqayyadah*, yaitu jual-beli dimana pertukaran terjadi antara barang dengan barang (barter).
- c). *Sharf*, adalah yaitu jual-beli mata uang asing yang berbeda.
- d). *Murabahah*, adalah jual beli dimana harga dan keuntungan disepakati antara penjual dan pembeli.

<sup>40</sup> Ibid, hal. 24

<sup>41</sup> Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah: Lingkup, peluang, tantangan dan prospek*, cet 3, (Jakarta: Alfabeta, 2000) hlm 200-205

- e). *Musawamah*, adalah jual-beli biasa dimana penjual tidak memberitahu harga pokok dan keuntungan yang didapatnya.
- f). *Tauliyah*, adalah jual beli dimana penjual tidak mengambil keuntungan.
- g). *Muwadha'ah*, adalah jual beli yang dilakukan dimana penjual menjual barangnya dengan harga yang lebih rendah dari biasanya atau dengan potongan (discount)
- h). *Bai' Salam*, adalah jual beli yang dilakukan dimana pembeli memberikan uang terlebih dulu terhadap barang yang telah disebutkan spesifikasinya, dan diantarakan kemudian.
- i). *Istisna'*, adalah jual beli yang dilakukan dimana penjual membuat barang yang dipesan pembeli dengan modal sendiri.

## 2). Bagi Hasil

- a). *Mudharabah*, adalah akad yang dilakukan antara pemilik modal dengan mudharib (pengelola), dimana keuntungan disepakati di awal untuk dibagi bersama dan kerugian ditanggung oleh pemilik modal
- b). *Mudharabah Muqayyadah*, adalah akad yang dilakukan antara pemilik modal dengan mudharib untuk usaha yang ditentukan oleh pemilik modal, dimana keuntungan disepakati di awal untuk dibagi bersama dan keuntungan ditanggung oleh pemilik modal.

- c). *Musyarakah*, adalah akad antara 2 pemilik modal untuk menyatakan modalnya pada usaha tertentu, sedangkan pelaksanaannya bias ditunjuk salah satu dari mereka.
- d). *Musyarakah Mutanaqishah*, adalah akad dua pihak yang bersyarikatn pada suatu barang, dimana salah satu pihak kemudian membeli bagian pihak lainnya secara bertahap.

### 3). Akad-akad Jasa.

- a). *Wadiah*, adalah akad yang terjadi antara dua pihak, dimana pihak pertama menitipkan suatu barang kepada pihak kedua.
- b). *Ijarah*, adalah akad sewa-menyewa barang antara dua pihak.
- c). *Wakalah*, adalah perwakilan antara dua belah pihak
- d). *Kafalah*, adalah akad jaminan satu pihak kepada pihak lain.
- e). *Hawalah*, adalah akad pemindahan utang/piutang suatu pihak kepada pihak yang lain.
- f). *Rahn*, adalah akad menggadaikan barang dari satu pihak kepada pihak yang lain dengan uang sebagai gantinya.
- 7). *Qard*, adalah akad pinjam-meminjam (uang) antara satu pihak dengan pihak lainnya. Jika ada jaminan, maka ini menjadi *rahn*.

### C. Telaah Pustaka.

Praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia diyakini mampu menghasilkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dalam banyak studi yang dilakukan (Dyer dan Reeves: 1995; Huselid et al. : 1997; Guest: 1997; Delaney dan Huselid: 1996; Snell dan Youndt: 1995; Bae dan Lawlwr: 2000), ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara sistem daan praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan efisiensi dalam perusahaan (*Sources of Efficiency*) dan sekaligus menjadi sumber penciptaan nilai (*Sources of Values Creation*). System dan praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia diyakini merupakan sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaaan, karena sistem tersebut sukar ditiru oleh perusahaan lain atau dibeli begitu saja dipasar.<sup>42</sup>

Pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai sumber daya manusia, ada beberapa skripsi yang menganalisa tentang sumber daya manusia. Akan tetapi yang menjadi fokus penelitiannya adalah aspek pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dalam skripsi yang ditulis oleh mahasiswa yang bernama Tenang Darmanto pada tahun 2003, Universitas Semarang ini disebutkan bahwa tujuan dari pengembangan SDM adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi, mengurangi kerusakan, mengurangi tingkat kecelakaan, meningkatkan moralitas karyawan, kesempatan meningkatkan karir,

---

<sup>42</sup> Fahrudin Js Pareke dan Sih Darmi Astuti, "Manajemen Sumber daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan", *FOKUS Ekonomi*, No 1, Vol. 2 (April 2003), Hal. 8

konseptual, kepemimpinan dan balas jasa. Jadi dalam skripsi tersebut peningkatan produktivitas merupakan salah satu tujuan dari pengembangan SDM.<sup>43</sup>

Selain itu ditemukan penelitian serupa dalam bentuk skripsi yang ditulis oleh Yudi Suahya Ramadona, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung pada tahun 2004. setelah dilakukan penelitian didapatkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung, pada penelitian ini diketahui bahwa faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja bernilai positif, dengan kata lain kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>44</sup>

Skripsi yang hampir sama juga ditulis oleh Rohaniah, seorang mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Yogyakarta, penelitian ini dilakukan pada tahun 2000 dengan mengambil judul Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Hubungan antara Pimpinan dengan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus pada PT BPRS TO'AT Bandung). Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja. Dalam hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT BPRS TO'AT

---

<sup>43</sup> Tenang Darmanto, "Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia Efektivitas Kinerja Terhadap Karyawan Pada PT Telkom Drive IV Semarang", *Skripsi*. Semarang: Universitas Semarang, 2003

<sup>44</sup>Yudi Suahya Ramadona, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung", *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. 2004

Bandung sangat tinggi, faktor yang menyebabkan produktivitas sangat tinggi terdapat pada faktor kualitas kerja, tanggung jawab dan faktor kedisiplinan karyawan.<sup>45</sup>

Seorang mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) yang bernama Andrea Gunawan melakukan penelitian untuk skripsinya dengan mengambil judul Pengaruh Budaya Religius Perusahaan terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2002. dari hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya religius mempunyai pengaruh terhadap etos kerja karyawan, ini dikuatkan dengan nilai sebesar 60% yang artinya dapat dikatakan pengaruh budaya religius ini memengaruhi etos kerja karyawan dalam tingkatan sedang.<sup>46</sup>

Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis sejauh mana nilai-nilai keislaman dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan indikator: seorang karyawan harus memiliki "SIFAT" yaitu seorang karyawan memiliki karakter yang islami seperti Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tabligh.

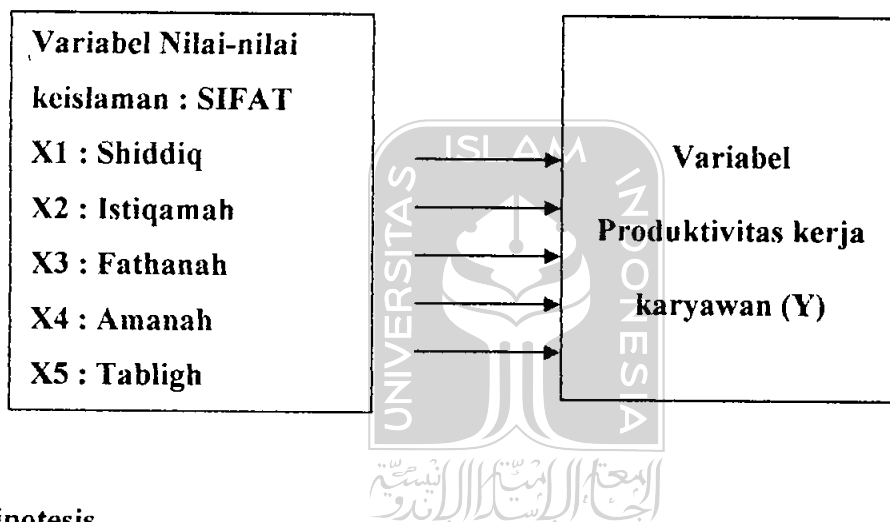
---

<sup>45</sup>Rohniah, "Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Hubungan antara Pimpinan dengan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus pada PT BPRS TO'AT Bandung)", Skripsi, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS). 2000

<sup>46</sup>Andrea Gunawan, "Pengaruh Budaya Religius Perusahaan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta". Skripsi, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) 2002

#### D. Kerangka Berpikir.

Secara konseptual terdapat dua variable yang akan diukur dalam penelitian ini, yakni variable dependen (produktivitas kerja) dan variable independent yakni nilai-nilai keislaman. Variable-variabel tersebut kemudian diukur dengan menggunakan dimensi nilai-nilai keislaman yang meliputi; Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tabligh.



#### E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam deskripsi diatas, maka penulis mencoba untuk membuat turunan hipotesis sehingga tujuan penelitian yang diajukan dapat tercapai, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Variable “SIFAT” (*Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tabligh*) berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja (Y) pada karyawan bank-bank syariah di Yogyakarta.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari Shidiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tablig. “SIFAT” ini akan menjadi indikator dalam penelitian ini.<sup>2</sup>

##### 1. *Shiddiq*

*Shiddiq* berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Dalam penelitian ini Shiddiq diukur berdasarkan:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kejujuran dalam melakukan kewajiban sebagai pekerja
- c. Usaha untuk menjauhkan diri dari perbuatan bohong dan menipu (baik pada diri sendiri, teman sejawat, perusahaan maupun mitra kerja).

##### 2. *Istiqamah*

*Istiqamah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Dalam dunia kerja proses istiqamah ini akan menumbuh kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan

---

<sup>2</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, “*Manajemen Syariah dalam Praktik*” (Jakarta, Gema Insani Press: 2003) hal 72

kejujuran, dan keterbukaan teraplikasikan dengan baik. Dalam penelitian ini Istiqamah diukur dengan :

- a. Keteguhan dalam memegang prinsip-prinsip Islam saat melakukan tugas.
- b. Kesabaran dalam melayani dan menyelesaikan tugas.
- c. Keuletan dan keseriusan dan menyelesaikan tugas.

### 3. *Fathanah*

*Fathanah* berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Dalam penelitian ini *Fathanah* diukur dengan :

- a. Melakukan pekerjaan dengan kreatifitas tinggi.
- b. Memberikan inovasi-inovasi yang sangat bermanfaat untuk perusahaan.

### 4. *Amanah*.

*Amanah* berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Dalam penelitian ini *amanah* diukur berdasarkan:

- a. Melaksanakan semua tugas dengan tanggung jawab.
- b. Memberikan pelayanan yang optimal.
- c. Melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas.

### 5. *Tablig*.

*Tablig* berarti mengajak seklaignis memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tablig* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasive akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Dalam penelitian ini *Tablig* diukur dengan :

- a. Saling mengingatkan dalam kebaikan.
- b. Menumbuhkan hubungan kerja yang solid

### 6. Produktivitas.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis kualitatif-relatif dan pengertian teknis kuantitatif. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Secara kualitatif-relatif, produktivitas menuntut perbaikan terus menerus. Hari ini harus lebih baik dari kemarin, besok harus lebih baik dari ini. Dalam penelitian ini produktivitas diukur :

- a. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan.
- b. Berinisiatif mengevaluasi setiap hasil pekerjaan.
- c. Selalu hadir atau aktif kerja dalam satu bulan
- d. Selalu bekerja pada jam kerja efektif.
- e. Mengalami stress dan jenuh saat menyelesaikan pekerjaan.

## B. Jenis Data

Penelitian yang dilakukan memerlukan berbagai macam data-data yang dipergunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Data tersebut meliputi :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian (perusahaan) berupa data hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan dan pengelola Bank-bank Syariah di Yogyakarta.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber seperti literature, studi pustaka, serta hal-hal yang masih relevan atau berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## C. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi responden, mengenai indikator nilai-nilai keislaman dan produktivitas. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data tentang sejauh mana nilai-nilai keislaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu kuesioner ini ditujukan kepada seluruh pengelola dan karyawan Bank-bank Syariah di Yogyakarta.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari arsip perusahaan baik yang berupa tulisan, gambar dan dokumen lain yang terkait dengan penelitian. Dokumen dapat mengungkapkan bagaimana objek mendefinisikan dirinya

sendiri, lingkungan dan situasi yang dihadapinya pada saat itu, bagaimana kaitan antara keduanya dengan tindakan-tindakannya.<sup>48</sup>

#### D. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Dalam pengujian kualitas instrument, digunakan validitas dan reliabilitas, yaitu pengujian butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir tersebut sudah valid dan reliable. Jika butir-butir sudah valid dan reliable, berarti butir-butir tersebut dapat digunakan untuk mengukur faktornya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument.<sup>49</sup> Pada uji validitas dan reliabilitas kuesioner ditentukan semua karyawan menjadi responden, karena penelitian ini bersifat populatif. Analisis data yang digunakan untuk uji validitas kuesioner adalah analisis *Pearson Correlation*. Dengan ketentuan apabila nilai korelasi  $> 0,3$  menunjukkan korelasi positif antara skor total dan skor butir maka instrument pengukuran adalah valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang kita gunakan, sehingga memberikan hasil yang

<sup>48</sup> Deddy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hal. 195

<sup>49</sup> Teguh W, *Cara Mudah Melakukan Analisa Statistik dengan SPSS (Studi Kasus, Pembahasan dan Teknik Membaca Output)*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hal. 17

relative konsisten. Untuk mengujinya, penelitian ini menggunakan Internal Consistency Reliability yaitu pengujian berdasarkan pada nilai Cronbach's Alpha. Menurut Sakaran (2000), uji reliabilitas dikatakan reliabel jika (Cronbach's Alpha  $>0,6$ )<sup>50</sup>

#### c. Identitas Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan mengenai identitas responden seperti nama, jenis kelamin, umur dan lama bekerja, yang semuanya disebarakan kepada karyawan Bank-bank Syariah di Yogyakarta

### E. Metode Analisis Data

#### a. Analisis Data Kualitatif

Yaitu analisis data yang tidak berbentuk angka-angka yang diperoleh dari pihak perusahaan.<sup>51</sup> Data ini berupa deskripsi suatu hal keadaan atau proses.

#### b. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif yaitu analisis data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari hasil pengukuran atau penjumlahan. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini terdiri dari analisa deskripsi mengenai jawaban responden yang kemudian dari jawaban tersebut dibuat tabel frekuensi dalam bentuk prosentase, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji signifikansi secara simultan (uji F), dan uji signifikansi secara parsial (uji t). Alat ukur yang

<sup>50</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang: UNDIP, 2001)

<sup>51</sup> Soeratno dan Lincolin Arsyad, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE dan LMP2M AMP\_YKPN, t.t), hal. 85

digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dari jawaban responden akan diskor menggunakan skala likert lima jawaban. Untuk variabel nilai-nilai keislaman tertinggi diberi skor 5, dan jawaban yang menunjukkan nilai –nilai keislaman terendah diberi skor 1. sedangkan untuk variabel produktivitas, yang menunjukkan produktivits tertinggi diberi skor 5, dan jawaban yang menunjukkan produktivitas terendah diberi skor 1.

c. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi dalam analisis data yang berupa uraian mengenai data yang diperoleh dari kuesioner yang disajikan dalam bentuk table prosentase yang merupakan gambaran tentang data umum responden dan tanggapannya mengenai pengaruh nilai-nilai keislaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank-bank Syariah di Yogyakarta. Kuesioner yang disebarkan kepada responden bersifat pertanyaan terbuka dan tertutup dimana nasabah memilih alternatif jawaban yang disediakan.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai keislaman yang variabelnya adalah “SIFAT” (*Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tablig*) terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

a: Konstanta

b: Koefisien

X1 : *Shiddiq*

X2 : *Istiqamah*

X3 : *Fathanah*

X4 : *Amanah*

X5 : *Tablig*

e. Uji signifikansi simultan (uji F)<sup>52</sup>

Dilakukan untuk mengetahui variabel bebas simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

1). Menyusun Formulasi Ho dan Ha

2). Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{table}$ , artinya secara bersama-sama variabel independent (X) pengaruhnya tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ho ditolak  $F_{hitung} > F_{table}$ , artinya secara bersama-sama variabel independent (X) pengaruhnya signifikan terhadap variabel dependen (Y)

f. Uji Signifikansi Parsial (t)<sup>53</sup>

Dilakukan untuk mengetahui variabel pengaruh atau bebas secara pasial atau individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dari pengujian ini dapat diambil kesimpulan indikator nilai-nilai keislaman apa yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank-bank Syariah di Yogyakarta. Adapun criteria pengujian yang dilakukan adalah menggunakan pengujian dua sisi.

Ho diterima apabila,  $F \text{ hitung} \leq F \text{ table}$  artinya probabilitas kesalahan kurang dari 5 % maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.

Ho ditolak apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  artinya probabilitas kesalahan kurang dari 5%, maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruhnya sangat signifikan antara dua variabel terikat dan ada pengaruhnya sangat signifikan antara dua variabel yang diuji. Ho ditolak atau diterima, artinya secara parsial/individual masing-masing indikator nilai-nilai keislaman (*Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tablig*) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

g. Koefisien determinasi

langkah berikutnya yang dilakukan adalah mencari koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Semakin besar  $r^2$  suatu variabel menunjukkan semakin dominannya variabel tersebut terhadap variabel terikat.

---

<sup>53</sup> *Ibid.* hal 247

- 1). Jika nilai koefisien detmrniasi ( $r^2$ ) semakin mendekati angka satu (1), berarti variabel terikat dpat dijelaskan secara linier oleh variabel bebas, jadi semakin besar  $r^2$  maka metode regresi yang digunakan sebagai alat penaksir semakin tepat.
- 2). Jika koefisien determinasi atau  $r^2$  semakin mendekati angka nol, berarti sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum besarnya koefisien determinasi gnda  $r^2$  berada antra angka nol dan satu atau  $0 < r^2 < 1$



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Perusahaan**

##### **1. Sejarah singkat berdirinya Bank Muamalat Indonesia (BMI)**

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada tahun 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet

(NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada (i) tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham, (ii) tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun, (iii) pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan

Direksi baru, (iv) peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan (v) pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya. Hingga akhir tahun 2004, Bank Muamalat tetap merupakan bank syariah terkemuka di Indonesia dengan jumlah aktiva sebesar Rp 5,2 triliun, modal pemegang saham sebesar Rp 269,7 miliar serta perolehan laba bersih sebesar Rp 48,4 miliar pada tahun 2004

#### **a. Visi**

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

#### **b. Misi**

Menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi *stakeholder*.

### c. Produk-produk Bank Muamalat

#### 1). Produk bagi penyimpan dana (*Shahibul Maal*)

##### a). Tabungan Umat.

Tabungan Ummat merupakan sarana investasi murni sesuai syariah dalam mata uang Rupiah yang memungkinkan anda melakukan penyetoran dan penarikan tunai dengan sangat mudah.

##### b). Tabungan Umat Junior.

Tabungan Ummat Junior adalah khusus untuk pelajar.

##### c). Shar-e

Shar-E adalah investasi syariah yang dikemas khusus dalam bentuk paket perdana seharga Rp. 125.00,- dan dapat diperoleh di Kantor-kantor Pos Online di seluruh Indonesia.

##### d). Tabungan Haji Arafah.

Tabungan Haji Arafah merupakan jenis tabungan yang ditujukan bagi anda yang berniat untuk melaksanakan ibadah haji secara terencana sesuai dengan kemampuan dan jangka waktu yang anda kehendaki.

##### e). Giro *Wadiah*.

Giro *Wadiah* Bank Muamalat dalam mata uang rupiah maupun valas, pribadi ataupun perusahaan, ditunjukkan untuk mendukung aktivitas usaha anda.

##### f). Deposito *Mudharabah*.

Merupakan pilihan investasi dalam mata uang rupiah maupun USD dengan waktu 1,3,6 dan 12 bulan yang ditujukan bagi anda yang ingin diinvestasikan secara

optimal untuk membiayai berbagai macam usaha produktif yang berguna bagi kepentingan umat.

g). Deposito *Funlives*.

Merupakan pilihan investasi dalam mata uang rupiah maupaun USD dengan jangka waktu 6 dan 12 bulan yng ditujukan bagi anda yang ingin berinvestasi secara halal, murni sesuai syariah. Deposito ini dilengkapi dengan fasilitas asuransi jiwa.

h). DPLK Muamalat

Dana pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat, merupakan Badan Hukum yang menyelenggarakan Program Pensiun, yaitu suatu program yang menjanjikan sejumlah uang yang pembayarannya secara berkala dan dikaitkan dengan pencapaian.

**2). Produk-produk bagi pengelola Dana (Muharib).**

a). Piutang *Murabahah*.

Fasilitas penyaluran dana dengan sistem jual beli. Bank akan membelikan barang-barang halal apa saja yang anda butuhkan kemudian menjualnya kepada anda untuk diangsur sesuai dengan kemampuan anda. Produk ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan usaha (modal kerja dan investasi: pengadaan barang modal seperti mesin, peralatan, dll\_ maupun pribadi (misalnya pembelian kendaraan bermotor, rumah, dll).

b). *Pembiayaan Mudharabah*

Pembiayaan dalam bentuk modal dana yang diberikan oleh Bank untuk anda kelola dalam usah yang telah disepakati bersama. Selanjutnya dalam pembiayaan ini anda dan bank sepakat untuk berbagi hasil atas pendapatan usaha tersebut, resiko kerugian yang diakibatkan oleh kesalahan pengelolaan, kalalaian dan penyimpangan pihak nasabah seperti penyelewengan, kecurangan dan penyalahgunaan. Jenis usah yang dapat dibiayai antara lain perdagangan, industri/manufacturing, usaha atas dasar kontrak, dan lain-lain berupa modal kerja dan investasi.

c). *Pembiayaan Musyarakah*.

*Pembiayaan Musyarakah* adalah kerjasama perkongsian yang dilakukan antara anda dan Bank Muamalat dalam suatu usaha msing-masing pihak berdasarkan kesepakatan memberikan kontribusi sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan porsi dana yang ditanamakan.

3). **Alamat kantor wilayah Yogyakarta**

| No | Wilayah         | Status | Alamat   | No telp/fax                          | Kepala cabang |
|----|-----------------|--------|--|--------------------------------------|---------------|
| 1. | Jawa-Yogyakarta | KC     | Jl. Kapten Piere Tendean No. 56 RT 052 / RW 011, Kel. Wirobrajan Kec. Wirobrajan, Yogyakarta | Telp. 0274-414666 / Fax. 0274-414222 | Indra Azhari  |
| 2. | Bantul          | KK     | RSU PKU Muhammadiyah Bantul, Jl. Jend. Sudirman No. 124, Bantul                              | 0274-368801, 368802 /                |               |
| 3. | Sleman          | KK     | Masjid Kmpus UGM, Jl. Tevisia 1 Bulaksumur, UGM  | 0274-584777                          |               |
| 4. | Sleman          | KK     | Kampus Terpadu UII Terpadu, Jl. Kaliurang Km. 14,5 Yogyakarta                                | 0274-898505                          |               |

## 2. Sejarah singkat berdirinya Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjaatmadja Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN)

diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah. PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sanipai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai Unit Kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor

Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang(Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT,3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.

### **BRI Syariah Cabang Yogyakarta**

Bank Rakyat Indonesia adalah bank tertua di Indonesia. Yang telah lama mengabdikan dirinya untuk bangsa dan Negara Indonesia. Dengan pengalaman yang begitu panjang, jaringan yang luas, dan Sumber Daya Manusia yang handal dalam bidang perbankan merupakan pilihan yang tepat dalam bidang perbankan. Salah satu bukti lagi bahwa BRI mempunyai komitmen terhadap masyarakat Indonesia yang mayoritas Muslim maka dibentuklah Unit Usaha Syariah. BRI Kanca Syariah Yogyakarta beroperasi di Yogyakarta sejak tanggal 30 Januari 2003. Dengan kantor beralamat di Jl. KH A. Dahlan No. 89 Yogyakarta. Saat ini telah memiliki 1 kantor cabang pembantu syariah di Sleman.

#### **a. Visi BRI**

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

#### **b. Misi BRI**

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.

### c. Produk Tabungan Unit Syariah BRI

#### 1). Giro *Wadiah*

Giro *Wadi'ah* adalah sarana penyimpanan dana dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *al-Wadi'ah Yad Dhomanah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan media cek atau bilyet giro. Dengan prinsip tersebut titipan Anda akan dimanfaatkan dan diinvestasikan Bank secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada berbagai jenis usaha dari usaha kecil dan menengah sampai pada tingkat korporat secara profesional tanpa melupakan prinsip syariah. Bank menjamin keamanan dana Anda secara utuh dan ketersediaan dana setiap saat guna membantu kelancaran transaksi.

#### 2). Tabungan *Mudharabah*

Tabungan *Mudharabah* adalah salah satu jenis simpanan berdasarkan prinsip *mudharabah al-muthlaqoh* dan diperuntukkan bagi Anda yang menginginkan dananya diinvestasikan secara syariah. Dana Anda akan dimanfaatkan dan diinvestasikan secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada berbagai jenis usaha dari usaha kecil dan menengah sampai pada tingkat korporat secara

profesional tanpa melupakan prinsip syariah. Atas investasi dana Anda tersebut, Insya Allah akan diberikan bagi hasil sesuai nisbah yang telah disepakati bersama antara Bank dan Anda.

### 3). Deposito *Mudharabah*.

Deposito *Mudharabah* adalah salah satu jenis simpanan berdasarkan prinsip *Mudharabah al-muthlaqah* dan diperuntukkan bagi Anda yang menginginkan dananya diinvestasikan secara syariah. Dana Anda akan dimanfaatkan dan diinvestasikan secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada berbagai jenis usaha dari yang kecil dan menengah sampai pada tingkat korporat secara profesional tanpa melupakan prinsip syariah. Atas investasi dana Anda tersebut, Insya Allah akan diberikan bagi hasil sesuai nisbah yang telah disepakati bersama antara Bank dan Anda.

### d. Pembiayaan Unit Usaha Syariah.

#### 1). Pembiayaan *Murabahah*.

Pembiayaan *Murabahah* adalah pembiayaan dengan sistem jual beli antara nasabah dengan bank.

#### 2). Pembiayaan *Musyarakah*

pembiayaan *Musyarakah* adalah pembiayaan dengan sistem bagi hasil dengan modal sharing dana antara nasabah dengan bank.

### 3). Pembiayaan *Mudharabah*

Pembiayaan *Mudharabah* adalah pembiayaan dengan sistem bagi hasil dimana dana 100% dari bank.

### 4). Pembiayaan *Istisna*

Pembiayaan *Istishna* adalah pembiayaan dengan sistem jual beli dengan pesanan antara nasabah dengan bank.

### 5). *Hiwalah* (Pengalihan hutang/piutang)

Pembiayaan *Hiwalah* adalah pembiayaan dengan cara pengalihan hutang nasabah dengan bank.

### e. Jasa-jasa Bank

1). Transfer Antar Cabang (TAC)

2). Kliring Antar Bank.

3). RTGS (real Time Gross Settlement).

4). *Kafalah* (Bank Garansi)

5). Penyaluran ZIS.

### f. Alamat BRI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta

| No | Wilayah         | Status | Alamat                              | No telp/fax                                 | Kepala cabang |
|----|-----------------|--------|-------------------------------------|---|---------------|
| 1. | Jawa-Yogyakarta | KC     | Jl. KH A. Dahlan No. 89 Yogyakarta  | Telp. 0274-411221, 450603/ Fax. 0274-411222 | Khudori       |
| 2. | Sleman          | KK     | Bayangkara No. 18 Sleman Yogyakarta | Telp. 0274-867302/ Fax 0274-867302          |               |

### 3. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Tabungan Negara (BTN)

Tahun 1897 adalah tahun keramat bagi BTN, krena pada sat itu berdasarkan Koninklijk Besluit No. 27 di Hindia Belanda didirikan Postspaarbank yang berkedudukan di Batavia, yang kini dikenal dengan nama Jakarta. Tujuan pendirian Postspaarbank antara lain adalah mendidik masyarakat agar gemar menabung dan sekaligus memperkenalkan lembaga perbankan kepada masyarakat luas. Sampai dengan penghujung tahun 1931 peranan Postspaarbank dalam penghimpunan dana masyarakat terus meningkat. Sampai dengan tahun 1939, dana yang berhasil dihimpun berjumlah Rp. 54 juta. Pencapaian ini sejalan dengan kebijakan desentralisasi yang dilaksanakan pada masa itu. Selain itu yang patut dicatat antara tahun 1928 sampai dengan tahun 1934 adalah dibukanya kantor-kantor cabang Postspaarbank di Makassar, Surabaya, Jakarta, dan Medan. Pada tahun 1934 juga dikenal sebagai “era mesin-mesin akuntansi” dan pengenalan sertifikat “current account”.

Bulan Juni 1949 Pemerintah RI membuka sekaligus mengganti “Kantor Tabungan Pos” menjadi “Bank Tabungan Pos RI”, dengan maksud untuk membereskan pekerjaan KTP yang telah berantakan. Kantor ini bekerja samapai akhir tahun 1949. Selanjutnya, pemerintah hanya mengakui Bank Tabungan pos RI sebagai lembaga tabungan yang kemudian tahun 1950 namanya diganti menjadi Bank Tabungan Pos.

Pada tahun 1974 Pemerintah menetapkan kebijakan pembangunan perumahan untuk masyarakat menengah ke bawah. Untuk menunjang berhasilnya kebijakan

tersebut, BTN ditunjuk sebagai wadah pembiayaan Kredit Pemilikan Rumah (KPR). Pada tahun 1976 ditandai sejarah realisasi KPR pertama kali di Semarang yang kemudian berlanjut dari tahun ke tahun, mencapai puncaknya pada tahun 1982/1983. Guna membiayai KPR tersebut, BTN harus mampu mengerahkan dana masyarakat. Untuk itu diversifikasi produk yang bersifat "Operasi Passiva" harus dilaksanakan. Sejak tahun 1976 pertumbuhan aset BTN meningkat tajam dari Rp. 11 Milyar pada akhir 1976 menjadi Rp. 3,7 Trilyun pada akhir tahun 1991.

Memasuki tahun 1992 terjadi perubahan mendasar dalam bentuk hukum Bank Tabungan Negara. Sebagai rentetan dari diberlakukannya UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, bentuk hukum Bank Tabungan Negara berubah menjadi Perusahaan Perseroan, atau yang lebih dikenal dengan sebutan PT Bank Tabungan Negara (Persero), yaitu dengan dikeluarkannya PP No. 24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992. Perubahan bentuk ini menjadikan gerak PT Bank Tabungan Negara (Persero) lebih leluasa. Kalau sebelumnya lebih ditekankan sebagai bank tabungan dan sebagai lembaga pembiayaan perumahan, maka sejak 1 Agustus 1992 bidang kegiatannya diperluas menjadi bank umum. Selanjutnya sebagai badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas, dibuatkanlah Akte Pendirian No. 136 tanggal 31 Juli 1992 di hadapan Muhani Salim, SH notaris di Jakarta sesuai Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-6587.HT.01.01-TH.92 tanggal 12 Agustus 1992 yang telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara RI No. 73 tanggal 11 September 1992 (yang pada perkembangannya kemudian diubah berdasarkan Akte No. 25 tanggal 4 September 1998 tentang pernyataan keputusan pemegang saham

perubahan Anggaran Dasar PT Bank Tabungan Negara (Persero) yang dibuat dihadapan Sutjipto, SH, Notaris di Jakarta sesuai Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI No. C-3568 HT.01.04.TH.2001 tanggal 20 Juli 2001 yang telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 95 tanggal 27 Nopember 2001, surat Akta perubahan pasal 26 Anggaran Dasar Perseroan Nomor 97 tanggal 28 Juni 2002 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, SH, Notaris di Jakarta, yang terakhir diubah dengan Akte No. 97 tanggal 28 Juni 2002).

Pada tahun 1994 melalui Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/55/KEP/DIR tanggal 23 September 1994 PT. Bank Tabungan Negara (Persero) dapat beroperasi sebagai Bank Devisa.

Dampak krisis ekonomi pada tahun 1997 yang meluluhlantakkan ekonomi Indonesia telah membuat manajemen BTN untuk memutar kembali haluan bisnisnya. BTN kembali pada khitahnya, yaitu dengan bisnis pembiayaan perumahan. Keputusan ini pada akhirnya membantu sukses Bank BTN dalam proses rekapitalisasi. Dengan rekapitalisasi ini manajemen BTN menetapkan paradigma baru sebagai bank yang terkemuka dan menguntungkan dalam pembiayaan perumahan. BTN telah menunjukkan kemampuannya dalam memberikan kontribusi pembiayaan perumahan meskipun pemerintah berada dalam kemampuan yang terbatas. Untuk terus mendukung program pemerintah di bidang perumahan sekaligus dalam rangka memperkuat struktur pendanaan Bank BTN, pemerintah melalui Menteri BUMN dengan suratnya No. S-554/M-MBU/2002 tanggal 21

Agustus 2002 telah memutuskan Bank BTN sebagai bank umum dengan fokus pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

Kini Bank BTN telah bertekad untuk menjadi bank komersial dengan bisnis utama pembiayaan perumahan dan industri ikutannya. BTN juga telah menetapkan sasaran bisnisnya sebagai Bank Keluarga Indonesia, yang melayani kebutuhan seluruh keluarga Indonesia, dari rumah untuk semua kebutuhan.

**a. Visi.**

Menjadi bank yang terkemuka dan menguntungkan dalam pembiayaan perumahan dan mengutamakan kepuasan nasabah.

**b. Misi.**

- Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri yang terkait, serta menyediakan produk dan jasa perbankan lainnya.
- Menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta memiliki integritas yang tinggi.
- Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan nasabah.

- Melaksanakan manajemen perbankan yang sehat sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *Shareholder Value*
- Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

### c. Produk-produk BTN Syariah.

#### 1). Deposito Batara Syariah.

Deposito Batara Syariah adalah penanaman dana nasabah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah dengan bank, prinsipnya adalah kerjasama investasi antara nasabah sebagai pemilik dana (*shahibul maal*) dan bank sebagai pengelola dana (*mudharib*) hasil keuntungan dari pengelolaan dana itu akan dibagikan dengan nisbah /rasio yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.

#### 2). Tabungan Batara *Wadiah*.

Tabungan Batara *Wadiah* adalah titipan nasabah berbentuk tabungan sesuai prinsip *Wadiah Yad Dhamanah* yang dapat diambil setiap saat. Tidak ada imbalan yang disyaratkan, kecuali dalam bentuk pemberian bonus (*athaya*) yang bersifat sukarela dan tidak dapat dinformasikan secara lisan maupun tertulis dari pihak BTN Syariah.

#### 3). Tabungan Batara *Mudharabah*.

Tabungan Batara *Mudharabah* adalah tabungan yang menggunakan prinsip *Al Mudharabah Mutlaqah* yakni kerjasama investasi antara pemilik dana nasabah dengan pengelola dana/BTN Syariah yang bertanggung jawab terhadap

pengelolaan dana. Hasil keuntungannya dibagikan sesuai dengan nisbah/rasio yang telah disepakati dalam akad pembukaan rekening oleh kedua pihak, penarikannya dapat dilakukan menurut syarat-syarat tertentu.

#### 4). Giro Batara Syariah.

Giro Batara Syariah adalah titipan nasabah berbentuk giro sesuai prinsip Wadiah Yad hmaanah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan media cek, bilyrt giro, atau media lainnya.

#### 5). Pembiayaan KPR BTN Syariah

KPR-BTN Syariah diberikan untuk pembelian rumah berdasarkan prinsip murabahah sebesar harga beli ditambah margin keuntungan yang disepakati kedua belah pihak.

#### d. Alamat BTN Syariah Cabang Yogyakarta

| No | Wilayah         | Status | Alamat  | No telp/fax                            | Kepala cabang |
|----|-----------------|--------|---|--|---------------|
| 1. | Jawa-Yogyakarta | KC     | Jl. Bakri No. 1 Ring Road, Condong Catur, Sleman-Yogyakarta 55283 | Telp. 0274-881367/<br>Fax. 0274-881367 | Hanan Wihasto |

#### 4. Sejarah singkat berdirinya Bank Negara Indonesia (BNI)

Sejak dilakukannya pemetaan arah perjalanan yang baru di tahun 2004, BNI mengalami perubahan-perubahan besar, yang didorong oleh kesadaran akan jati diri, semangat serta harapan baru yang timbul di lingkungan BNI bersama belasan ribu orang karyawannya. Proses transformasi yang tengah berlangsung di BNI menyentuh setiap relung kesadaran kolektif serta budaya perusahaan dan membawanya ke arah satu tujuan bersama. Melalui transformasi ini, BNI terus bergerak untuk menjadi sebuah *anchor bank* nasional yang merupakan kebanggaan bangsa - di jajaran terdepan industri perbankan dengan pemahaman intuitif akan kebutuhan pasar yang kompetitif dan dinamis.

Sebuah semangat kebersamaan yang baru kini sangat terasa di antara sebagian besar dari 18.603 orang karyawan BNI. Setelah melalui restrukturisasi, revitalisasi dan reposisi, semangat baru tersebut secara kolektif mewakili komitmen BNI untuk merebut kembali status sebagai bank utama di negeri ini - sebagai *anchor bank* yang kokoh dan andal di jajaran terdepan industri perbankan, yang menjadi kebanggaan seluruh karyawan dan *stakeholder* lainnya. Semangat yang lahir dari warisan sejarah yang kental dan membanggakan sepanjang lebih dari setengah abad sejak kemerdekaan Indonesia, terus tumbuh bersama arah dan tekad baru yang telah dicanangkan BNI ke masa mendatang. Dengan keunggulan pengalaman, keterampilan, persepsi, inovasi dan sekaligus kecermatan dalam melangkah, BNI kini merupakan salah satu perusahaan yang terkemuka di Indonesia

Tahun 2004 ditandai dengan tekad dan komitmen seluruh personil BNI untuk pulih dari berbagai kejadian yang memprihatinkan di tahun sebelumnya, serta merebut kembali maupun menjaga kepercayaan masyarakat. Hanya dalam hitungan hari setelah penunjukan tim Manajemen baru di bulan Desember 2003, cetak-biru restrukturisasi BNI digelar. Dalam tempo tiga bulan, cetak-biru tersebut dikembangkan menjadi peta navigasi komprehensif yang merinci langkahlangkah spesifik BNI dalam tahap stabilisasi, tahap pemulihan dan akhirnya tahap transformasi BNI menjadi organisasi dinamis serta inovatif yang dapat dibanggakan.

Langkah-langkah awal BNI menuju transformasi dimulai di paruh kedua tahun 2004. Bulan Juli 2004, sesuai jadwal, BNI memperkenalkan identitas perusahaan baru yang menggambarkan prospek masa depan yang lebih baik, sekaligus mencerminkan upaya pemulihan kepercayaan diri setelah melalui tahun yang memprihatinkan. Disamping itu, sebagai bagian dari strategi bisnisnya, BNI meningkatkan cakupan dan ragam jalur distribusi, memperkuat pengelolaan risiko, dan membenahi seluruh SBU (*Strategic Business Unit*) yang ada. Untuk meningkatkan nilai tambah Perseroan, BNI menjalin kemitraan strategis dengan beberapa lembaga terkemuka pada tahun 2004, termasuk antara lain dengan Universitas Gajah Mada, Institut Teknologi Bandung, Garuda Indonesia, Indosat dan Pos Indonesia.

Hasil-hasil operasional BNI tahun buku 2004 mencerminkan keberhasilan upaya-upaya tersebut. Laba bersih meningkat 278,25% menjadi Rp 3,14 triliun, terutama akibat kenaikan signifikan sebesar 37,63% pada pendapatan bunga bersih

dan sebesar 35,68% pada pendapatan operasional lainnya. Setelah pencadangan penuh atas kerugian akibat kasus L/C efektif di tahun 2003, BNI berupaya keras meningkatkan pendapatan di tahun 2004 untuk mengkompensasi kerugian tersebut, dengan hasil yang menggembarakan. Pencapaian tersebut lebih signifikan bila mengingat kontributor terbesar adalah pendapatan bunga dari kredit. Ini mencerminkan komitmen BNI dalam mengurangi ketergantungan pada Obligasi Pemerintah dan meningkatkan fungsi BNI di bidang intermediasi keuangan.

#### a. Produk-produk BNI Syariah

##### 1). *Mudharabah*

*Mudharabah* merupakan jenis pembiayaan atas dasar prinsip bagi hasil (*Mudharabah Muqayadah*) sesuai dengan kesepakatan, dimana pihak Bank selaku penyedia modal (*sahibul maal*) menyediakan dana 100%. Sedangkan pihak nasabah, bertindak selaku pengelola (*mudharib*), dengan keuntungan dibagi menurut kesepakatan dimuka dan apabila rugi ditanggung oleh sahibul maal. Pembiayaan ini dapat disalurkan untuk berbagai jenis usaha yakni perdagangan, perindustrian dan pertanian serta jasa.

##### 2). *Pembiayaan Ijarah*.

Dalam produk *ijarah* akan ditawarkan 2 (dua) jenis produk yang sangat cocok dengan kebutuhan masyarakat saat ini yaitu:

- *Ijarah Bai Ut Takjiri*
- *Ijarah Musyarakah Muntanaqisah*.

### 3). Giro

Giro *Wadiah* merupakan simpanan nasabah berbentuk giro dengan prinsip *Wadiah Yad Dhamanah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan media cek atau bilyet giro. Dengan prinsip *Wadiah Yad Dhamanah*\*) yang sesuai dengan syariah, Giro BNI Syariah merupakan pilihan tepat bagi Anda yang menginginkan nilai lebih oleh rekanan bisnis Anda. Gunakan rekening Giro BNI Syariah untuk rekanan bisnis anda dan rasakan betapa dipercayanya Giro BNI Syariah.

### 4). *Wadiah Yad Dhamah*.

Merupakan titipan dana murni yang dengan seizin dari pemilik dana dapat dioperasikan oleh bank untuk mendukung sektor riil dengan jaminan bahwa dana dapat ditarik sewaktu-waktu oleh pemilik dana (dengan menggunakan media cek atau bilyet giro). Keuntungan / kerugian atas pemanfaatan dana tersebut sepenuhnya menjadi hak dan tanggung jawab dari bank, sedangkan pemilik dana (shahibul maal) tidak memperoleh imbalan dan tidak bertanggung jawab jika terjadi kerugian. Namun kepada pemilik dana dapat diberikan bonus yang tidak diperjanjikan di depan, melainkan tergantung dari kebijakan bank yang dikaitkan dengan pendapatan bank.

### 5). *Murabahah*

Pembiayaan *Murabahah* memakaiki prinsip jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati, dengan pihak bank selaku penjual dan nasabah selaku pembeli. Karakteristiknya adalah penjual harus

memberitahu harga produk yang ia beli dan menentukan suatu tingkat keuntungan sebagai tambahannya pembayaran dapat dilakukan secara angsuran sesuai dengan kesepakatan bersama. Pembiayaan ini cocok untuk Anda yang membutuhkan tambahan asset namun kekurangan dana untuk melunasinya secara sekaligus.

6). Reksadana Syariah.

Reksa Dana Syariah adalah wadah yang dipergunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal sebagai pemilik harta (shahib al-mal/rabb al-mal) untuk selanjutnya diinvestasikan dalam Portofolio Efek oleh Manajer Investasi sebagai wakil shahib al-mal menurut ketentuan dan prinsip Syariah Islam.

7). Deposito *Mudharabah*

Deposito *Mudharabah* merupakan investasi Anda baik secara individu maupun perusahaan dalam bentuk deposito yang sesuai dengan prinsip syariah yakni *Mudharabah Muthlaqah\**), yang merupakan pilihan tepat bagi anda yang ingin menginvestasikan dana selama jangka waktu tertentu.

8). Gadai Emas Syariah

Gadai Emas Syariah - BNI Syariah atau disebut juga pembiayaan Rahn merupakan penyerahan jaminan / hak penguasaan secara fisik atas barang

berharga berupa emas (lantakan dan atau perhiasan beserta aksesorisnya) kepada bank sebagai jaminan atas pembiayaan (*qardh*) yang diterima.

9). Kiriman Uang.

Dengan teknologi on-line Bank BNI, anda akan mendapatkan kemudahan pengiriman uang seketika, baik antar sesama kantor cabang Bank BNI Syariah ataupun dengan kantor cabang Bank BNI lain. Bagi anda pemegang rekening tabungan Syariahplus, pengiriman uang juga bisa anda lakukan melalui fasilitas open transfer via ATM Bank BNI.

10). *Murabahah*

Pembiayaan *Murabahah* memaiaki prinsip jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati, dengan pihak bank selaku penjual dan nasabah selaku pembeli.

11). *Musyarakah*

Pembiayaan syariah ditujukan untuk memenuhi kebutuhan usaha Anda sesuai dengan prinsip syariah, yakni bagi hasil, jual beli dan sewa beli yang terbebas dari penetapan bunga.

12). Tabungan Syariah Plus.

Simpanan dana Rupiah nasabah perorangan dalam rekening Buku Tabungan yang dapat disetor dan ditarik sewaktu-waktu dengan memakai slip setoran, pengambilan dan kwitansi.

### 13). *THI Mudharabah*

Insy Allah, dengan menabung secara berkala di THI MUDHARABAH, BNI Syariah dapat mewujudkan niat Anda untuk pergi haji ke tanah suci dengan lebih tentram karena dana Anda dikelola secara aman dan sesuai syariah.

## 5. Sejarah singkat berdirinya Bank Syariah Mandiri (BSM)

Krisis moneter dan ekonomi sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis politik nasional telah membawa dampak besar dalam perekonomian nasional. Krisis tersebut telah mengakibatkan perbankan Indonesia yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami kesulitan yang sangat parah. Keadaan tersebut menyebabkan pemerintah Indonesia terpaksa mengambil tindakan untuk merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Lahirnya Undang-Undang No. 10 tahun 1998, tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, pada bulan November 1998 telah memberi peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank-bank syariah di Indonesia. Undang-Undang tersebut memungkinkan bank beroperasi sepenuhnya secara syariah atau dengan membuka cabang khusus syariah.

PT. Bank Susila Bakti (PT. Bank Susila Bakti) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi berupaya keluar dari krisis 1997 - 1999 dengan berbagai cara. Mulai dari langkah-langkah menuju merger sampai pada akhirnya memilih konversi menjadi bank

syariah dengan suntikan modal dari pemilik. Dengan terjadinya merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, BankExim dan Bapindo) ke dalam PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999, rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah (dengan nama Bank Syariah Sakinah) diambil alih oleh PT. Bank Mandiri (Persero). PT. Bank Mandiri (Persero) selaku pemilik baru mendukung sepenuhnya dan melanjutkan rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah, sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri (Persero) untuk membentuk unit syariah. Langkah awal dengan merubah Anggaran Dasar tentang nama PT. Bank Susila Bakti menjadi PT. Bank Syariah Sakinah berdasarkan Akta Notaris : Ny. Machrani M.S. SH, No. 29 pada tanggal 19 Mei 1999. Kemudian melalui Akta No. 23 tanggal 8 September 1999 Notaris : Sutjipto, SH nama PT. Bank Syariah Sakinah Mandiri diubah menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Pada tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 1/24/KEP. BI/1999 telah memberikan ijin perubahan kegiatan usaha konvensional menjadi kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah kepada PT. Bank Susila Bakti. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999 tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia telah menyetujui perubahan nama PT. Bank Susila Bakti menjadi PT. Bank Syariah Mandiri.

Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 merupakan hari pertama beroperasinya PT. Bank Syariah Mandiri. Kelahiran Bank Syariah Mandiri merupakan buah usaha bersama dari para perintis bank syariah di PT. Bank Susila

Bakti dan Manajemen PT. Bank Mandiri yang memandang pentingnya kehadiran bank syariah dilingkungan PT. Bank Mandiri (Persero). PT. Bank Syariah Mandiri hadir sebagai bank yang mengkombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi operasinya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan PT. Bank Syariah Mandiri sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia

a. Visi

Menjadi Bank Syariah Terpercaya Pilihan Mitra Usaha

b. Misi

- Menciptakan suasana pasar perbankan syariah agar dapat berkembang dengan mendorong terciptanya syarikat dagang yang terkoordinasi dengan baik
- Mencapai pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan melalui sinergi dengan mitra strategis agar menjadi bank syariah terkemuka di Indonesia yang mampu meningkatkan nilai bagi para pemegang saham dan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat luas
- Mempekerjakan pegawai yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional perbankan syariah
- Menunjukkan komitmen terhadap standar kinerja operasional perbankan dengan pemanfaatan teknologi mutakhir, serta memegang teguh prinsip keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian

- Mengutamakan mobilisasi pendanaan dari golongan masyarakat menengah dan ritel, memperbesar portofolio pembiayaan untuk skala menengah dan kecil, serta mendorong tenwujudnya manajemen zakat, infak dan shadaqah yang lebih efektif sebagai cerminan kepedulian sosial
- Meningkatkan permodalan sendiri dengan mengundang perbankan lain, segenap lapisan masyarakat

### c. Produk dan Jasa Bank Syariah Mandiri

#### 1). Pendanaan.

##### a). Tabungan.

(1). Tabungan BSM Simpatik

(2). Tabungan Dollar

(3). Tabungan BSM

(4). Tabungan Maburr BSM

(5). Tabungan Kurban BSM

(6). BSM Investa Cendikia.

##### b). Deposito.

(1). Deposito BSM

(2) Deposito BSM Valas

##### c. Giro.

(1). Giro BSM EURO

(2). Giro BSM Valas

(3). Giro BSM

(4). Giro BSM Singapore Dollar.

##### d. Obligasi

Obligasi BSM



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

e). Pembiayaan.

- (1). Pembiayaan Griya BSM
- (2). Gadai Emas BSM
- (3). *Mudharabah* BSM
- (4). *Musyarakah* BSM
- (5). *Murabahah* BSM
- (6). Talangan Haji BSM
- (7). *Bai' Al Istishna*
- (8). *Qard*
- (9). *Ijarah Muntahiya Bi Tamlik*
- (10). *Salam*
- (11). *Hawalah*

f). Jasa

- (1). Kartu/ATM BSM
- (2) BSM B-Payer
- (3). BSM SMS Banking
- (4). Jual Beli Valuta Asing
- (5). Bank Garansi
- (6). BSM Electronic Payroll
- (7). SKBDN (Surat Berkodumen Dalam Negri).
- (8). BSM Letter of Credit
- (9). BSM SUMCH (Saudi Umrah dan Haji Card)



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Sebelum melakukan uji statistik, maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner yang disebar ke responden. Kuesioner yang disebar terdiri dari 5 variabel independent dan 1 variabel dependen.

Variable independen terdiri dari 5 variabel. Variable pertama yaitu Shiddiq yang terdiri dari 3 butir pertanyaan, variable kedua yaitu Istiqamah yang terdiri dari 3 butir pertanyaan, variable ketiga yaitu Fathanah yang terdiri dari 2 pertanyaan, variable keempat yaitu Amanah yang terdiri dari 3 butir pertanyaan, dan variable kelima yaitu variabel terakhir adalah Tabligh, variable kelima ini terdiri dari 2 pertanyaan. Variable dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan, variable dependen ini terdiri dari 5 pertanyaan

### 1. Hasil Uji Validitas.

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.<sup>54</sup> Sebaliknya instrument pengukur yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan masing-masing item pertanyaan untuk masing-masing variable. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Pearson Correlation dengan ketentuan apabila nilai korelasi >

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001) hal 109

0,3 menunjukkan korelasi positif antara skor total dan skor butir maka instrument pengukuran adalah valid.<sup>55</sup>

Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 11.5 for windows (hasil perhitungan dapat dilihat dalam lampiran) diperoleh koefisien validitas dari setiap item pertanyaan dalam quisioner yang hasilnya dapat dijelaskan berikut ini :

Tabel. 2  
Hasil Uji Validitas

| Butir pertanyaan       | Skor  | Status |
|------------------------|-------|--------|
| Variabel Sidiq         |       |        |
| Butir 1                | 1.000 | Valid  |
| Butir 2                | 1.000 | Valid  |
| Butir 3                | .999  | Valid  |
| Variabel Istiqomah     |       |        |
| Butir 1                | 1.000 | Valid  |
| Butir 2                | 1.000 | Valid  |
| Butir 3                | 1.000 | Valid  |
| Variabel Fathonah      |       |        |
| Butir 1                | 1.000 | Valid  |
| Butir 2                | .999  | Valid  |
| Variabel Amanah        |       |        |
| Butir 1                | 1.000 | Valid  |
| Butir 2                | 1.000 | Valid  |
| Butir 3                | 1.000 | Valid  |
| Variabel Tabligh       |       |        |
| Butir 1                | 1.000 | Valid  |
| Butir 2                | 1.000 | Valid  |
| Variabel Produktivitas |       |        |
| Butir 1                | 1.000 | Valid  |
| Butir 2                | 1.000 | Valid  |
| Butir 3                | 1.000 | Valid  |
| Butir 4                | 1.000 | Valid  |
| Butir 5                | .999  | Valid  |

<sup>55</sup> Ibid hal 109

Dari table diatas dapat diketahui bahwa untuk variable Sidiq (X1), didapatkan skor dari masing-masing butir adalah: butir 1 mendapatkan skor 1.000, butir 2 mendapatkan skor 1.000 dan butir ke 3 mendapatkan skor .999, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (3 butir) pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur variable Sidiq (X1) ternyata seluruh kuisisioner yang ada memiliki skor di atas batas kritisnya (0,3), sehingga dinyatakan valid. Variable Istiqomah (X2) yang merupakan variable ke 2 juga mendapatkan hasil yang baik, butir 1 mendapatkan skor 1.000, butir 2 mendapatkan skor 1.000, dan skor 3 juga mendapatkan nilai 1.000. dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (3 butir) pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur variable Istiqomah (X2) ternyata seluruh kuisisioner yang ada memiliki skor diatas batas kritisnya (0,3), sehingga dinyatakan valid.

Variable Fathanah (X3) dapat dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat dari masing-masing skor dari setiap butir pertanyaan. Butir 1 mendapatkan skor 1.000 dan skor butir 2 adalah .999, sehingga seluruh item (2 butir) pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk variable Fathanah (X3) memiliki skor diatas batas kritisnya (0,3), sehingga dapat dikatakan valid. Variable amanah (X4) dalam penelitian ini memiliki 3 butir pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukurnya, dari hasil uji validitas yang dilakukan

didapatkan hasil bagi tiap-tiap butir adalah : butir 1 mendapatkan skor 1.000, butir 2 mendapatkan skor 1.000 dan butir 3 juga mendapatkan skor 1.000. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap skor dari tiap butir pada variable Amanah (X4) memiliki skor diatas batas kritisnya (0,3), sehingga dapat dikatakan valid.

Variable Tabligh (X5) adalah variable terakhir dari variable independent pada penelitian ini, dari uji validitas yang dilakukan didapatkan hasil untuk masing-masing butir pertanyaan adalah : butir 1 mendapatkan skor 1.000 dan butir 2 mendapatkan skor 1.000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Tabligh (X5) pada penelitian ini memiliki skor diatas batas kritisnya (0,3) sehingga dapat dikatakan valid. Pada variable dependent yaitu Produktivitas (Y) juga telah dilakukan uji validitas, hasil yang didapatkan adalah butir 1 mendapatkan skor 1.000, butir 2 mendapatkan skor 1.000, butir 3 mendapatkan skor 1.000, butir 4 mendapatkan skor 1.000, dan butir 5 mendapatkan skor .999. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variable Produktivitas (Y) seluruh butir pertanyaan memiliki skor di atas batas kritisnya (0,3) sehingga dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan di dalam kuisioner konsisten atau tidak. Uji reliabilitas ini berkaitan dengan konsistensinya suatu data apabila dilakukan pengamatan berulang. Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji Cronbach Alpha,

dengan ketentuan apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,5$  sehingga dapat dijelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variable adalah reliable. Hasil uji reliabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel. 3  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel          | Alpha | Status   |
|-------------------|-------|----------|
| Shidiq (X1)       | .996  | Reliable |
| Istiqomah (X2)    | .999  | Reliable |
| Fathanah (X3)     | .992  | Reliable |
| Amanah (X4)       | .999  | Reliable |
| Tabligh (X5)      | 1.000 | Reliable |
| Produktivitas (Y) | .998  | Reliable |

Sumber: data diolah

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai Alpha pada tiap-tiap variable menunjukkan  $>0,5$ . dapat dijelaskan bahwa variable Shidiq (X1) mendapatkan nilai Alpha sebesar .996, variable Istiqomah (X2) mendapatkan nilai Alpha sebesar .999, variable Fathanah (X3) mendapatkan nilai .992, variable Amanah (X4) mendapatkan nilai Alpha .999, variable Tabligh (X5) mendapatkan nilai Alpha sebesar 1.000, dan variable Produktivitas (Y) mendapatkan nilai Alpha sebesar .998. Dengan demikian seluruh pertanyaan bagi masing-masing variable dapat dikatakan reliable.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Dari kuisioner penelitian yang disebar pada karyawan pada Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, Bank Muamalat Indonesia, BTN Syariah dan BNI Syariah cabang Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 65 orang, dengan pembagian: 10 Responden dari Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta, 11 Responden dari BRI Syariah cabang Yogyakarta, 20 Responden dari Bank Muamalat Indonesia cabang Yogyakarta, 8 Responden dari BTN cabang Yogyakarta dan 16 Responden dari BNI Syariah cabang Yogyakarta. Dari kuesioner yang terkumpul didapati karakteristik karyawan yang dibedakan menurut Jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

#### a. Jenis kelamin responden

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui prosentase responden yang dibedakan menurut jenis kelamin.

Tabel. 4  
Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis kelamin | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1. | Laki-laki     | 29     | 43,9%      |
| 2  | Perempuan     | 37     | 56,9%      |
|    | jumlah        | 66     | 100.0%     |

Sumber : Data diolah

Dari table 1 di atas menunjukkan bahwa yang menjadi responden adalah laki-laki sebanyak 29 orang atau 43,9% dan yang menjadi responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 56,9%.

b. Usia Responden

Pengelompokan responden berdasarkan usia dimaksudkan untuk mengetahui prosentase responden yang dibedakan menurut usia.

Tabel. 5

Usia Responden

| No | Usia            | Jumlah | Prosentase |
|----|-----------------|--------|------------|
| 1. | 20 – 25 tahun   | 23     | 34,8%      |
| 2  | 26 – 30 tahun   | 27     | 41,5%      |
| 3  | 31 – 35 tahun   | 8      | 12,3%      |
| 4  | 36 – 40 tahun   | 6      | 9,2%       |
| 5  | 41 tahun keatas | 2      | 3,0%       |
|    | Jumlah          | 66     | 100.0%     |

Sumber : Data diolah

Dari table diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20 tahun – 25 tahun sebanyak 23 orang atau 34,8%, responden yang berusia antara 26 tahun – 30 tahun sebanyak 27 orang atau 41,5%, responden yang berusia antara 31 tahun – 35 tahun sebanyak 8 orang atau 12,3%, responden yang berusia 36 tahun – 40 tahun sebanyak 6 orang atau 9,2%, dan responden berusia 41 tahun keatas sebanya 2 orang atau 3,0%.

b. Lama Bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan usia dimaksudkan untuk mengetahui prosentase responden yang dibedakan menurut lamanya bekerja di institusi tersebut.

**Table. 6**  
**Lama Bekerja**

| No | Lama bekerja        | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1. | Kurang dari 1 tahun | 17     | 25,7%      |
| 2  | 1 tahun – 5 tahun   | 40     | 61,5%      |
| 3  | 6 tahun – 10 tahun  | 9      | 13,8%      |
|    | Jumlah              | 66     | 100.0 %    |

*Sumber : Data diolah*

Dari table di atas diketahui bahwa responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau 25,7%, responden yang lama bekerjanya selama 1 tahun – 5 tahun sebanyak 40 orang atau 61,5%, sedangkan responden yang bekerja selama 6 tahun – 10 tahun sebanyak 9 orang atau 13,8%.

## 2. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi tergolong dalam model analisis korelatif, analisis ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara sebuah variable terikat; menguji taraf signifikansi korelasi yang ditemukan dan memperkirakan atau menkasirkan besarnya efek kuantitatif dari suatu kejadian terhadap kejadian lain.<sup>56</sup> Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variable-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu Shiddiq (X1), Istiqamah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) dan

<sup>56</sup> Hadi, *Seri Program Statistik Versi 2000 Manual SPS Paket Midi*. (Yogyakarta; Universitas Gadjah Mada). 2000.hal

Tabligh (X5) untuk memprediksi variasi variable kinerja karyawan (Y) sebagai variable bebas yang paling dominant berpengaruh terhadap variable terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows versi 11,5 dengan hasil sebagaimana table berikut :

**Tabel. 7**

**Hasil Uji Regresi**

| Variable Independen         | Beta  | t-tset | Sig. |
|-----------------------------|-------|--------|------|
| Shiddiq (X1)                | -,387 | -2.628 | ,011 |
| Istiqamah (X2)              | -,153 | -1.347 | ,183 |
| Fathanah (X3)               | -,053 | -,267  | ,790 |
| Amanah (X4)                 | -,329 | -5.671 | ,000 |
| Tabligh (X5)                | ,409  | 2.901  | ,005 |
| Konstanta = 18.138          |       |        |      |
| Adj. R <sup>2</sup> = 0,650 |       |        |      |
| R = 0,823                   |       |        |      |
| F-Statistik = 24.753        |       |        |      |
| Prob F = 0,000              |       |        |      |

Sumber : Data diolah

Berdasarkan perhitungan analisis linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18.138 - 0,387 X1 - 0,153 X2 - 0,35 X3 - 0,329 X4 + 0,409 X5$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

X1 = *Shiddiq*

X2 = *Istiqamah*

X3 = *Fathanah*

X4 = *Amanah*

X5 = *Tabligh*

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variable bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variable bebas terhadap variable tidak bebasnya dengan asumsi variable bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien regresi yang mempunyai tanda positif berarti jika nilai dari variable bebas meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variable tidak bebas demikian pula sebaliknya.

### 3. Hasil Uji t

Uji parsial atau Uji t untuk menguji hubungan antara variable bebas secara parsial terhadap variable tidak bebasnya atau untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu diduga variable Shiddiq (X1), Istiqamah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) dan Tabligh (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada bank-bank syariah di Yogyakarta.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji t, maka dapat diketahui pengaruh variable bebas yang terdiri dari variable Shiddiq (X1), Amanah (X4), dan Tabligh (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y) pada bank-bank syariah di Yogyakarta. Sedangkan variable Istiqamah (X2) dan variable Fathanah (X4)

secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari table tersebut, pengaruh dari masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variable tidak bebasnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Shiddiq (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung pada variable ini yaitu -2,628, dan probabilitasnya (0,011) yang juga masih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan Shiddiq mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Istiqamah (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung pada variable ini yaitu -1,347, dan probabilitasnya (0,183) yang lebih besar dibanding dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga variable ini tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Fathanah (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung pada variable ini, yaitu -267, dan probabilitasnya (0,790) yang lebih besar disbanding dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga variable ini tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- d. Amanah (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung -5,671, dan

probabilitasnya (0,00) yang lebih kecil dibanding dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga variable ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

- e. Tabligh (X5) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung pada variable ini, yaitu 2.901, dan probabilitasnya (0,005) yang lebih kecil dibanding dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga variable ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4. Hasil Uji F.

Hipotesis yang menyatakan diduga variable bebas yang terdiri dari variable Shiddiq (X1), Istiqamah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) dan Tabligh secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable Produktivitas (Y) pada bank-bank syariah di Yogyakarta, akan dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan uji F (uji serentak).

Hasil uji serentak terlihat menunjukkan bahwa skor F hitung lebih besar dari F tabelnya, F hitung pada penelitian ini adalah 24.753, dan probabilitasnya (0,00) yang juga masih lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansinya (0,05), yang menjelaskan bahwa variable nilai-nilai keislaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) pada bank-bank syariah di Yogyakarta, sehingga dari hasil analisis tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa variable nilai-nilai keislaman secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan dapat diterima.

### 5. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi majemuk yang menunjukkan seberapa besar pengaruh dari semua variable independent terhadap variable depend. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variable-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Table. 8  
Koefisien Determinasi  
Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       |         |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .823(a) | .677     | .650              | 1.95620                    | .677              | 24.753   | 5   | 59  | .000          |

a Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X3, X1

Dari perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,677 dan nilai Adjusted  $R^2$  adalah 0,650 hal ini berarti variable-variabel independent Shiddiq (X1), Istiqomah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) dan Tabligh (X5) memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variable lain diluar model ini.

#### D. Pembahasan

Seorang muslim semestinya dapat menjalankan proses bisnis dengan mempelajari karakter dan sifat Nabi Muhammad dalam melakukan proses bisnis. Nabi Muhammad telah menunjukkan bagaimana cara berbisnis yang berpegang teguh pada kebenaran, kejujuran, dan sikap amanah sekaligus bisa tetap memperoleh keuntungan yang optimal. Nilai-nilai dalam Islam sangat bermanfaat bagi pengembangan kultur perusahaan, nilai-nilai tersebut diintegrasikan melalui pembentukan karakter sumber daya manusia dalam perusahaan. Contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah "SIFAT" yang merupakan singkatan dari *Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah, dan Tablig*. "SIFAT" ini hendaknya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, nilai-nilai Islam dapat digunakan sebagai suatu kode etik dan mengarahkan kepada kita tentang kepercayaan dalam menjalankan bisnis. Untuk meraih posisi yang kuat dan sukses dalam persaingan pasar, perusahaan harus mulai berfikir dan bertindak sepanjang garis ini.

Perilaku karyawan dapat diadopsikan dari beberapa sifat-sifat Nabi Muhammad SAW seperti siddiq (kejujuran), amanah (dapat dipercaya), tabligh (komunikatif) dan fathonah (kecerdasan), nilai-nilai personal yang didasarkan pada sifat-sifat Nabi

Muhammad SAW seperti siddiq akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam sebuah organisasi. Mereka akan berkomitmen pada proses bisnis yang bersih. Hal ini kemudian akan mengarahkan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya didasarkan pada prinsip good governance. Karyawan yang bekerja dengan nilai amanah mempunyai komitmen yang kuat untuk mencapai kesepakatan dengan karyawan lain dalam memenuhi visi, misi dan tujuan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan harus memiliki komitmen yang tinggi pada kepuasan konsumen. Kepuasan konsumen yang tinggi adalah sesuatu yang harus benar-benar diusahakan, hal ini merupakan pendekatan terbaik untuk meraih dan mempertahankan konsumen, dan perlu diingat bahwa kesetiaan konsumen hanya mungkin dicapai jika kepuasan konsumen tinggi.

Penelitian ini telah dilakukan di bank-bank syariah di Yogyakarta, antara lain Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah, BTN Syariah dan Bank Muamalat Indonesia, dengan mengambil 66 responden yang terdiri dari karyawan-karyawan bank syariah yang ada di Yogyakarta penelitian ini berhasil diselesaikan. Nilai-nilai keislaman yang dijadikan variable dalam penelitian ini adalah contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah Shiddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tabligh. Nilai-nilai inilah yang hendaknya dimiliki oleh sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang menjalankan bisnisnya dengan prinsip Islam, sehingga dengan memiliki nilai-nilai keislaman tersebut diharapkan karyawan dapat menjadi produktif dalam bekerja, karna karyawan menyadari bahwa bekerja bukan hanya sekedar menyelesaikan tugas dan kemudian mendapatkan upah, tetapi ada unsur ibadah didalamnya. Dengan begitu karyawan semakin menyadari bahwa pengawasan

ketika ia menyelesaikan pekerjaannya bukan hanya dari pihak manajemen tetapi pengawas yang sebenarnya yang lebih mengetahui apa yang ia lakukan adalah Allah SWT yang Maha Mengetahui apa yang dikerjakan oleh manusia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji t, maka dapat diketahui pengaruh variable bebas yang terdiri dari variable Shiddiq (X1), Amanah (X4), dan Tabligh (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y) pada bank-bank syariah di Yogyakarta. Sedangkan variable Istiqamah (X2) dan variable Fathanah (X4) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji serentak terlihat menunjukkan bahwa skor F hitung lebih besar dari F tabelnya, F hitung pada penelitian ini adalah 24.753, dan probabilitasnya (0,00) yang juga masih lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansinya (0,05), yang menjelaskan bahwa variable nilai-nilai keislaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) pada bank-bank syariah di Yogyakarta, sehingga dari hasil analisis tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa variable nilai-nilai keislaman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y) dinyatakan dapat diterima. Dari perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,677 dan nilai Adjusted  $R^2$  adalah 0,650 hal ini berarti variable-variabel independent Shiddiq (X1), Istiqomah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) dan Tabligh (X5) memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variable lain diluar model ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab IV sebelumnya, menunjukkan bahwa ada beberapa variable dari variable independent dalam penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variable yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable produktivitas adalah Shiddiq (X1), Amanah (X4) dan Tabligh (X5), sedangkan variable yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable produktivitas adalah :

1. Shiddiq (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung pada variable ini yaitu -2,628, dan probabilitasnya (0,011) yang juga masih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga hasil analisis mendukung hipotesis yang menyatakan Shiddiq mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank-bank syariah di Yogyakarta.
2. Amanah (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung -5,671, dan probabilitasnya (0,00) yang lebih kecil dibanding dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga variable ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank-bank syariah di Yogyakarta.

3. Tabligh (X5) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari skor t hitung pada variable ini, yaitu 2.901, dan probabilitasnya (0,005) yang lebih kecil dibanding dengan taraf signifikansinya (0,05), sehingga variable ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank-bank Syariah di Yogyakarta.
4. Dari perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,677 dan nilai Adjusted  $R^2$  adalah 0,650 hal ini berarti variable-variabel independent Shiddiq (X1), Istiqomah (X2), Fathanah (X3), Amanah (X4) dan Tabligh (X5) memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan sebesar 65,0 % sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variable lain diluar model ini.

#### B. Saran

Hasil penelitian ini belum sempurna dan ada beberapa aspek yang belum tercakup atau ter-cover dalam penelitian, oleh karena itu diharapkan peneliti yang akan datang dapat lebih bisa :

1. Mengembangkan variable produktivitas menjadi beberapa dimensi lagi, sehingga produktivitas dapat diukur dari berbagai sudut.
2. Menambah metode pengumpulan data dengan wawancara kepada pihak manajemen bank, untuk memperoleh informasi mengenai usaha apa saja yang dilakukan oleh pihak manajemen bank agar dapat menjadikan semua

karyawannya lebih produktif, dan juga untuk mendapatkan informasi mengenai kegiatan-kegiatan diadakan oleh pihak manajemen dalam rangka menerapkan nilai-nilai religius yang sangat sangat bermanfaat bagi pengembangan kultur perusahaan, nilai-nilai tersebut diintegrasikan melalui pembentukan karakter sumber daya manusia dalam perusahaan.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis dalam Islam*, Jakarta: Penerbit Al-Kautsar.
- Alwi, Syafaruddin. 2003. "Gaining a Competitive Advantage by Integrating Islamic Values within Company Behavior", *Dalam Al-Jami'ah*, No 1, Vol. 41
- Arifin, Zainul. 2000. *Memahami Bank Syariah: Lingkup, peluang, tantangan dan prospek*, cet 3, Alvabet: Jakarta.
- Algaoud, M Latifa dan Mervyn K. Lewia. 2003. *Perbankan Syariah prinsip, praktik, prospek, penerjemah* Burhan Wirasubrata, Jakarta: Serambi Ilmu Semesta
- Aziz, Abdul. 1996. *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: Ikhtiar Baru Van Hoov
- Darmanto, Tenang. 2003. *Analisa Pengembangan Sumber Daya Manusia. Efektifitas Kinerja terhadap Karyawan PT Telkom Drive IV Semarang. Skripsi*. Tidak Diterbitkan, Universitas Semarang. Semarang
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, UNDIP: Semarang.
- GINANJAR, Ary. 2001. *ESQ: Emotional Spritual Quotien*, Jakarta; Penerbit Arga.
- Gunawan, Andrea. 2002. *pengaruh Budaya Religius Perusahaan terhadap Etos Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta. Skripsi*. Tidak diterbitkan, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS). Yogyakarta
- Hadi, 2000. *Seri Program Statistik Versi 2000 Manual SPS Paket Midi*. Yogyakarta; Universitas Gadjah Mada
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam praktik*, Jakarta; Gema Insani Press
- Hamid, M. Lutfi. 2003. *Jejak-jejak Ekonomi Syariah*, Jakarta; Surya Abadi
- Hamid, Abdul. 1997. *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta; Gema Insani Press.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta;BPFE.

- Ismail, Nawari. 2004. "Metodologi Penelitian Kualitatif (Suatu Pengantar)", *makalah*, tidak diterbitkan, Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Js Pareke, Fahrudin dan Sih Darmi Astuti. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan". *Dalam Fokus Ekonomi* No (1): Vol. 2. Jakarta
- J, Suprpto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta; Erlangga
- Kara, Muslimin. 2005. *Bank Syariah di Indonesia; Analisis Kebijakan Pemerintah Indonesia Terhadap Perbankan Syariah*, Yogyakarta; UII Press.
- Karim, Adiwarmanto. 2002. *Ekonomi Mikro Islami*, Jakarta; The International Institute of Islamic Thought Indonesia III T.
- Kartajaya, Hermawan dan Muhammad Syakir Sula. 2006. *Syariah Marketing*, Bandung; Mizan.
- Manullang. 1988. *Pedoman pengukuran dan analisis produktivitas*, Jakarta: Pusat Produksi Nasional
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; BPFE.
- Mulyana, Deddy. 1998. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Munir, Ningky. 2000. "Spritualitas dan Kinerja". *Dalam. Manajemen* No (143): hal. 31. Jakarta.
- Pikiran Rakyat, Edisi 11 November 2003
- Ramadona, Yudi Suahya. 2004. pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Patra Jasa Bandung. *Skripsi*. Tidak diterbitkan, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga Sarana Infomasi Usaha dan Produktivitas
- Rohaniah. 2000. Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Hubungan antara Pimpinan dengan Karyaeen terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus pada PT BPRS Toa'at Bandung). *Skripsi*. Tidak diterbitkan, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS), Yogyakarta.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktifitas apa dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simanjutak, Payaman. 2000. "Kompensasi Efektif untuk Produktifitas". *Dalam Manajemen* No (139): hal. 32. Jakarta
- Sueratno dan Lincoln Arsyad. 1998. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta; BPFE dan LMP2 AMP-YKPN.
- Sudarsono, Heri. 2003. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta; EKONISIA
- Sugiyono. 2001. *metode Penelitian Bisnis*, Bandung; Alfabeta
- Sumitro, Warkum. 1997. *Asas-asas Perbankan dan Lembaga Terkait (BAMUI dan Takaful) di Indonesia*, Ed. 1, Cet 2, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Strauss, George dan Leonard Sayles. 1996. *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi*, Jakarta; PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Tampubolon, Robert. 2004. *Pendekatan Kualitatif untuk Bank Komersial*. Jakarta; PT Elex Media Komputindo.

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## Lampiran 1



PROGRAM MAGISTER STUDI ISLAM (S-2)  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

Jl. Demangan Baru No. 24 Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

### I. Data Peneliti

Nama : Luslenika

No. Mahasiswa : 04913096

### II. Data Umum Responden

Nama : \_\_\_\_\_ (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Usia : \_\_\_\_\_ th

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ th \_\_\_\_\_ bulan

Petunjuk : Mohon dijawab semua pertanyaan di bawah ini dengan cara mengisi dan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling tepat menurut pendapat dan keyakinan anda.

### III. Variabel "SIFAT" (*Siddiq, Istiqamah, Fathanah, Amanah dan Tablig*)

1. Apakah anda menyelesaikan semua pekerjaan anda tepat waktu ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
2. Apakah anda mengutamakan untuk jujur dalam menyelesaikan semua pekerjaan anda ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang

d. Tidak pernah

3. Apakah anda pernah menemukan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerja anda?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah

4. Apakah anda memegang teguh prinsip-prinsip Islam saat menyelesaikan semua pekerjaan anda ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah

5. Apakah anda sistematis dalam menyelesaikan semua pekerjaan anda ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah



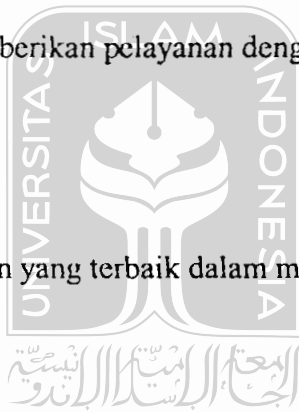
6. Apakah anda serius dan ulet dalam menyelesaikan semua pekerjaan anda ?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah

7. Apakah anda mengutamakan kreatifitas ketika menyelesaikan semua pekerjaan anda?

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah

8. Apakah anda memberikan inovasi-inovasi yang sangat bermanfaat untuk perusahaan?
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Tidak pernah
9. Apakah anda menikmati pekerjaan anda selama ini ?
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Tidak pernah
10. Apakah anda selalu memberikan pelayanan dengan optimal ?
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Tidak pernah
11. Apakah anda memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan semua pekerjaan anda ?
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Tidak pernah
12. Apakah anda mengingatkan dalam kebaikan kepada rekan-rekan kerja anda ?
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Tidak pernah
13. Apakah anda menumbuhkan hubungan kerja yang solid ?
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Tidak pernah



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

#### IV. Variabel Produktivitas

1. Ketika ada pekerjaan anda yang belum terselesaikan, apakah anda mengupayakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut di luar jam kerja anda ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
  
2. Apabila anda telah menyelesaikan pekerjaan, apakah anda berinisiatif untuk mengevaluasi hasil kerja anda ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
  
3. Dalam satu bulan, rata-rata hari aktif kerja adalah 25 hari, apakah anda selalu bekerja selama rata-rata 25 hari tersebut dalam setiap bulannya ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
  
4. Dalam satu hari, rata-rata jam kerja efektif adalah 6 jam (dari jam 08.00 s/d 15.00), apakah anda selalu bekerja selama 6 jam tersebut dalam setiap harinya ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
  
5. Apakah anda mengalami stress dan jenuh saat menyelesaikan pekerjaan anda ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

**TERIMA KASIH  
ATAS KERJASAMA DAN PARTISIPASI ANDA**

## Lampiran 2

### Reliability

#### Case Processing Summary

|       |                 | N  | %     |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid           | 66 | 100.0 |
|       | Exclud<br>ed(a) | 0  | .0    |
|       | Total           | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item Statistics

|    | Mean   | Std.<br>Deviation | N  |
|----|--------|-------------------|----|
| S1 | 6.3333 | 25.33914          | 66 |
| S2 | 7.6364 | 30.54361          | 66 |
| S3 | 6.5152 | 26.07046          | 66 |
| I1 | 7.3333 | 29.33485          | 66 |
| I2 | 6.6061 | 26.43068          | 66 |
| I3 | 6.8636 | 27.27066          | 66 |
| F1 | 6.2121 | 24.85559          | 66 |
| F2 | 5.2727 | 20.85152          | 66 |
| A1 | 6.7273 | 26.91385          | 66 |
| A2 | 7.2121 | 28.85055          | 66 |
| A3 | 7.3333 | 29.33432          | 66 |
| T1 | 6.6667 | 26.67199          | 66 |
| T2 | 6.8485 | 27.39750          | 66 |
| P1 | 5.8485 | 23.40233          | 66 |
| P2 | 6.3636 | 25.46288          | 66 |
| P3 | 6.9697 | 27.88270          | 66 |
| P4 | 7.2121 | 28.85108          | 66 |
| P5 | 6.1818 | 24.73609          | 66 |

#### Item-Total Statistics

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|----|----------------------------------|---|--|---|
| S1 | 113.8030                         | 206794.499                              | 1.000                                  | .999                                      |
| S2 | 112.5000                         | 202083.854                              | 1.000                                  | 1.000                                     |
| S3 | 113.6212                         | 206134.454                              | .999                                   | .999                                      |
| I1 | 112.8030                         | 203173.668                              | 1.000                                  | 1.000                                     |
| I2 | 113.5303                         | 205802.345                              | 1.000                                  | .999                                      |
| I3 | 113.2727                         | 205039.001                              | 1.000                                  | .999                                      |
| F1 | 113.9242                         | 207234.348                              | 1.000                                  | .999                                      |
| F2 | 114.8636                         | 210898.766                              | .999                                   | 1.000                                     |
| A1 | 113.4091                         | 205363.661                              | 1.000                                  | .999                                      |
| A2 | 112.9242                         | 203610.286                              | 1.000                                  | .999                                      |
| A3 | 112.8030                         | 203174.222                              | 1.000                                  | 1.000                                     |
| T1 | 113.4697                         | 205584.068                              | 1.000                                  | .999                                      |
| T2 | 113.2879                         | 204924.516                              | 1.000                                  | .999                                      |
| P1 | 114.2879                         | 208563.100                              | 1.000                                  | 1.000                                     |
| P2 | 113.7727                         | 206683.471                              | 1.000                                  | .999                                      |
| P3 | 113.1667                         | 204486.079                              | 1.000                                  | .999                                      |
| P4 | 112.9242                         | 203610.533                              | 1.000                                  | .999                                      |
| P5 | 113.9545                         | 207348.783                              | .999                                   | .999                                      |

### Scale Statistics

| Mean          | Variance       | Std.<br>Deviation | N of<br>Items |
|---------------|----------------|-------------------|---------------|
| 120.136<br>-4 | 230475,<br>166 | 480.07829         | 18            |

## Lampiran 3

### Reliability

#### Case Processing Summary

|       |             | N  | %     |
|-------|-------------|----|-------|
| Cases | Valid       | 66 | 100.0 |
|       | Excluded(a) | 0  | .0    |
|       | Total       | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| S1 | 14.1515                    | 3204.500                       | 1.000                            | .994                             |
| S2 | 12.8485                    | 2641.946                       | 1.000                            | .999                             |
| S3 | 13.9697                    | 3122.368                       | 1.000                            | .991                             |

#### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| S1 | 6.3333 | 25.33914       | 66 |
| S2 | 7.6364 | 30.54361       | 66 |
| S3 | 6.5152 | 26.07046       | 66 |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 20.4848 | 6714.161 | 81.93999       | 3          |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .996             | 3          |



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |             | N  | %     |
|-------|-------------|----|-------|
| Cases | Valid       | 66 | 100.0 |
|       | Excluded(a) | 0  | .0    |
|       | Total       | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 11 | 13.4697                    | 2883.268                       | 1.000                            | 1.000                            |
| 12 | 14.1970                    | 3203.791                       | 1.000                            | .999                             |
| 13 | 13.9394                    | 3109.412                       | 1.000                            | .997                             |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| 11 | 7.3333 | 29.33485       | 66 |
| 12 | 6.6061 | 26.43068       | 66 |
| 13 | 6.8636 | 27.27066       | 66 |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 11.4848 | 2088.254 | 45.69741       | 2          |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .999             | 3          |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |             | N  | %     |
|-------|-------------|----|-------|
| Cases | Valid       | 66 | 100.0 |
|       | Excluded(a) | 0  | .0    |
|       | Total       | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| F1 | 5.2727                     | 434.786                        | .999                             | .(a)                             |
| F2 | 6.2121                     | 617.800                        | .999                             | .(a)                             |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| F1 | 6.2121 | 24.85559       | 66 |
| F2 | 5.2727 | 20.85152       | 66 |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 20.4848 | 6714.161 | 81.93999       | 3          |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .992             | 2          |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |                 | N  | %     |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid           | 66 | 100.0 |
|       | Exclude<br>d(a) | 0  | .0    |
|       | Total           | 66 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item Deleted |
|----|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| A1 | 14.5455                       | 3385.175                             | 1.000                                  | 1.000                                  |
| A2 | 14.0606                       | 3163.227                             | 1.000                                  | .998                                   |
| A3 | 13.9394                       | 3109.196                             | 1.000                                  | .999                                   |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std.<br>Deviation | N  |
|----|--------|-------------------|----|
| A1 | 6.7273 | 26.91385          | 66 |
| A2 | 7.2121 | 28.85055          | 66 |
| A3 | 7.3333 | 29.33432          | 66 |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std.<br>Deviation | N of<br>Items |
|---------|----------|-------------------|---------------|
| 21.2727 | 7240.386 | 85.09046          | 3             |

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of<br>Items |
|---------------------|---------------|
| .999                | 3             |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |                 | N  | %     |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid           | 66 | 100.0 |
|       | Exclude<br>d(a) | 0  | .0    |
|       | Total           | 66 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item Deleted |
|----|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| T1 | 6.8485                        | 750.623                              | 1.000                                  | .(a)                                   |
| T2 | 6.6667                        | 711.395                              | 1.000                                  | .(a)                                   |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std.<br>Deviation | N  |
|----|--------|-------------------|----|
| T1 | 6.6667 | 26.67199          | 66 |
| T2 | 6.8485 | 27.39750          | 66 |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std.<br>Deviation | N of<br>Items |
|---------|----------|-------------------|---------------|
| 13.5152 | 2922.900 | 54.06385          | 2             |

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of<br>Items |
|---------------------|---------------|
| 1.000               | 2             |

## Reliability

### Case Processing Summary

|       |             | N  | %     |
|-------|-------------|----|-------|
| Cases | Valid       | 66 | 100.0 |
|       | Excluded(a) | 0  | .0    |
|       | Total       | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 26.7273                    | 11429.463                      | .999                             | .999                             |
| P2 | 26.2121                    | 10992.908                      | 1.000                            | .997                             |
| P3 | 25.6061                    | 10490.612                      | 1.000                            | .998                             |
| P4 | 25.3636                    | 10293.189                      | 1.000                            | .998                             |
| P5 | 26.3939                    | 11146.766                      | .999                             | .998                             |

### Item Statistics

|    | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----|--------|----------------|----|
| P1 | 5.8485 | 23.40233       | 66 |
| P2 | 6.3636 | 25.46288       | 66 |
| P3 | 6.9697 | 27.88270       | 66 |
| P4 | 7.2121 | 28.85108       | 66 |
| P5 | 6.1818 | 24.73609       | 66 |

### Scale Statistics

| Mean    | Variance  | Std. Deviation | N of Items |
|---------|-----------|----------------|------------|
| 32.5758 | 16978.402 | 130.30120      | 5          |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .998             | 5          |

# Lampiran 4

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

| Model | Variables Entered               | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | X5, X4, X2, X1, X3 <sup>a</sup> |                   | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .358 <sup>a</sup> | .128     | .054              | 1.95206                    |

Model Summary

| Model | Change Statistics |          |     |     |               |
|-------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
|       | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1     | .128              | 1.733    | 5   | 59  | .141          |

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X1, X3

## ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 33.026         | 5  | 6.605       | 1.733 | .141 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 224.821        | 59 | 3.811       |       |                   |
|       | Total      | 257.846        | 64 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 7.867                       | 3.266      |                           | 2.409 | .019 |
|       | X1         | .127                        | .196       | .080                      | .647  | .520 |
|       | X2         | .068                        | .128       | .065                      | .533  | .596 |
|       | X3         | .025                        | .225       | .014                      | .109  | .913 |
|       | X4         | .246                        | .176       | .175                      | 1.401 | .166 |
|       | X5         | .529                        | .258       | .267                      | 2.055 | .044 |

a. Dependent Variable: Y



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## SPSS DITOTAL

|    | S1   | S2   | S3   | I1   | I2   | I3   | F1   | F2   | A1   | A2   | A3   |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 2  | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 3  | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 4  | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |
| 5  | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 |
| 6  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 7  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 8  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 |
| 9  | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 |
| 10 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 11 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 12 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 13 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 14 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 15 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |
| 16 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 |
| 17 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 18 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |
| 19 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 20 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 |
| 21 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 22 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 23 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 |
| 24 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 25 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |

UNIVERSITAS  
ISLAM

## SPSS DITOTAL

|    | T1   | T2   | P1   | P2   | P3   | P4   | P5   | Total |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1  | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 68,00 |
| 2  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 66,00 |
| 3  | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 59,00 |
| 4  | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 51,00 |
| 5  | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 63,00 |
| 6  | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 64,00 |
| 7  | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 70,00 |
| 8  | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 64,00 |
| 9  | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 60,00 |
| 10 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 60,00 |
| 11 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 63,00 |
| 12 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 63,00 |
| 13 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 61,00 |
| 14 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 1,00 | 64,00 |
| 15 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 62,00 |
| 16 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 56,00 |
| 17 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 70,00 |
| 18 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 62,00 |
| 19 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 72,00 |
| 20 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 50,00 |
| 21 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 54,00 |
| 22 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 63,00 |
| 23 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 59,00 |
| 24 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 67,00 |
| 25 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 52,00 |

UNIVERSITAS  
ISLAM

## SPSS DITOTAL

|    | S1   | S2   | S3   | I1   | I2   | I3   | F1   | F2   | A1   | A2   | A3   |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 26 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 |
| 27 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 28 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 29 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 30 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 31 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 32 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 33 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 34 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 35 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 36 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 37 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 38 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 39 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 40 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 |
| 41 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 |
| 42 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 |
| 43 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 |
| 44 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 45 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 46 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 |
| 47 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 48 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 49 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 50 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |

UNIVERSITAS  
ISLAM

|    | T1   | T2   | P1   | P2   | P3   | P4   | P5   | Total |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 26 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 56,00 |
| 27 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 51,00 |
| 28 | 1,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 60,00 |
| 29 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 67,00 |
| 30 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 62,00 |
| 31 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 69,00 |
| 32 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 69,00 |
| 33 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 60,00 |
| 34 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 57,00 |
| 35 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 63,00 |
| 36 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 67,00 |
| 37 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 63,00 |
| 38 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 59,00 |
| 39 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 57,00 |
| 40 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 53,00 |
| 41 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 65,00 |
| 42 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 63,00 |
| 43 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 67,00 |
| 44 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 55,00 |
| 45 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 68,00 |
| 46 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 62,00 |
| 47 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 61,00 |
| 48 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 66,00 |
| 49 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 64,00 |
| 50 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 65,00 |

|    | S1   | S2   | S3   | I1   | I2   | I3   | F1   | F2   | A1   | A2   | A3   |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 51 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 52 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 53 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 54 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 55 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 1,00 | 3,00 |
| 56 | 1,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 |
| 57 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 58 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 |
| 59 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 60 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 61 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 |
| 62 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 63 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 1,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 |
| 64 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| 65 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 |
| 66 | 4,00 | 3,00 | 1,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 |



UNIVERSITAS  
ISLAM

|    | T1   | T2   | P1   | P2   | P3   | P4   | P5   | Total |
|----|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 51 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 65,00 |
| 52 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 61,00 |
| 53 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 59,00 |
| 54 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 60,00 |
| 55 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 53,00 |
| 56 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 54,00 |
| 57 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 58,00 |
| 58 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 53,00 |
| 59 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 58,00 |
| 60 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 56,00 |
| 61 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 55,00 |
| 62 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 62,00 |
| 63 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 58,00 |
| 64 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 58,00 |
| 65 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 59,00 |
| 66 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 55,00 |



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

**SURAT KETERANGAN**  
YGS/01/ 086

*Bismillahirrahmanirrahiim*

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Djonet Setyawan  
Jabatan : Pemp. Bidang Operasional  
PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

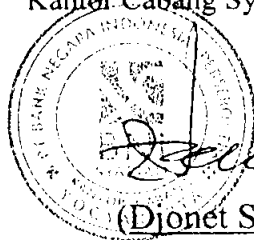
Nama : Luslenika  
NIM : 04913096  
Program : Pascasarjana  
Konsentrasi : Magister Studi Islam  
Universitas/PT : Universitas Islam Indonesia

Adalah benar telah melakukan penelitian pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Yogyakarta guna penyusunan Tesis dengan judul "Pengaruh Nilai-Nilai Keislaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan".

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Yogyakarta, **24** JAN 2007

PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta



(Djonet Setyawan)  
Pemp. Bidang Operasional



**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)**  
**KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**

Jl. KHA. Dahlan No. 89 Yogyakarta  
Telp. 0274 - 411221, 450603 Fax. 0274 - 411222

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN**  
**No. B. 063 - KCS-VII/PIS/01/2007**

Assalamu'alaikum wr.wb

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Sukartidjo  
Jabatan : Pgs. Pemimpin Cabang  
Unit Kerja : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk  
Kantor Cabang Syariah Yogyakarta

Memberikan keterangan bahwa :

Nama : Luslenika  
NIM : 04913096  
Program : Magister Studi Islam  
Kosentrasi : Ekonomi Islam  
Universitas : Universitas Islam Indonesia

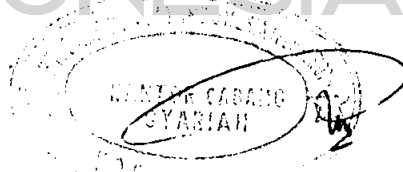
Telah selesai melakukan penelitian di PT. BRI Syariah Yogyakarta dalam rangka penyelesaian tugas akhir (tesis) dengan Judul Penelitian : **Pengaruh Nilai-Nilai Keislaman Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank-Bank Syariah di Yogyakarta)** mulai dari tanggal 01 Oktober s/d 29 desember 2006

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 17 Januari 2007

**BANK RAKYAT INDONESIA**  
**KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**



**Sukartidjo**  
**Pgs. Pinca**



SURAT PERNYATAAN



Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LULUSMIRA  
Perguruan Tinggi/Univ./Sekolah : MAJLIS SYARI'AH ISLAM UNIVERSITAS INDONESIA  
Alamat PT/Univ./Sekolah : Jl. Petaunan Baru No 24 Yogyakarta  
Nomor Telepon : (0274) 52637

Menghadap pejabat Bank Syariah Mandiri:

Nama : Ismed Ali Ganie  
Jabatan : Kepala Cabang  
Alamat : Jl Cik Di Tiro No.1 Yogyakarta

Dalam rangka melaksanakan magang/riset/penelitian Ilmiah dengan judul tesis/skripsi "Pengaruh minat-motivasi keislaman terhadap produktivitas karyawan" di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta dengan ini menyatakan sanggup untuk memenuhi ketentuan-ketentuan sbb :

1. Bahwa tujuan magang/riset/penelitian ini adalah semata-mata untuk keperluan penulisan karya ilmiah dan tidak akan menggunakannya kecuali untuk kepentingan tersebut serta bersedia untuk tetap merahasiakan setiap informasi yang diperoleh dari PT. Bank Syariah Mandiri dan pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Tidak melanggar ketentuan menyangkut rahasia Bank sesuai dengan Undang-undang No. 10 tahun 1988 serta ketentuan intern PT. Bank Syariah Mandiri.
3. Materi magang/riset/penelitian relevan dengan kegiatan Bank dan tidak menyangkut hal-hal yang bersifat rawan dan akan membahayakan kepentingan serta keamanan Bank.
4. Dalam pelaksanaan magang/riset/penelitian tidak akan mengganggu Operasional cabang tempat magang/riset/penelitian dilaksanakan.
5. Tidak diperkenankan menyebut nama PT. Bank Syariah Mandiri dalam materi tesis/skripsi.
6. PT. Bank Syariah Mandiri hanya akan memberikan atas materi questioner yang disampaikan oleh pemohon dan isinya telah sesuai dengan Outline tesis/skripsi yang telah memperoleh persetujuan PT. Bank Syariah Mandiri.
7. PT. Bank Syariah Mandiri berwenang untuk menerbitkan Surat Keterangan magang/riset/penelitian setelah sebelumnya melakukan penelitian dan pengkajian serta telah meyakini bahwa materi tesis/skripsi/penelitian tidak menyimpang dan merugikan kepentingan PT. Bank Syariah Mandiri.
8. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar tesis/skripsi kepada PT. Bank Syariah Mandiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa tekanan maupun paksaan dari pihak manapun. Selanjutnya apabila dikemudian hari ternyata terdapat penyimpangan atas pelaksanaan pernyataan-pernyataan yang telah saya buat tersebut diatas, maka saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,  
Bank Syariah Mandiri

Ismed Ali Ganie  
Kepala Cabang

Yogyakarta, 16-11-2006.



## SURAT KETERANGAN

No. 40 /BTN/KCS.Yk/I/2007

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Budi Suyono  
Jabatan : Kepala Bagian SDM

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Luslenika  
No. Mhs : 04913096  
Jurusan : Magister Studi Islam Program Pasca Sarjana  
Universitas Islam Indonesia

Benar – benar telah melaksanakan penelitian di Bank BTN Kantor Cabang Syariah Yogyakarta. Adapun maksud dan tujuan kegiatan penelitian tersebut adalah dalam rangka penyusunan tugas akhir di Program Pasca Sarjana Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia, dengan judul thesis “Pengaruh Nilai – Nilai Keislaman terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada bank – bank Syariah di Yogyakarta)”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Januari 2007

**PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)  
KANTOR CABANG SYARIAH YOGYAKARTA**



Budi Suyono  
Kepala Bagian SDM