

**PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANA
H, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF,
KOLABORATIF) PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**DEVITASARY RAHMA MUT MUTIAH
19.52.31.111**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANAH, KOMPETEN,
HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF) PEGAWAI BANK
SYARIAH INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus BSI Area Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Saïd Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah

Oleh :

DEVITASARY RAHMA MUT MUTIAH

NIM. 19.52.31.111

Surakarta, 11 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing Skripsi



Melia Kusuma, M.M.

NIK. 19810608201701 2 147

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEVITASARY RAHMA MUT MUTIAH

NIM : 19.52.31.111

Progam Studi : PERBANKAN SYARIAH

Fakultas : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF) PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta).

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti / dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 11 Agustus 2023



Devitasary Rahma M

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : DEVITASARY RAHMAMUT MUTIAH

NIM : 19.52.31.111

Program Studi : PERBANKAN SYARIAH

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul "PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF) PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan mengambil data dari *website* BSI, dan data dari BSI Area Surakarta. Apabila kemudian hari diketahui skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 11 Agustus 2023



Devitasary Rahma M

Melia Kusuma, M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Devitasary Rahma Mut Mutiah

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Devitasary Rahma Mut Mutiah NIM: 19.52.31.111 yang berjudul "PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF) PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)".

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat. Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 11 Agustus 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Melia Kusuma, M.M.
NIK. 19810608201701 2 147

PENGESAHAN

**PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANAH, KOMPETEN,
HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF) PEGAWAI BANK
SYARIAH INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)**

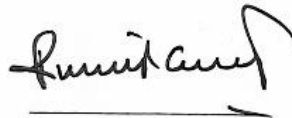
Oleh:

DEVITASARY RAHMA MUT-MUTIAH
NIM. 19.52.31.111

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah
pada hari Rabu tanggal 06 September 2023 M / 20 Safar 1445 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004



Penguji II
Alvin Yahya, M.H
NIK. 19821113 2017011091




Penguji III
Meilana Widyarningsih, S.E.Sy., M.E.
NIP. 199205182020122013



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”

(QS. Ibrahim : 7)

“Bentuk dari yakin kepada Allah itu tenang, kalau masih gelisah artinya belum yakin.”

(Ustadz Hanan Attaki)

“Kalau kalian tidak mau repot, jangan berjuang. Karena perjuangan itu selalu membutuhkan pengorbanan.”

(KH. R As'ad Syamsul Arifin)

“Memang akan sulit di awal, lelah di tengah, tapi akan indah pada akhirnya.”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan dengan penuh rasa terima kasih kepada :

Kedua orang tua saya tercinta, Ayah Tri Sapto Didik Daryoko dan Ibu Susi Narwanti orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberi dukungan, doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang besar sehingga saya bisa berada di titik ini.

Kedua adik tersayang dan keluarga besar yang telah memberi semangat dan dukungan.

Ibu Melia Kusuma, M.M. terimakasih atas kesabaran dalam membimbing dan selalu memberikan dukungan dan doa terbaik.

Sahabat- sahabat saya yang telah memberikan semangat, dukungan dan menjadi tempat berbagi selama ini.

Kepada pihak yang tidak bisa saya sebutkan, terimakasih telah menemani dan memberikan semangat di penghujung perjalanan saya menuju cita-cita.

Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan Nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Budi Sukardi, S.E.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Rais Sani Muhharami, S.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
5. Dr. Waluyo, L.C., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. Melia Kusuma, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, perhatian dan bimbingan selama proses pengerjaan skripsi dari awal hingga akhir.
7. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
8. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Dosen Penguji yang telah memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bank Syariah Indonesia Area Surakarta yang telah bersedia membantu penulis memperoleh data selama proses penelitian.
11. Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner penelitian penulis.
12. Ayah Tri Sapto Didik Daryoko dan Ibu Susi Narwanti terimakasih atas segala doa, dukungan, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis.
13. Kedua adik tersayang Shakti Ramadhan Nurcahyadin dan Mikhayla Asri Nanjelita, serta keluarga besar yang memberikan doa, dukungan, dan semangat.
14. Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan motivasi dan kenangan yang tidak akan pernah terlupakan bagi penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
15. Kepada pihak yang tidak bisa saya sebutkan, terimakasih telah menemani dan memberikan semangat di penghujung perjalanan saya menuju cita-cita.

Walau tak dapat dipungkiri terkadang rasa sedih kerap kali datang dan menjadi kendala tersendiri.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 11 Agustus 2023

Penulis

ABSTRAK

Human resources that suit the company's needs are the most important asset because they will be the pioneers of other resources. Someone in a company needs to be seen as a human being in order to carry out their role effectively, efficiently, and productively. With the change in core values among Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, and BNI Syariah after merging into Bank Syariah Indonesia (BSI). Previously, each legacy institution had its core values, but after the merger, a new set of core values called core values AKHLAK was introduced under the BUMN. Employee adaptation is necessary to switch from the previous core values to the new AKHLAK values currently implemented by Bank Syariah Indonesia (BSI).

The research is a quantitative research with a primary data source in the form of a questionnaire. The population in the study were employees of Bank Syariah Indonesia in Surakarta Area. The sampling technique in this study used purposive sampling with a total sample of 100 employees of Bank Syariah Indonesia in Surakarta Area. The data analysis technique used is multiple regression analysis with SPSS IBM versi 25.0.

The results of this research indicate that trustworthy have a affect positive on the performance of employees, competent have a affect positive on the performance of employees, harmonious have a affect positive on the performance of employees, loyal have a affect positive on the performance of employees, adaptive have a affect positive on the performance of employees, collaborative have a affect positive on the performance of employees.

Keywords: *Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan merupakan aset terpenting karena akan menjadi pelopor sumber daya lainnya. Seseorang dalam sebuah perusahaan sangat perlu untuk dipandang sebagai kemanusiaan sehingga berperan secara efektif, efisien, dan produktif. Adanya perubahan *core values* antara Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah pasca merger menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Dimana *legacy* sebelumnya sudah mempunyai *core values* sendiri setelah bergabung menjadi *core values* baru yang berada di bawah kementerian BUMN dengan *core values* AKHLAK. Sehingga diperlukan adaptasi dari para karyawan untuk merubah *core values* yang sebelumnya sudah berjalan menjadi *core values* AKHLAK, yang saat ini diterapkan oleh Bank Syariah Indonesia (BSI).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan SPSS IBM versi 25.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa amanah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompeten berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, harmonis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adaptif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kolaboratif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	10
1.5. Batasan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.7. Jadwal Penelitian	12
1.8. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	13
1. Pengertian Kinerja Karyawan	13
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
3. Karakteristik Kinerja Karyawan	16
2.1.2. Karyawan.....	17

1. Pengertian Karyawan	17
2. Perbedaan Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak	17
2.1.3. Budaya Kerja (<i>Core Values</i>).....	18
1. Pengertian Budaya Kerja (<i>Core Values</i>).....	18
2. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja.....	19
3. Jenis-Jenis Budaya Kerja	19
2.1.4. Sumber Daya Manusia.....	20
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	20
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.5. Core Values Sumber Daya Manusia (SDM) BUMN	21
1. Pengertian <i>Core Values</i> BUMN AKHLAK.....	21
2. Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup <i>Core Values</i> BUMN AKHLAK	21
2.1.6. Nilai-nilai <i>Core Values</i> Sumber Daya Manusia	22
1. Amanah	22
3. Kompeten.....	25
4. Harmonis	26
5. Loyal	29
6. Adaptif	31
7. Kolaboratif	32
2.1.7. Bank Syariah.....	34
1. Pengertian Bank dan Bank Syariah.....	34
2.1.8. Bank Syariah Indonesia (BSI)	35
1. Sejarah Bank Syariah Indonesia	35
2. Produk dan Layanan Bank Syariah Indonesia	35
2.2. Penelitian Yang Relevan	36
2.3. Kerangka Penelitian.....	44
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1. Jenis Penelitian	47
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	47

3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	47
3.3.1.	Populasi.....	47
3.3.2.	Sampel	47
3.3.3.	Teknik pengambilan sampel	48
3.4.	Data dan Sumber Data	48
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	49
3.6.	Variabel penelitian.....	50
3.6.1.	Variabel independen	50
3.6.2.	Variabel dependen	50
3.7.	Definisi Operasional Variabel	50
3.8.	Teknik Analisis Data	54
3.8.1.	Uji Instrumen	54
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.8.3.	Uji Ketepatan Model.....	56
3.8.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.8.5.	Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
4.1.	Gambaran Umum Penelitian	59
4.1.1.	Profil Bank Syariah Indonesia	59
4.1.2.	Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia	59
4.1.3.	Core Values Bank Syariah Indonesia	60
4.1.4.	Responden Penelitian.....	61
4.2.	Pengujian dan Hasil Analisis Data	65
4.2.1.	Hasil Uji Instrumen.....	65
4.2.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.2.3.	Hasil Uji Ketepatan Model	73
4.2.4.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	76
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V PENUTUP		91
5.1.	Kesimpulan.....	91

5.2. Keterbatasan Penelitian	91
5.3. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Total Assets, Net Profit, TPF, dan PYD Semester I	2
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan	367
Tabel 3. 1 Skala Likert	50
Tabel 3. 2 Indikator Variabel	51
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	64
Tabel 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4. 6 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas dengan Teknik Kolmogrov-Smirnov (K-S).....	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedasitas dengan Uji Gletser	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan)	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4. 15 Hasil Uji T (Parsial)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tren Pertumbuhan Perbankan Syariah	2
Gambar 1. 2 Pangsa Pasar Bank Syariah: BUS, UUS, AND BPRS	2
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot (P-Plot).....	71
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedasitas Menggunakan Scatterplot	74

BAB I

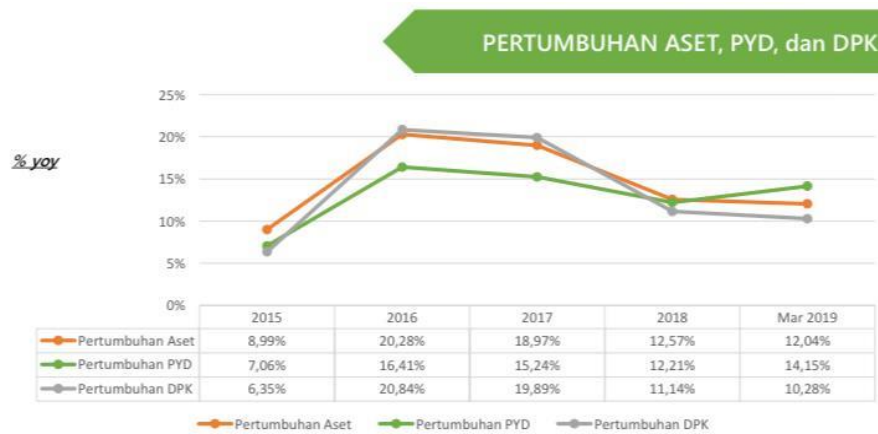
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia ialah aset terpenting pada perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia yang sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan menjadi pelopor sumber daya lainnya. Sumber daya manusia ialah seseorang yang bekerja sebagai pelopor sumber daya yang lain pada perusahaan (Ardian 2019).

Regulasi bank syariah yang berada di Indonesia tertuang pada Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008. Perbankan Syariah merupakan lembaga keuangan di mana melakukan pekerjaan bersumber pada hukum syariah. Berdasarkan jenis terdapat 3 (tiga) bank syariah antara lain Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

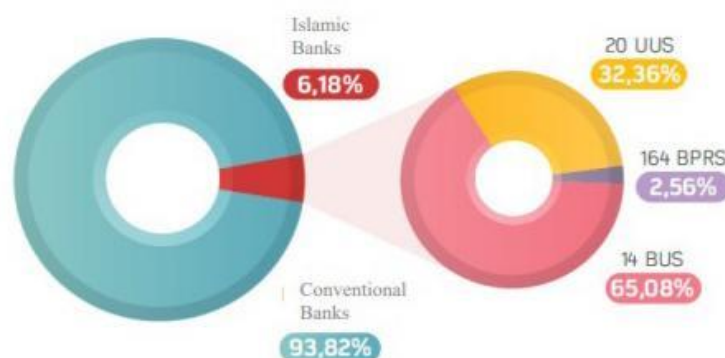
Berdasarkan UU Nomor 21 Tahun 2008, perbankan syariah sudah dipilih pada kalangan umat muslim dan membuat rivalitas dalam industri lembaga keuangan bank mewujudkan praktik yang erat. Fungsi pokok perbankan syariah yaitu melakukan pelayanan angsuran serta pembayaran yang dilakukan melalui sistem sesuai dengan prinsip syariah (Hoerudin1a 2019). Perbankan syariah Indonesia meningkat dengan jangka waktu 5 tahun dilihat pada bagian pembiayaan ataupun dana (www.ojk.go.id).



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Aset, PYD, dan DPK

Sumber: data www.ojk.go.id

Lembaga keuangan merupakan tempat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat untuk memungkinkan mereka menyimpan dan membiayai transaksi keuangan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Latifah, 2020). Namun di negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, diperlukan sebuah lembaga yang benar-benar berjalan sesuai syariat Islam dan bebas dari riba (Hoerudin, 2019). Perbankan syariah memiliki potensi besar menjadi pilihan pertama dan dimulai dengan memilih kesepakatan untuk klien. (Zulkarnain et al., 2020).



Gambar 1. 2 Pangsa Pasar Bank Syariah: Bus, Uus, And Bprs

Sumber: (OJK, 2019)

Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2019, terdapat 14 BUS dengan jumlah aset Rp350,36 triliun. PYD sebesar Rp225,15 triliun serta DPK sebesar Rp288,98 triliun. Jumlah UUS pada 2019 sebanyak 20. Total asetnya Rp174,20 triliun, PYD Rp130,04 triliun, dan DPK Rp127,58 triliun. Jumlah BPRS pada tahun 2019 sebanyak 164 lembaga. Asetnya Rp13,76 triliun, Pembiayaan Yang Disalurkan Rp9,94 triliun, dan Dana Pihak Ketiga Rp8,73 triliun (Idriesa et al., 2019).

Proses merger membuka peluang bagi BSI untuk memiliki modal inti yang kuat. Aset besar, likuiditas memadai, serta peningkatan produk sebanding keperluan publik. Kemudian dengan modal yang besar, bank syariah dapat mengembangkan teknologi digital yang mampu memenuhi nasabah generasi milenial (Idriesa et al., 2019).

Tabel 1. 1

Total Assets, Net Profit, DPK, dan PYD Semester I

Nama Bank	Total Assets (trillion rupiah)	Net Profit (trillion rupiah)	DPK (trillion rupiah)	PYD (trillion rupiah)
Bank Syariah Indonesia	114,4	718,6	101,78	75,61 T
BRI Syariah	49,6	117,2	41,1	37,4 T
BNI Syariah	50,76	266,64	43,64	31,33 T
Total	214,76 T	1,102 T	186,52 T	144,34 T

Sumber: Data diolah dari laporan semester 1 tahun 2020 BRI Syariah, BSM, dan BNI Syariah

Kinerja positif Bank Syariah Indonesia berlanjut pada kuartal III/2022. Hal ini tercermin dari laba bersih yang meningkat 42% secara *year on year* mencapai Rp3,21 triliun. BSI membukukan Dana Pihak Ketiga (DPK) mencapai Rp245,18

triliun, atau tumbuh 11,86% pada periode yang sama. Kinerja positif ini didukung oleh kepercayaan masyarakat melalui penempatan DPK. Bahkan tabungan wadiah tumbuh melesat menjadi salah satu produk yang paling diminati masyarakat. Pasalnya produk perbankan syariah tersebut bebas biaya administrasi bulanan dengan fasilitas e-banking yang mudah diakses (Bank Syariah Indonesia, 2022).

Kinerja yang kuat juga didukung oleh total pembiayaan yang tumbuh 22,35%, yaitu menjadi Rp199,82 triliun. Kontribusi pembiayaan terbesar berasal dari bisnis mikro yang tumbuh 37,32%, disusul pembiayaan kartu yang meningkat 35,81% dan pembiayaan gadai naik 30,15%. Capaian ini juga didukung oleh kualitas pembiayaan yang sangat sehat. Hal itu tercermin dari NPF Nett yang sangat terjaga yaitu hanya sebesar 0,59% (Bank Syariah Indonesia, 2022).

Per September 2022, pembiayaan keuangan berkelanjutan BSI mencapai Rp51,03 triliun atau 25,54% dari total pembiayaan yang dicatatkan. Perseroan juga mengencangkan implementasi keuangan berkelanjutan dengan penyaluran dana *corporate social responsibility (CSR)* yang mengusung konsep *3P (people, planet, dan profit)*. Dana CSR yang disalurkan BSI ke berbagai sektor *socioeconomic* jumlahnya telah mencapai Rp84,1 miliar (Bank Syariah Indonesia, 2022).

Seseorang dalam sebuah perusahaan sangat perlu untuk dipandang sebagai kemanusiaan maka berperan secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu, diperlukan kecenderungan dan keahlian khusus guna menghasilkan kandidat berpengalaman memiliki *skill* untuk perusahaan (Sari et al., 2012). Kinerja

merupakan hasil kinerja seseorang sesuai standar peraturan dari perusahaan (Rani & Mayasari, 2015).

Seorang karyawan harus mempunyai sifat amanah yang berarti kepercayaan, kewajiban dan meyakinkan. Selain itu makna lain dari amanah adalah kecenderungan melengkap kebutuhan berdasarkan peraturan. Seperti etika yang terikat dengan perasaan ikhlas secara penuh dapat diartikan sebagai amanah.

Menurut (Retnowati & Sinambela, 2019) amanah diartikan sebagai manifestasi sifat sesuai dengan keahlian. Amanah ialah berlandaskan keyakinan khalayak serta standar untuk anggota guna memverifikasi ketepatan yang dicapai. Amanah mewajibkan anggota untuk tetap berkarakteristik tulus serta terbuka atas atas privasi publik, respon baik serta kejujuran public harus meraih manfaat sendiri.

Kompeten dapat diartikan sebagai sifat seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Kompeten mengandung makna bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Mogot et al., 2019).

Membangun lingkungan kerja yang positif antara pegawai dan nasabah atupun satu sama lain merupakan tugas dari seorang pegawai dalam perusahaan tersebut, tentunya melalui komunikasi dua arah. Harmonis dapat disebut juga kekompakan yang berhubungan antara akhlak dan kemampuan. Kebersamaan akan mempengaruhi karyawan setia kepada anggota serta mencegah dampak pada karyawan yang *resign* dari anggotanya (Nur, 2017).

Loyal ialah ketetapan seseorang terhadap perusahaan, ditinjau dari kesetiiaannya dengan cara yang paling utama untuk perusahaan (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022). Loyal muncul pada sifat dan karakter seseorang yang bermula pada pemahaman seseorang kepada perusahaan yang dapat disebut kedua belah pihak menginginkan, seseorang menginginkan pencaharian untuk mencapai tujuan tertentu, begitu sebaliknya perusahaan mementingkan seseorang terutama seseorang yang berpartisipasi maupun berperan dengan baik kepada perusahaan (Sondak, 2019).

Adaptif merupakan kebiasaan seseorang untuk beradaptasi di lingkungannya supaya mudah menyesuaikan diri sendiri terhadap aktivitas yang selalu berubah (Anindyajati et al., 2018). Kebiasaan tersebut memperlihatkan karakteristik pekerjaan yang bersumber pada dorongan maupun kemauan seseorang tersebut.

Kolaboratif dapat diartikan sebagai bentuk kerja sama, diskusi, menghormati maupun memantapkan, yang menerima pemahaman seseorang untuk mendapatkan perubahan dalam pengetahuan organisasi (Lanpogia, 2019). Sehingga kolaboratif dapat diartikan sebagai kerja sama antar perusahaan untuk mendapatkan keuntungan bersama (Wargadinata, 2016).

Bank Syariah Indonesia ialah merger dari 3 (tiga) bank syariah yang meliputi Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah. Pada tanggal 27 Januari 2021 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) meresmikan merger 3 (tiga) bank

syariah melalui surat Nomor SR/-3/PB.1/2021. Kemudian Presiden RI Joko Widodo meresmikan kembali Bank Syariah Indonesia pada 1 Februari (BSI, 2021).

Dari ketiga bank syariah tersebut tentu memiliki *core values* yang berbeda-beda, seperti Bank Syariah Mandiri yang dulunya memiliki *core values* ETHIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus), BRI Syariah memiliki *core values* PASTI OKE (Profesional, Antusias, Penghargaan SDM, Tawakal, Integritas, Orientasi bisnis dan Kepuasan pelanggan). Sedangkan *core values* dari BNI Syariah yaitu Amanah dan Jamaah.

Ketiga *core values* tersebut saat ini berubah menjadi satu *core values* yang baru dalam Bank Syariah Indonesia yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) dan itulah yang dipatuhi oleh Bank Syariah Indonesia. Akhlak ialah nilai-nilai perusahaan yang harus diterapkan oleh pegawai saat meningkatkan kinerja dan setiap pegawai diharuskan untuk berpatokan pada akhlak tersebut.

Diantaranya amanah yaitu memegang teguh pada kepercayaan yang diberikan, kompeten berarti terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, harmonis berarti saling peduli dan menghargai perbedaan, loyal berarti berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, adaptif berarti terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, kolaboratif berarti membangun kerja sama yang sinergis. (Bank Syariah Indonesia, 2022). *Core values* AKHLAK ditujukan sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor utama dalam penelitian ini yaitu adanya perubahan budaya perusahaan antara Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah pasca merger menjadi PT Bank Syariah Indonesia. Dimana legacy sebelumnya sudah mempunyai budaya perusahaan sendiri setelah bergabung menjadi budaya perusahaan baru yang berada di bawah kementerian BUMN dengan budaya perusahaan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).

Akibat adanya perubahan nilai perusahaan, maka diperlukan adaptasi dari para pegawai Bank Syariah Indonesia untuk merubah nilai yang sebelumnya sudah berjalan menjadi nilai akhlak yang saat ini menjadi nilai yang diterapkan oleh PT Bank Syariah Indonesia.

Menurut penuturan Ibu Trias selaku Bagian Umum Bank Syariah Indonesia Area Surakarta, terdapat karyawan yang kurang cepat untuk memahami pekerjaannya saat pertama kali bekerja serta kurangnya menjalin komunikasi sesering mungkin dengan rekan kerja.

Menurut penuturan Ibu Rizki Amalia selaku Konsumer Bank Syariah Indonesia KCP Sukoharjo Kartasura, sesudah adanya proses merger bank syariah ini, peminat bagian konsumer meningkat, tetapi masih terdapat nasabah yang membandingkan pembiayaan di bank syariah dan konvensional mengenai margin.

Penelitian menurut (Larasati et al., 2022) menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan *core values* AKHLAK untuk menilai kinerja karyawan menjadi unsur persebaran *core values* yang telah ditetapkan oleh kementerian BUMN. Pada

penelitian (Riyanto & Anto, 2022) mengungkapkan bahwa kompeten serta kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian mengenai penerapan akhlak pegawai Bank Syariah Indonesia dengan judul **“PENGARUH PENERAPAN NILAI AKHLAK (AMANAH, KOMPETEN, HARMONIS, LOYAL, ADAPTIF, KOLABORATIF) PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus BSI Area Surakarta).**

1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah berdasarkan pemaparan latar belakang yang sudah tertera di atas, antara lain:

1. Adanya perubahan budaya perusahaan antara Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, BNI Syariah pasca merger menjadi PT Bank Syariah Indonesia. Dimana *legacy* sebelumnya sudah mempunyai budaya perusahaan sendiri setelah bergabung menjadi budaya perusahaan baru yang berada di bawah kementerian BUMN dengan budaya perusahaan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif).
2. Dengan adanya perubahan nilai perusahaan, maka diperlukan adaptasi dari para pegawai untuk merubah nilai yang sebelumnya sudah berjalan menjadi nilai akhlak yang saat ini menjadi nilai yang diterapkan oleh PT Bank Syariah Indonesia.

1.3. Rumusan Masalah

Masalah pokok pada penelitian ini yang berdasarkan pada uraian latar belakang yang sudah tertera di atas yaitu:

1. Apakah pengaruh penerapan nilai amanah pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh penerapan nilai kompeten pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh penerapan nilai harmonis pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh penerapan nilai loyal pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah pengaruh penerapan nilai adaptif pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah pengaruh penerapan nilai kolaboratif pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai amanah pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai kompeten pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai harmonis pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai loyal pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai adaptif pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh penerapan nilai kolaboratif pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.

1.5. Batasan Penelitian

Fokus penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah penerapan nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harminis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Data yang digunakan oleh peneliti ialah data primer yang berasal dari variabel dan sampel karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengetahui pengaruh penerapan nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Pegawai Bank Syariah Indonesia terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Bank Syariah

Khususnya Bank Syariah Indonesia Area Surakarta, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada

perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui nilai perusahaan yang diterapkan oleh pegawai.

1.7. Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8. Sistematika Penulisan

Peneliti membuat sistematika penulisan penelitian untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai penelitian ini yang terdiri dari lima bab yakni sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN: bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA: dalam bab ini berisi pemaparan landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka penelitian, pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN: pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN: bab ini menjelaskan gambaran umum penelitian, uraian hasil analisa penelitian dengan teori-teori yang digunakan.

BAB V PENUTUP: bab terakhir ini ialah rangkaian dari penelitian yang berisi kesimpulan dan keterbatasan penelitian serta saran yang diuraikan peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2009) kinerja ialah seseorang yang mencapai pekerjaannya dengan mutu dan kelebihan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang diberikan. Maka, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan secara benar, tidak melanggar sesuai moral dan etika (Prawirosentono, 1991).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dipercayakan (Tucunan et al., 2014).

Menurut (Widayati et al., 2017) kinerja merupakan suatu keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsi utama untuk mewujudkan target, tujuan, dan visi misinya. Dikarenakan kinerja ialah gambaran terkait kelebihan perusahaan untuk mengupayakan serta mendistribusikan kapasitas.

Penilaian pekerjaan seseorang dapat dinilai dari bagaimana perusahaan mendapatkan pemberitahuan mengenai kinerja baik yang dilakukan oleh karyawan.

Dalam kinerja tersebut maka mudah mengerahui bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Safitri, 2013). Dalam menjalankan fungsinya kinerja tidak berjalan dengan sendirinya, tetapi berkaitan dengan kesenangan pekerjaan serta umpan balik yang dipengaruhi oleh keahlian, kecekatan, maupun karakter seseorang (Anang Kistyanto, 2016).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau indikator suatu pekerjaan yang mencerminkan keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dan sejalan tujuan organisasi dalam waktu tertentu dan dapat diukur.

Teori kinerja dikembangkan oleh (Atkinson dan Winston, 1974) dalam (Corno et al., 2002) menyatakan bahwa pencapaian seseorang terhadap masa depan dipengaruhi oleh kolaborasi antara total pencapaian hasil kerja pada saat bekerja dan waktu yang dihabiskan saat bekerja. Dengan demikian, dengan adanya efisiensi dapat dicapai saat mengerjakan pekerjaannya, sedangkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja bersumber dari motivasi.

Menurut (Mangkunegara, 2009) dalam penelitian ini indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Kuaitas kerja merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, atau seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas kerja yaitu segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, sehingga kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja yaitu karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat atau tidak ada kesalahan. Dengan demikian pelaksanaan tugas yaitu bisa atau tidaknya mengandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai perintah dalam bekerja dan bagaimana seorang karyawan mempunyai ide, berhati-hati dalam bekerja supaya melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesadaran seseorang dalam perilaku maupun perbuatan yang disengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan suatu perwujudan kesadaran terkait kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (ID 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, sehingga mereka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahlian pekerjaannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental adalah mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Berarti seorang pegawai harus siap mental maupun fisik serta memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu menciptakan dan memanfaatkan situasi kerja (Mangkunegara, 2009).

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2009) orang yang mempunyai kinerja tinggi mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- Mempunyai komitmen yang tinggi
- Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- Memiliki tujuan yang realistis

- Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan memiliki rencana kerja yang menyeluruh
- Dapat memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan yang dilakukan
- Dapat merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.2. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja dengan memberikan kinerjanya kepada suatu perusahaan baik tenaga kerja maupun pikiran untuk memperoleh jasa sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa karyawan ialah seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun orang lain.

2. Perbedaan Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak

Karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dan lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan. Sedangkan karyawan kontrak menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak yaitu seseorang yang memiliki hubungan dengan perusahaan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap :

- Untuk lama bekerja tidak terdapat jangka waktu
- Hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
- Untuk masa percobaan perusahaan dapat menggunakan waktu maksimal 3bulan

- Masa kerja dihitung berdasarkan masa percobaan
- Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan dikarenakan pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak :

- Dipekerjakan perusahaan pada waktu tertentu saja, maksimal 3 tahun
- Hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
- Perusahaan tidak memakai syarat percobaan
- Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu

2.1.3. Budaya Kerja (*Core Values*)

1. Pengertian Budaya Kerja (*Core Values*)

Core Values adalah keyakinan dasar tentang panduan perilaku untuk para individu dan kelompok. (Meutia, K., & Husada, 2019) *Core Values* diartikan sebagai nilai dari suatu hal yang menjiwai suatu perusahaan, sehingga core values dihargai dan dijadikan nilai dalam menjalankan tugas perusahaan.

Core Values secara umum mencerminkan kata sifat yang lengkap dengan penjelasan agar seluruh karyawan dapat mengetahui, dan mengimplementasikan nilai-nilai di dalamnya. Sehingga muncul kesadaran secara pribadi dan menjadi kebutuhan bagi setiap karyawan yang pada akhirnya akan memberikan kemajuan bagi perusahaan tempat mereka bekerja (Safaruddin et al., 2021).

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilaksanakan secara ulang oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Kebiasaan yang dimaksud adalah gabungan dari tindakan dan karakter yang mempunyai aspek yang digunakan sebagai pedoman dalam bertindak dan berkarakter (Nawawi, 2008).

Dalam teori (Susanto, 2000) menjelaskan bahwa jika budaya kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja sangat berhubungan erat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Menurut (Robbin, 2015) fungsi dan manfaat budaya kerja yaitu :

- Memiliki *boundary-defining roles*, ialah membuat perbedaan antara perusahaan satu dengan yang lainnya.
- Menyampaikan rasa identitas untuk anggota perusahaan.
- Budaya memberikan fasilitas berdirinya tumbuhnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih penting daripada kepentingan individu.
- Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- Memberikan layanan *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk karakter dan tindakan seseorang.

3. Jenis-Jenis Budaya Kerja

- Budaya kerja timbal balik
- Budaya kerja transparan
- Budaya kerja berfokus pada individu
- Budaya kerja tanpa dinding pembatas

- Budaya kerja tim
- Budaya kerja menyenangkan dengan unsur lelucon

2.1.4. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah peran dan hubungan kinerja seseorang supaya tercapainya tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia terikat mengenai semua kegiatan manajemen yaitu perencanaan hingga pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Chairunnisah et al., 2021).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah berbagai kegiatan yang dilaksanakan menurut efisiensi dan efektivitas kegiatan manajemen berawal dari menarik hingga kenyamanan seseorang dalam mencapai tujuan bersama (Chairunnisah et al., 2021).

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut fungsi sumber daya manusia yaitu :

a. Fungsi Manajerial

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pengarahan
- Pengendalian

b. Fungsi Operasional

- | | |
|----------------|-------------------|
| • Pengadaan | • Pengintegrasian |
| • Pengembangan | • Pemeliharaan |
| • Kompensasi | • Kedisiplinan |

- Pemberhentian

2.1.5. Core Values Sumber Daya Manusia (SDM) BUMN

1. Pengertian *Core Values* BUMN AKHLAK

Core Values AKHLAK merupakan nilai-nilai utama BUMN yang harus diimplementasikan dan dipedomani oleh setiap sumber daya manusia BUMN yang merupakan tata nilai baru sebagai symbol transformasi BUMN dalam membangun komitmen dan integritas karyawannya. Dengan diterbitkannya Surat Edaran Menteri BUMN Republik Indonesia Nomor SE-7/MBU/07/2020. Secara resmi ditetapkan oleh Kementerian BUMN sebagai landasan pembangunan karakter insan BUMN dalam lingkungan BUMN, anak perusahaan, dan segenap afiliasi perusahaan, serta menjadi symbol dasar perilaku BUMN (Kementerian BUMN, 2020).

Perusahaan BUMN sebelumnya memiliki *core values* yang berbeda-beda. *Core Values* AKHLAK yang ditetapkan sebagai simbol transformasi yang kemudian diselaraskan diseluruh BUMN, berdasar pada salah satu dari lima program prioritas yang dinyatakan oleh Presiden RI JokoWidodo tahun 2019-2024 yaitu memperhatikan pengembangan SDM menuju era teknologi dan informasi (Pendayagunaan & 2022, n.d.).

2. Maksud, Tujuan dan Ruang Lingkup *Core Values* BUMN AKHLAK

Maksud dan tujuan diterapkannya *Core Values* AKHLAK melalui Surat Edaran Menteri BUMN Nomor. SE-7/MBU/07/2020 adalah agar setiap Sumber Daya Manusia BUMN mengetahui, mengimplementasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai utama (*core values*) SDM BUMN secara sungguh-

sungguh, konsisten dan konsekuen, sehingga melahirkan perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja BUMN yang selaras dengan *core values* tersebut.

Ruang lingkup penerapan *core values* AKHLAK yaitu pada seluruh Sumber Daya Manusia BUMN mulai dari Direksi, Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas, manajemen atau pegawai, dan karyawan atau pekerja di lingkungan BUMN, anak perusahaan, serta perusahaan afiliasi terkonsolidasi.

2.1.6. Nilai-nilai *Core Values* Sumber Daya Manusia

1. Amanah

a. Pengertian Amanah

Amanah diartikan sebagai manifestasi sifat sesuai dengan keahlian. Amanah berlandaskan keyakinan khalayak serta standar untuk anggota guna memverifikasi ketepatan yang dicapai. Amanah mewajibkan anggota untuk tetap berkarakteristik tulus serta terbuka atas privasi publik, respon baik, serta kejujuran publik harus meraih manfaat sendiri (Retnowati & Sinambela, 2019).

Menurut teori (Welch, 2005) amanah ialah orang yang mengatakan kebenaran, memegang perkataan mereka, serta bertanggungjawab atas tindakan, mengakui kesalahan, dan mengoreksinya. Amanah diartikan sebagai suatu sikap yang mengharuskan seseorang berkarakteristik, dapat dipercaya, dan tanggung jawab (Eka Putra, 2021). Amanah ialah dapat dipercaya, berbeda dengan amanat yaitu suatu hal perjanjian atau titipan. Amanah bermula dari bahasa Arab yang berhubungan mengenai karakter seseorang yang dipercayakan (Hermawan & Ahmad, 2020).

Dapat dilihat dari definisi amanah di atas, menunjukkan bahwa amanah berperan penting dalam kinerja yang dapat diberikan pegawai, serta dapat memprediksi perilaku seorang pegawai hanya dengan melihat amanah pegawai. Adanya kesesuaian hati dan pikiran dan selarasnya ucapan dengan tindakan merupakan salah satu definisi amanah (Wahyuni, 2020).

Amanah berlaku pada penerapan kegiatan yang dilaksanakan rutin terhadap aturan perilaku untuk dasar ketetapan kualitas yang terdapat etika bertindak paling utama. Amanah dalam konteks ini yaitu perasaan yang dirasa dari kualitas seperti kejujuran dan komitmen yang diteladani dalam keyakinan nilai-nilai dan prinsip dalam memenuhi tanggung jawab. Pentingnya sikap amanah yang harus dimiliki insan-insan Bank Syariah menjadikan tolak ukur seberapa tinggi sikap integritas mereka terhadap perusahaan.

Amanah mewajibkan untuk berkarakter dapat diberi kepercayaan, etika dan perasaan ikhlas secara penuh, terbuka, serta tanggung jawab pada pekerjaan. Amanah dalam bekerja di dunia perbankan sangat diharuskan, dikarenakan berhubungan langsung dengan uang. Pada lembaga keuangan amanah bisa juga dijadikan non moto “amanah harga mati” sebagai pencegahan dari perilaku penyelewengan atau biasa disebut *fraud* di setiap individu pegawainya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Amanah

Faktor merupakan suatu kesatuan utuh yang berarti seluruh faktor tersebut tidak bisa dipecah-pecah karena saling terkait satu lain. Seseorang dikatakan memiliki amanah apabila memiliki seluruh faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah:

- Jujur

Jujur artinya tidak mengingkari kata hati, berbicara dan bertindak sesuai nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh serta menjaga komitmen terhadap orang lain, menerima dan mampu bertanggungjawab atas perasaan dan perilaku yang ada.

- Teguh

Teguh artinya tidak menyalahi prinsip dalam menjalankan kewajiban, tidak dapat disuap atau diajak melakukan perbuatan curang meskipun ada godaan dorongan dari orang lain.

- Memiliki *self-control* yang kuat

Self-control yaitu kemampuan seseorang dalam memantau respon agar sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral yang dimiliki. Seseorang yang mempunyai *self-control* kuat tidak mudah memperlihatkan reaksi emosional lewat ucapan maupun sikap badan.

- Memiliki *self-esteem* yang tinggi

Self-esteem adalah kepercayaan bahwa seseorang mampu berperilaku sesuai moral yang diyakini. Karyawan yang memiliki amanah merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Karyawan yang amanah cenderung lebih positif dalam kepuasan kerja, karena tidak ada ketakutan akan terungkapnya kebohongan dan kecurangan yang dilakukan dalam kehidupannya sehari-hari (Harmaily, 2019).

Menurut (Kementerian BUMN, 2020) dalam penelitian ini indikator amanah yaitu:

1. Memenuhi janji dan komitmen
2. Bertanggungjawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan
3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

Menurut (Surya Dharma, 2013) penerapan perencanaan kinerja yang merupakan serangkaian kegiatan persiapan yang dilakukan dengan merumuskan dan menetapkan langkah-langkah pelaksanaan suatu pekerjaan dengan meliputi aspek yang sudah dijelaskan. Aspek tersebut kemudian dikaitkan dengan prinsip amanah, sehingga dapat terbentuk berupa tindakan penerapan perencanaan kinerja berdasarkan pada prinsip amanah.

3. Kompeten

a. Pengertian Kompeten

Kompeten ialah kemampuan melakukan suatu pekerjaan berlandaskan atas ketrampilan serta pemahaman maupun dukungan perilaku dalam pekerjaan yang dilakukan (Robbins, 2018). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2002 menjelaskan bahwa kompeten ialah keahlian seseorang yang terdiri dari pemahaman karakter untuk diterapkan dalam pekerjaannya.

Kompeten merupakan faktor mendasar seseorang yang memiliki kelebihan, serta menjadikan perbedaan dengan kelebihan seseorang yang lebih rendah. Oleh karenanya, kompeten ialah persyaratan seseorang yang bagus, sehingga seseorang yang kompeten dipandang seseorang yang memiliki kelebihan maupun tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan (Wibowo, M.Si & Wahyudi., 2018).

Menurut (Moehariono, 2009) bahwa hubungan kompeten karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompeten yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

b. Kriteria Kompeten Perusahaan

Sebenarnya kompeten menjadikan suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang karyawan, akan tetapi sebagai calon karyawan harus mengetahui bahwa kompeten seperti apa yang paling umum diinginkan perusahaan, yaitu:

- Semangat beprestasi untuk mencapai target kerja
- Teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja
- Bersifat proaktif
- Mempunyai pengetahuan tinggi
- Berempati terhadap orang lain
- Berorientasi kepada pelanggan
- Memiliki kemampuan komunikatif yang diplomatik dan persuasive

Menurut (Kementerian BUMN, 2020) dalam penelitian ini indikator kompeten yaitu:

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
2. Membantu orang lain belajar
3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik

4. Harmonis

a. Pengertian Harmonis

Harmonis menunjukkan berperilaku saling mendukung dan membantu sesama karyawan tanpa melibatkan komunikasi yang mengandung SARA (Larasati et al., 2022). Menurut (BSI, 2021) harmonis dapat diartikan sebagai saling peduli dan menghargai perbedaan.

Membangun lingkungan kerja yang positif antara pegawai dan nasabah ataupun satu sama lain merupakan tugas dari seorang pegawai dalam perusahaan tersebut, tentunya melalui komunikasi dua arah. Harmonis dapat disebut juga kekompakan yang berhubungan antara akhlak dan kemampuan. Kebersamaan akan mempengaruhi karyawan setia kepada anggota serta mencegah dampak pada karyawan yang *resign* dari anggotanya (Nur, 2017).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Harmonis

- Komunikasi

Melalui komunikasi diharapkan dapat membangun kepercayaan antar sesama karyawan di dalam suatu perusahaan.

- Kepercayaan

Kepercayaan diantara sesama karyawan harus dibangun agar komunikasi di dalam perusahaan tidak terganggu.

- Etika

Pelanggaran etika dapat menyebabkan stress dan tekanan dalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

- Keadilan

Perusahaan harus memperlakuka semua karyawan dengan perlakuan yang konsisten dan berbagai situasi.

- Perasaan

Menunjukkan rasa empati dan memberi perhatian kepada seluruh karyawan merupakan bagian penting dalam membangun hubungan antara perusahaan dan karyawan.

- Persepsi dan keyakinan

Banyaknya komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan akan membentuk keyakinan dan persepsi karyawan terkait dengan kenyataan yang sebenarnya di tempat kerja.

- Harapan yang jelas

Di mata karyawan, mengetahui apa yang diinginkan dari mereka dapat mengurangi stress dan membantu untuk fokus pada pekerjaan yang diberikan.

- Pemecahan konflik

Menyelesaikan konflik yang timbul dengan cara yang adil dan cepat, merupakan harapan utama suatu perusahaan jika ingin menciptakan *employee relation* yang baik dalam perusahaan (Febriana, 2016).

c. Cara dalam hubungan harmonis antar karyawan

- Tindakan sosial
- Kontak sosial
- Komunikasi sosial (Susanti et al., 2014)

Menurut (Kementerian BUMN, 2020) dalam penelitian ini indikator harmonis dalam penelitian ini yaitu:

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
2. Suka menolong orang lain
3. Membantu lingkungan kerja yang kondusif

Menurut (Hasibuan, 2009) harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan membaur kemauan seseorang supaya kemauan bersama terpadu dengan kemanusiaan yang baik. Harmonis adalah hal penting dalam meningkatkan kinerja

karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan, dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja sehingga karyawan akan terasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

5. Loyal

a. Pengertian Loyal

Loyal merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap dan tidak pindah di perusahaan lain karena loyal berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan (Siagan, 2014). Loyal ialah kesetiaan seorang karyawan kepada sebuah perusahaan yang dapat dilihat dari komitmennya untuk memberikan usaha yang terbaik bagi perusahaannya.

Loyal dapat diartikan sebagai kesetiaan dan kepatuhan seseorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi dimana melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas yaitu kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Aswir & Misbah, 2018).

Menurut (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) loyal ialah ketepatan seseorang terhadap perusahaan, ditinjau dari kesetiaannya dengan cara utama untuk perusahaan. Loyal muncul pada sifat dan karakter seseorang yang bermula pada pemahaman seseorang kepada perusahaan yang dapat disebut kedua belah pihak menginginkan, seseorang menginginkan pencaharian untuk mencapai tujuan

tertentu, begitu sebaliknya perusahaan mementingkan seseorang terutama seseorang yang berpartisipasi maupun berperan dengan baik kepada perusahaan (Sondak, 2019).

b. Ciri-ciri Karyawan Loyal

(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat dengan peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan disusun untuk memperlancar jalannya perusahaan. Kesadaran ini akan dapat membuat karyawan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut. Ada beberapa ciri karyawan yang dikatakan loyal yaitu:

- Berani untuk mengutarakan ketidaksetujuan
- Bekerja dengan integritas
- Memuji rekan kerja
- Mendukung secara positif keputusan pemimpin
- Menyukai pekerjaan yang dilakukan

Menurut (Kementerian BUMN, 2020) dalam penelitian ini indikator loyal yaitu:

1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara
2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar
3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika

Menurut (Reichheld, F. F. and Sasser, 1990) semakin tinggi loyalitas kerja dalam perusahaan, maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya,

apabila loyalitas kerja rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang terpenting di dalam perusahaan.

6. Adaptif

a. Pengertian Adaptif

Adaptif ialah kerangka kerja yang menggabungkan adaptasi individu dengan satu perusahaan melalui tingkat tim yang mengarah terhadap kinerja (Andersen & Nielsen, 2009). Adaptif merupakan kecakapan dalam menyelaraskan pribadi pada pergantian atau peralihan yang dialami perusahaan (Larasati et al., 2022).

Menurut (Kementerian BUMN, 2020) adaptif yaitu kebaruan maupun semangat untuk menjumpai peralihan. Adaptif dapat juga diartikan sebagai mudah untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah-ubah. Menurut (Savickas, M. L., & Porfeli, 2012) *career adaptability* sebagai konstruk psiko sosial yang menunjukkan sumber daya individu untuk menanganikan sisi kerja, tugas-tugas perkembangan karier serta trauma pribadi yang berkenaan dengan peran karier atau pekerjaan.

Ketidaksanggupan untuk belajar dan beradaptasi dengan lingkungan adalah kesalahan paling krusial yang menghambat dalam suatu perusahaan. Salah satu alasan untuk memperhatikan hal tersebut yaitu terkait fungsi budaya organisasi, khususnya hubungan dengan pembelajaran organisasi, efektivitas, dan kinerja (Tangga, 2022).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptif

- Intelegensi

Kapasitas atau seseorang ataupun lembaga yang kemudian mempengaruhi kualitas baik atau buruknya proses penyesuaian diri yang dilakukan.

- *Education*

Aspek ini merupakan unsur yang penting karena dalam proses penyesuaian diri diperlukan proses belajar sebagai respon dari fenomena perubahan yang terjadi agar penyesuaian diri yang terjadi dapat berlangsung dengan baik dan berkelanjutan (Asrori, 2011).

Menurut (Kementerian BUMN, 2020) dalam penelitian ini indikator adaptif yaitu:

1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik
2. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi
3. Bertindak proaktif

Menurut (Andersen & Nielsen, 2009) perilaku adaptif akan meningkatkan sebuah kinerja dan efek dari kinerja perilaku adaptif sebagian dimediasi oleh kegiatan perencanaan strategis. Kemampuan adaptif dan kinerja menggunakan pendekatan multi level. Konsep yang diungkapkan berdasarkan poin-poin kerangka kerja yang menggabungkan adaptif individu dengan satu perusahaan melalui tingkat tim dimana mengarah pada kinerja (Piorkowska, 2016).

7. Kolaboratif

a. Pengertian Kolaboratif

Kolaboratif merupakan kegiatan yang dilaksanakan serta dikelola sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah perusahaan (Buchholz, 2017). Kolaboratif dapat diartikan membangun kerja sama yang sinergis (BSI, 2021). Menurut

(Hoerudin, 2019) *teamwork* merupakan suatu kelompok individual menghasilkan kinerja yang lebih besar dari jumlah kinerja individu.

Suatu tim kerja membuat keterkaitan yang positif melalui upaya yang terkoordinasi yang membuat upaya individual tersebut menghasilkan kualitas kinerja yang lebih besar dari seluruh masukan individu. Kolaboratif yang efektif ialah sekelompok orang yang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang lebih luas, berbeda dengan pekerjaan individu. Sehingga hasil kerja sekelompok orang tersebut dapat diartikan sebagai partisipasi gabungan (Maini & Tanno, 2021).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kolaboratif

- Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- Pimpinan yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan eksternal dan internal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

- Tugas yang sesuai dengan kolaboratif

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

- Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

- Lingkungan perusahaan yang mendukung

Perusahaan harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka (Hackman, 2017, hal 152).

Menurut Kolaboratif (Kementerian BUMN, 2020) dalam penelitian ini indikator kolaboratif yaitu:

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk mrnghasilkan nilai tambah
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Menurut (Endah Widiyanti & Suprayitno, 2017) kolaboratif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kolaboratif dapat terjadi dan berhasil jika karyawan mampu untuk berkonsentrasi dan memiliki keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan maupun permasalahan. Adanya kolaboratif maka kepatuhan terhadap standar kinerja dapat terlaksana dengan baik (Chepkilot & Zakayo, 2017).

2.1.7. Bank Syariah

1. Pengertian Bank dan Bank Syariah

Bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki tugas untuk menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan layanan lainnya (Kasmir, 2000). Bank syariah menurut UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah menyatakan bahwa bank yang menjalankan usahanya menurut prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri dari BUS dan BPRS Bank syariah ialah lembaga keuangan yang memebrikan kredit dan jasa yang disesuaikan dengan prinsip syariah.

1. Ciri-ciri Bank Syariah

- a. Akad dan aspek legalitas
- b. Lembaga penyelesaian sengketa
- c. Struktur organisasi
- d. Bisnis dan usaha yang dibiayai
- e. Lingkungan kerja

2.1.8. Bank Syariah Indonesia (BSI)

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia merupakan bank hasil merger antara Bank Syariah perusahaan resmi secara resmi mengeluarkan izin merger 3 (tiga) bank syariah tersebut pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR/-3/PB.1/2021. Kemudian Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI pada 1 Februari 2021 (BSI, 2021).

Penggabungan tersebut menjadikan satu kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, dan memiliki kapasitas modal yang lebih baik. Keberadaan BSI mencerminkan wajah perbankan syariah Indonesia lebih modern, mendunia, memberikan kebaikan segenap alam (*Rahmatan Lil'Alamiin*).

2. Produk dan Layanan Bank Syariah Indonesia

1) Individu

- Simpanan
- Pembiayaan
- Investasi
- Haji dan umroh
- Bisnis
- Jasa

- Emas
 - Trade finance
- 2) Perusahaan
- Cash management
 - Pembiayaan perusahaan
 - Tabungan perusahaan
- 3) Kartu
- Prioritas
 - BSI Khasanah card
- 4) Digital Banking
- BSI Tabungan Smart
 - BSI Giro Umum
 - SBSN RitelS

2.2. Penelitian Yang Relevan

Penulis menggunakan beberapa penelitian sebelumnya yang telah disajikan pada tabel 2.1 sebagai rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	(Larasati et al., 2022) Konsep Penilaian Kerja	Penelitian ini menggunakan metode penelitian 360° dimana	a. Penilaian kinerja berbasis AKHLAK sebesar 20%.

	Karyawan Berbasis Akhlak	karyawan dapat menilai atasan begitu juga dengan atasan dapat menilai team yang ada di bawah garis koordinasinya.	b. Penilaian kinerja berdasarkan capaian target perusahaan sebesar 80%.
2.	(Riyanto & Anto, 2022) Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan <i>Smart Partial Least Square</i> (PLS).	a. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. c. Tim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.	(Devi et al., 2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 26.	<p>a. Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	(Sinera et al., 2022) Strategi Pengembangan Core Values	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik	PT SHS dalam menerapi <i>core value</i> AKHLAK sudah dijalankan dan

	<p>‘AKHLAK’</p> <p>Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (Pt Pertani (PERSERO))</p>	<p>pengumpulan data dengan observasi yang dilakukan selama pelaksanaan magang yaitu 6 bulan.</p>	<p>terlaksana dengan baik walau terkadang anggaran untuk bisa memenuhi kegiatan kantor terhambat.</p>
5.	<p>(Mogot et al., 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Teknik anilis data menggunakan program SPSS versi 21.</p>	<p>a. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>d. Disiplin kerja berpengaruh</p>

			terhadap kinerja karyawan.
6.	(Retnowati & Sinambela, 2019) Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan program SPSS.	Komunikasi kerja dan integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo.
7.	(Hermawan & Ahmad, 2020) Konsep Amanah Dalam Perspektif Pendidikan Islam	Penelitian ini bersifat kepustakaan (<i>Library Research</i>), berasal dari kajian teks, buku-buku, dan jurnal yang relevan.	Terdapat relevansi antara amanah dengan pendidikan islam.
8.	(Maini & Tanno, 2021)	Penelitian ini menggunakan	a. Beban kerja tidak berpengaruh

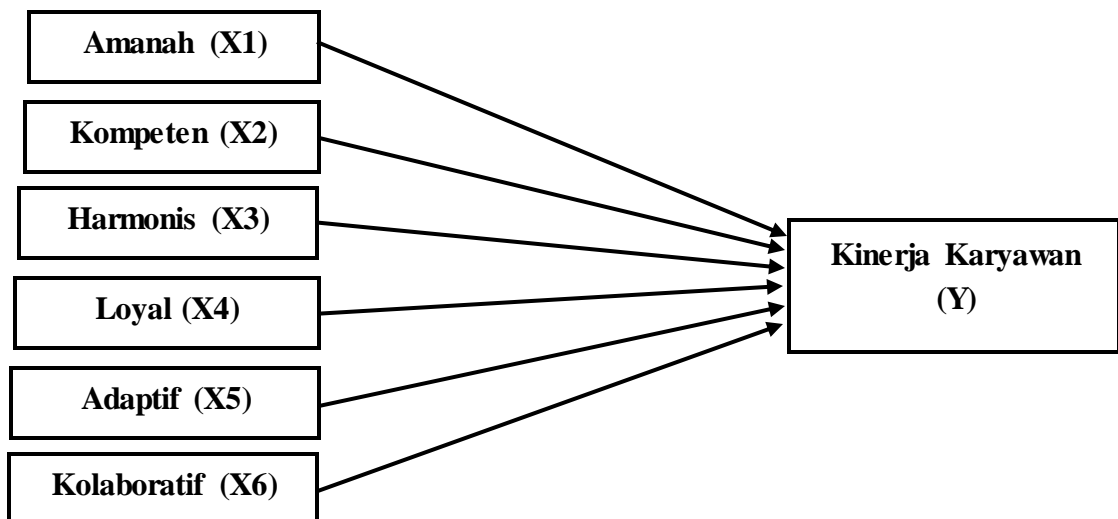
	Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)	metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan aplikasi <i>Smart PLS</i> .	terhadap kinerja pegawai. b. <i>Teamwork</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. c. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	(Nurul et al., 2022) <i>Application of Source Management and Human Values based on Religious Values at Bank Syariah Indonesia</i>	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan observasi.	Sistem manajemen yang diterapkan Bank Syariah Mandiri KC Tebing Tinggi sesuai dengan sistem manajemen sumber daya manusia religius.
10.	(Latifah, 2020) <i>Sharia'ah</i>	Penelitian ini menggunakan	Karyawan yang ada di koperasi syariah

	<p><i>Enterprise Theory</i> (Amanah) Pada Pendekatan <i>Behavioral Accounting</i> dalam Menilai <i>Shariah Microfinance</i> (Studi Kasus Pada Koperasi Syariah Lamongan)</p>	<p>metode kualitatif. Dengan menggunakan handphone, alat tulis, referensi jurnal, daftar pertanyaan wawancara, mengunduh file yang diperlukan.</p>	<p>Lamongan mampu menerapkan Shari'ah Enterprise Theory dalam aplikasi nilai amanah dan tanggungjawab yang diberikan anggota koperasi kepada pengelola koperasi syariah mampu dijalankan dengan sebaik- baiknya dengan penuh keikhlasan.</p>
11.	<p>(Aswir & Misbah, 2018) <i>Employee Loyalty in Private University in Bengkulu City</i></p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan dengan statistic</p>	<p>Kompensasi dan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>

		deskriptif dan inferensial.	
12.	(Safaruddin et al., 2021) Pengaruh Pelatihan Internalisasi “Core Value AKHLAK BUMN” Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 21.	Pelaksanaan pelatihan internalisasi <i>core values</i> BUMN berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.
13.	(Ningrum & Pambudi, 2021) Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif berupa wawancara dan dokumentasi.	Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih

PT.Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang Tahun 2020		<i>resign</i> , karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan.
---	--	---

2.3. Kerangka Penelitian



Sumber : (Thohir,E., & Agustina, 2020)

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.4. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Penerapan Nilai Amanah Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Devi et al., 2022) ditemukan bahwa amanah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Penerapan nilai amanah pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Penerapan Nilai Kompeten Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Riyanto & Anto, 2022) ditemukan bahwa kompeten karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Surabaya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_2 = Penerapan nilai kompeten pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Penerapan Nilai Harmonis Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Latief, 2019) ditemukan bahwa variabel harmonis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_3 = Penerapan nilai harmonis pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Penerapan Nilai Loyal Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Subagja & Kurniawan, 2020) mengungkapkan bahwa variabel loyal berpengaruh positif dan signifikan mendorong peningkatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₄ = Penerapan nilai loyal pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh Penerapan Nilai Adaptif Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Herdiansyah & Johan, 2018) ditemukan bahwa variabel adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UKM Batik Karyawan Bringharjo. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₅ = Penerapan nilai adaptif pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Penerapan Nilai Kolaboratif Pegawai Bank Syariah Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Devi et al., 2022) menunjukkan bahwa kolaboratif atau kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₆ = Penerapan nilai kolaboratif pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel berdasarkan filsafat *positivisme*. Penelitian kuantitatif dihitung menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2016).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Serta untuk waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2023.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu objek yang mempunyai karakter dan ciri yang ditentukan peneliti sebagai acuan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta yang menerapkan nilai AKHLAK.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah beberapa bagian pada populasi dan diambil menurut ciri-ciri populasinya (Sugiyono, 2016). Penulis meneliti menggunakan rumus *unknown population*.

$$n = \frac{z^2}{4\mu^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

z = Tingkat keyakinan sampel pada penelitian ($\alpha=5\%$ derajat keyakinan 95% jadi

$z = 1,96$)

μ = *margin of error* adalah tingkat kesalahan yang ditolelir 10%

Maka hasil yang diperoleh :

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$

$$n = 96,04$$

Dari perhitungan rumus di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 responden kemudian dibulatkan menjadi 100 responden.

3.3.3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yang menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan purposive sampel. Dimana terdapat beberapa kriteria pada kelompok tertentu sehingga memberikan informasi yang diinginkan sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Sugiyono, 2016).

3.4. Data dan Sumber Data

1. Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Bungin M.B, 2009).

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian diperoleh langsung dari responden untuk memperoleh informasi tentang pengaruh penerapan nilai akhlak terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket adalah alat ukur berupa kuesioner (angket) yang berisi beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, kuesioner yang dibuat peneliti berupa angket secara langsung yang berisi beberapa pertanyaan dan diberikan kepada 100 responden karyawan. Kuesioner ini diukur dengan skala *Likert*. Skala *likert* yaitu skala yang berisi sejumlah pertanyaan positif dan negative tentang suatu sikap.

Jawaban tiap 1 item instrument adalah dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, seperti berikut :

Tabel 3.1

Skala Likert

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

3.6. Variabel penelitian

3.6.1. Variabel independen

Variabel independen (bebas) adalah suatu variabel yang keragamannya diatur suatu akibat dari campur tangan peneliti, yang diselidiki, diteliti, atau dikaji pengaruhnya oleh variabel dependen. Variabel independen penelitian ini yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

3.6.2. Variabel dependen

Variabel dependen (tergantung) adalah variabel penelitian ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain, pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2
indikator variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Kinerja karyawan	Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang diberikan	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggungjawab (Mangkunegara, 2009)	Skala Likert 1-5

		(Mangkunegara, 2009).		
2.	Amanah	Amanah merupakan suatu sikap yang mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggungjawab (Eka Putra, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi janji dan komitmen 2. Bertanggungjawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan 3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika (Kementerian BUMN, 2020) 	Skala Likert 1-5
3.	Kompeten	Kompeten ialah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan maupun didukung oleh sikap kerja yang dituntut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Menyelesaikan tugas dengan 	Skala Likert 1-5

		oleh pekerjaan tersebut (Robbins, 2018).	kualitas terbaik (Kementerian BUMN, 2020)	
4.	Harmonis	Harmonis yaitu berperilaku saling mendukung dan membantu sesama karyawan tanpa melibatkan komunikasi yang mengandung SARA (Larasati et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya 2. Suka menolong orang lain 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif (Kementerian BUMN, 2020) 	Skala Likert 1-5
5.	Loyal	Loyal merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap dan tidak pindah di perusahaan lain karena loyal berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara 2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar 3. Patuh kepada pimpinan sepanjang 	Skala Likert 1-5

		bekerja di suatu perusahaan (Siagan, 2014).	tidak bertentangan dengan hukum dan etika (Kementerian BUMN, 2020)	
6.	Adaptif	Adaptif ialah kerangka kerja yang menggabungkan adaptasi individu satu perusahaan melalui tingkat tim yang mengarah terhadap kinerja (Andersen & Nielsen, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik 2. Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi 3. Bertindak proaktif (Kementerian BUMN, 2020) 	Skala Likert 1-5
7.	Kolaboratif	Kolaboratif merupakan kegiatan yang dilaksanakan serta dikelola sekelompok orang yang tergabung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 	Skala Likert 1-5

		dalam sebuah perusahaan (Buchholz, 2017).	<p>2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.</p> <p>3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama (Kementerian BUMN, 2020)</p>	
--	--	---	---	--

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah analisis dalam penelitian dengan cara menelaah semua data dalam instrument penelitian berupa catatan, rekaman, hasil tes serta dokumen agar lebih dapat dipahami dan mudah disimpulkan (Sugiyono, 2016). Teknik ini menggunakan analisis kuantitatif dengan angka serta menggunakan alat berupa program pengolahan data statistik yaitu SPSS dalam perhitungannya.

3.8.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran dalam menunjukkan keabsahan atau validitas instrument penelitian. Setiap instrument dinyatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur apa yang diukur dalam penelitian. Data dikatakan valid apabila

suatu butir pertanyaan memiliki tingkat signifikansi $>0,05$ atau 5%. Sedangkan, butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika tingkat signifikasinya $<0,05$ atau 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dalam sebuah pengukuran. Pengukur yang reliable adalah pengukuran yang dapat dipercaya. Agar dipercaya hasil pengukuran harus akurat dan konsisten. Fasilitas yang diberikan dalam SPSS untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan uji statistic *Conbarch Alpha* (α). Variabel yang reliabilitas adalah ketika nilai *Conbarch Alpha* $>0,70$.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu cara untuk menguji apakah data populasi terdistribusi normal atau tidak, jika normal tingkat signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikonearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan atau tidak adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat kolerasi antara variabel independennya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat melalui *varianceinflation factor* (VIP) serta nilai *tolerance*. Saat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,01$ maka dapat dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas dalam model regresi. Tetapi apabila nilai VIF > 10 serta nilai *tolerance* $< 0,01$ maka bisa dinyatakan bahwa terdapat gangguan multikolinieritas (Ghozali, 2016).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah alat uji untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual. Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui uji *Glejser* dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Saat nilai probabilitas menunjukkan hasil signifikan di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.8.3. Uji Ketepatan Model

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh model kemampuan guna menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil akan memperlihatkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependen dengan sangat terbatas. Saat hasil menunjukkan nilai R^2 berarti variabel-variabel bebas tersebut dapat menjelaskan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam meramalkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh di antara beberapa variabel bebas secara simultan melalui variabel terikat. Uji F diketahui dengan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas signifikan (Sig.) F dengan ketepatan batas signifikan. Batas ketepatan signifikan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan di antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) saat nilai probabilitas signifikan $< 0,05$. Tetapi jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan di antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam pengukuran kekuatan hubungan diantara dua variabel atau lebih dan digunakan untuk memberitahukan arah hubungan anatara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 + \beta_6 X_6$ = Koefisien regresi

X_1 = Amanah

X_2 = Kompeten

X_3 = Harmonis

X_4 = Loyal

X_5 = Adaptif

X_6 = Kolaboratif

ε = *Standard error*

3.8.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui uji t. Uji statistik t berfungsi sebagai penunjuk pengaruh yang terdapat dalam satu variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam uji t, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Selain itu, uji t juga dapat dilihat dalam table coefficients di dalam kolom sig. Secara parsial apabila probabilitas nilai signifikasinya $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016).

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan terkait amanah (X_1), kompeten (X_2), harmonis (X_3), loyal (X_4), adaptif (X_5), dan kolaboratif (X_6) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Analisa regresi linier berganda menggunakan program IBM SPSS 25.0 *for windows* yang digunakan dalam melakukan analisa pengajuan penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Profil Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia merupakan bank hasil merger antara Bank Syariah Mandiri, BRI Syariah, dan BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger 3 (tiga) bank syariah tersebut pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR/-3/PB.1/2021. Kemudian Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI pada 1 Februari 2021 (BSI, 2021).

Sebelum adanya merger 3 (tiga) bank syariah memiliki *core values* yang berbeda-beda, antara lain Bank Syariah Mandiri memiliki core values ETHIC (Excellent, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus), BRI Syariah memiliki core values PASTI OKE (Profesional, Antusias, Penghargaan, SDM, Tawakal, Integritas, Orientasi Bisnis dan Kepuasan Pelanggan), dan BNI Syariah memiliki core values Amanah dan Jamaah. Ketiga core values tersebut berubah menjadi satu core values yang baru dalam Bank Syariah Indonesia yaitu core values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) yang berada di bawah kementerian BUMN.

4.1.2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

Berdasarkan (BSI, 2021) visi dan misi Bank Syariah Indonesia yaitu sebagai berikut :

- a. Visi Bank Syariah Indonesia
 - o Top 10 global Islamic bank
- b. Misi Bank Syariah Indonesia

- Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
- Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia
- Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.3. Core Values Bank Syariah Indonesia

Berdasarkan (BSI, 2021) *core values* Bank Syariah Indonesia yaitu sebagai berikut :

- Amanah
Yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- Kompeten
Yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- Harmonis
Yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan
- Loyal
Yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- Adaptif

Yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

- Kolaboratif

Yaitu membangun kerja sama yang sinergis

4.1.4. Responden Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan terkait dengan deskriptif data dari responden penelitian. Tujuannya untuk mendeskripsikan dengan kondisi responden dan menjadi informasi tambahan pada hasil penelitian yang telah dilakukan. Responden penelitian ini yaitu 100 karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

Adanya beberapa karakteristik dalam menentukan responden yaitu :

a. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, jabatan pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	56	56%
Perempuan	44	44%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari data pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan dari 100 responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki berjumlah 56 orang atau 56% dan

perempuan berjumlah 44 orang atau 44%. Terlihat bahwa mayoritas responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu 56 orang dengan presentase 56%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 Tahun	6	6%
25-30 Tahun	32	32%
30-40 Tahun	43	43%
>40 Tahun	19	19%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari data pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan dari 100 responden berdasarkan usia terdiri dari 18-25 tahun dengan jumlah 6 orang atau 6%, usia 25-30 tahun dengan jumlah 32 orang atau 32%, usia 30-40 tahun dengan jumlah 43 orang atau 43%, dan usia >40 tahun dengan jumlah 19 orang atau 19%. Terlihat bahwa responden berdasarkan usia terbanyak yaitu berumur 30-40 tahun dengan jumlah 43 orang atau 43%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	8	8%
S1 (Sarjana)	85	85%
Lain-lain	7	7%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari data pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan 100 responden berdasarkan pendidikan terdiri dari SD berjumlah 0 orang atau 0%, SMP berjumlah 0 orang atau 0%, SMA sederajat berjumlah 8 orang atau 8%, S1 (Sarjana) berjumlah 85 orang atau 85%, lain-lain berjumlah 7 orang atau 7%. Terlihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak yaitu S1(Sarjana) dengan jumlah 85 orang atau 85%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4

Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
Menikah	83	83%
Belum menikah	17	17%
Duda / Janda	0	0%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari data pada tabel 4.5 di atas, menunjukkan dari 100 responden berdasarkan status perkawinan terdiri dari menikah berjumlah 89 orang atau 89%, belum menikah berjumlah 17 orang atau 17%, duda/janda berjumlah 0 rang atau 0%. Terlihat bahwa responden berdasarkan status perkawinan terbanyak yaitu menikah dengan jumlah 83 orang atau 83%.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Antara 1 bulan – 1 tahun	7	7%
Antara 2 tahun – 3 tahun	24	24%
lebih dari 3 tahun	69	69%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari data pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan dari 100 responden berdasarkan jabatan terdiri dari lebih dari antara 1 bulan – 1 tahun berjumlah 7 orang atau 7%, antara 2 tahun – 3 tahun berjumlah 24 orang atau 24%, 3 tahun berjumlah 69 orang atau 69%. Terlihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja terbanyak yaitu lebih dari 3 tahun dengan jumlah 69 orang atau 69%.

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6

Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
ACFM	2	2%
AFO	3	3%
ARTBM	2	2%
OB	4	4%
PRAMUBAKTI	2	2%
RBC	2	2%
ABCS	2	2%
TELLER	2	2%
CS	3	3%
TELLER KRIYA	2	2%
ACBO	2	2%
SME RM	2	2%
OFFICE BOY	2	2%
AOSS	2	2%
FUNDING	4	4%
STAFF	12	12%
BO	2	2%
BOSM	1	1%
BM	1	1%
FL	2	2%
FTRM	2	2%
ACBRM	2	2%
STAFF KONSUMER	7	7%
AMPS	2	2%
OPERATION	2	2%
KOOR AREA	2	2%

ASVS	2	2%
VERIVICATOR	2	2%
ACVS	2	2%
AKV	2	2%
ACFS	2	2%
TOTAL	100	100%

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari data pada tabel 4.7 diatas, menunjukkan dari 100 responden berdasarkan jenis jabatan terdiri dari ACFM berjumlah 2 orang atau 2% , AFO berjumlah 3 orang atau 3%, ARTBM berjumlah 2 orang atau 2%, RBC berjumlah 2 orang atau 2%, ABCS berjumlah 2 orang atau 2%, ACBO berjumlah 2 orang atau 2%, SME RM berjumlah 2 orang atau 2%, AOSS berjumlah 2 orang atau 2%, FTRM berjumlah 2 orang atau 2%, ACBRM berjumlah 2 orang atau 2%, AMPS berjumlah 2 orang atau 2%, Koor Area berjumlah 2 orang atau 2%, ASVS berjumlah 2 orang atau 2%, AKV berjumlah 2 orang atau 2%, ACFS berjumlah 2 orang atau 2%, Teller berjumlah 2 orang atau 2%, Teller Kriya berjumlah 2 orang atau 2%, CS berjumlah 3 orang atau 3%, Staff berjumlah 12 orang atau 12%, BO berjumlah 2 orang atau 2%, BOSM berjumlah 1 orang atau 1%, BM berjumlah 1 orang atau 1%, Funding berjumlah 4 orang atau 4%, FL berjumlah 2 orang atau 2%, Staff Konsumer berjumlah 7 orang atau 7%, Operation berjumlah 2 orang atau 2%. Terlihat bahwa responden berdasarkan jabatan terbanyak yaitu staff dengan jumlah 12 orang atau 12%.

4.2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tujuan dari pengujian data ini yaitu mengukur kevalidan item pertanyaan pada kuisisioner yang telah dibagikan pada responden. Pertanyaan dari kuisisioner dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diperoleh dari hasil uji data pada spss pada kolom *corrected-item-total correlation*, nilai r_{tabel} dari rumus $df = n - 2$ dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Amanah (X1)			
	X1.1	0,876	0,1966	Valid
	X1.2	0,871	0,1966	Valid
	X1.3	0,915	0,1966	Valid
2.	Kompeten (X2)			
	X2.1	0,816	0,1966	Valid
	X2.2	0,836	0,1966	Valid
	X2.3	0,854	0,1966	Valid
3.	Harmonis (X3)			
	X3.1	0,921	0,1966	Valid
	X3.2	0,882	0,1966	Valid
	X3.3	0,906	0,1966	Valid
4.	Loyal (X4)			
	X4.1	0,811	0,1966	Valid
	X4.2	0,873	0,1966	Valid
	X4.3	0,843	0,1966	Valid
5.	Adaptif (X5)			
	X5.1	0,916	0,1966	Valid
	X5.2	0,937	0,1966	Valid
	X5.3	0,895	0,1966	Valid
6.	Kolaboratif (X6)			
	X6.1	0,721	0,1966	Valid
	X6.2	0,737	0,1966	Valid
	X6.3	0,743	0,1966	Valid
7.	Kinerja Karyawan(Y)			
	Y1	0,811	0,1966	Valid
	Y2	0,729	0,1966	Valid
	Y3	0,774	0,1966	Valid
	Y4	0,765	0,1966	Valid

Sumber: Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Berdasarkan data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh item pertanyaan yang ada pada kuesioner $> r_{tabel}$ yaitu sebesar 1,966. Dapat dikatakan bahwa, semua item pertanyaan pada kuesioner pada penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pada uji ini yaitu dengan membandingkan nilai *conbarch's alpha* dan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliailitas

No	Variabel	Kriteria <i>Conbarch's Alpha</i>	Nilai	Keterangan
1	Amanah	>0,70	0,865	Reliabel
2	Kompeten	>0,70	0,782	Reliabel
3	Harmonis	>0,70	0,887	Reliabel
4	Loyal	>0,70	0,794	Reliabel
5	Adaptif	>0,70	0,901	Reliabel
6	Kolaboratif	>0,70	0,793	Reliabel
7	Kinerja Karyawan	>0,70	0,742	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Berdasarkan data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan bahwa nilai *conbarch's alpha* setiap variabel penelitian lebih besar dnegan nilai signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap instrument penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi antara variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dan nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan uji statistik nonparametik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Saat hasil uji K-S memperlihatkan tingkat signifikansi $> 0,05$, maka regresi mempunyai distribusi data residual normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas dengan Teknik Kolmogrov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.64125613
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.055
		Positive	.050
		Negative	-.055
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

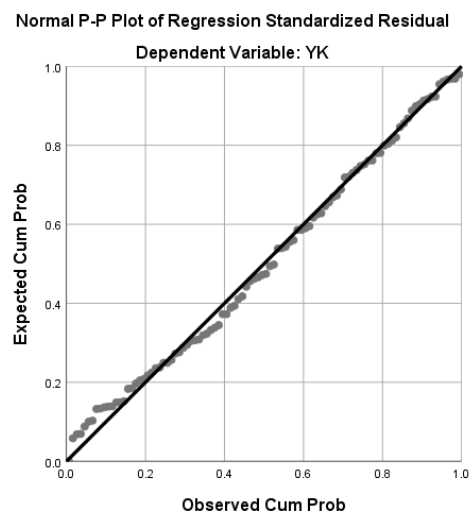
Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Berdasarkan data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, bahwa nilai *Asymp. Sig* 0,200 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

Teknik uji lain pada uji normalitas yaitu dengan teknik uji grafik probability plot (p-plot). Jika pada grafik p-plot, titik-titik tersebar secara diagonal atau mengikuti arah garis maka data tersebut normal. Akan tetapi, jika titik-titik tersebut menyebar jauh tidak mengikuti garis diagonal maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot (P-Plot)



Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Berdasarkan gambar hasil uji normalitas probability plot (p-plot) menggambarkan bahwa titik-titik tersebar secara diagonal atau mengikuti arah garis maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolineritas dapat dilihat melalui *varianceinflation factor* (VIP) serta nilai *tolerance*. Saat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,01$ maka dapat dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas dalam model regresi. Tetapi apabila nilai VIF > 10 serta nilai *tolerance* $< 0,01$ maka bisa dinyatakan bahwa terdapat gangguan multikolineritas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolineritas

Model		Unstandardize		Standardiz	T	Sig.	Collinearity	
		d Coefficients	d Coefficients				Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	4.295	2.717		1.581	.117		
	AMANAH	.153	.140	.151	1.091	.278	.431	2.318
	KOMPETEN	.137	.126	.116	1.085	.281	.728	1.374
	HARMONIS	.260	.120	.214	2.167	.033	.852	1.174
	LOYAL	.121	.153	.098	.791	.431	.539	1.856
	ADAPTIF	.078	.117	.063	.662	.509	.905	1.106
	KOLABORATIF	.297	.120	.227	2.477	.015	.984	1.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel independen yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif lebih besar dari 0,1. Variabel amanah (X1) sebesar 0,431, kompeten (X2) sebesar 0,728, harmonis (X3) sebesar 0,852, loyal (X4) sebesar

0,539, adaptif (X5) sebesar 905, dan kolaboratif (X6) sebesar 984. Untuk nilai VIF pada keenam variabel independen lebih kecil dari 10, dimana amanah (X1) sebesar 2,318, kompeten (X2) sebesar 1,374, harmonis (X3) sebesar 1,174, loyal (X4) sebesar 1,856, adaptif (X5) sebesar 1,106, dan kolaboratif (X6) sebesar 1,016. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain di dalam suatu model regresi. Uji Heteroskedastisitas dilakukan melalui uji *Glejser* dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Saat nilai probabilitas menunjukkan hasil signifikan diatas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedesitas dengan Uji Gletser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.008	1.592		1.261	.210
	AMANAH	-.093	.082	-.173	-1.128	.262
	KOMPETEN	-.034	.074	-.054	-.456	.649
	HARMONIS	.014	.070	.021	.193	.848
	LOYAL	.140	.090	.214	1.560	.122
	ADAPTIF	.017	.069	.026	.246	.807
	KOLABORATIF	-.096	.070	-.139	-1.372	.173

a. Dependent Variable: ABS_RES

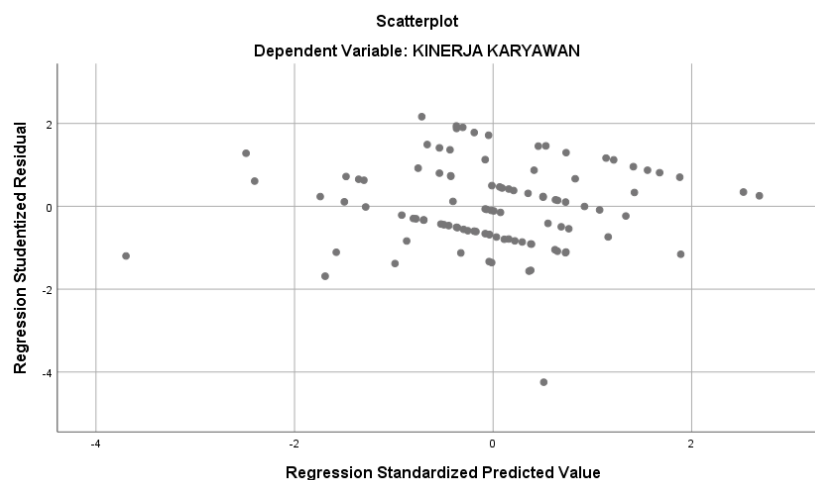
Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel independen $>0,05$. Dimana variabel amanah bernilai 0,262, variabel kompeten bernilai 649, variabel harmonis bernilai 848, variabel loyal bernilai 0,122, variabel adaptif bernilai 807, dan variabel kolaboratif bernilai 0,173. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif tidak terjadi heteroskedasitas.

Adapun pada uji heterokedasitas menggunakan teknik scatterplot, dimana terdapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola, maka dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedasitas Menggunakan Scatterplot



Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari gambar *scatterplot* di atas, menggambarkan titik-titik menyebar ke segala arah dan tidak membentuk suatu pola. Sehingga, variabel independen pada penelitian ini memiliki sebaran varian sama, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas.

4.2.3. Hasil Uji Ketepatan Model

1. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh di antara beberapa variabel bebas secara simultan melalui variabel terikat. Uji F diketahui dengan melakukan perbandingan antara nilai probabilitas signifikan (Sig).F dengan ketepatan batas signifikan. Batas ketepatan signifikan adalah sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.082	6	13.347	74.473	.000 ^b
	Residual	16.667	93	.179		
	Total	96.749	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPETEN, ADAPTIF, LOYAL, HARMONIS, AMANAH

Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan F_{hitung} sebesar 74.473 dan F_{tabel} sebesar 2,70. Maka hasil dari uji F (simultan) menyatakan bahwa $F_{hitung} 74.473 > F_{tabel} 2,70$, dan nilai signifikansi pada hasil di atas $0,00 < 0,05$. Maka dapat diartikan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

2. Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji dengan tujuan untuk mengukur kemampuan model menggunakan nilai Adjusted R Squared. Dalam penentuannya, jika koefisien determinasi bernilai 1 dan

menjauhi 0, artinya bahwa variabel independen dapat mempredksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.817	.42334

a. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPETEN, ADAPTIF, LOYAL, HARMONIS, AMANAH

Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, nilai *Adjusted R Square* 0,828 atau 82,8%, yang berarti variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam nilai perusahaan berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 82,8%, sedangkan 17,2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2.4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pada uji ini dilakukan dalam pengukuran kekuatan hubungan diantara dua variabel atau lebih dan digunakan untuk memberitahukan arah hubungan anatara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016).

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	4.295	.679		6.324	.000
	AMANAH	.153	.035	.286	4.363	.000
	KOMPETEN	.137	.032	.219	4.341	.000
	HARMONIS	.260	.030	.404	8.669	.000
	LOYAL	.121	.038	.186	3.164	.002
	ADAPTIF	.078	.029	.120	2.650	.009
	KOLABORATIF	.297	.030	.430	9.910	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan bahwa persamaan regresi yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

$$Y = 4,295 + 0,153X_1 + 0,137X_2 + 0,260X_3 + 0,121X_4 + 0,078X_5 + 0,297X_6$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. $\alpha = 4,295$, apabila variabel amanah, variabel kompeten, variabel harmonis, variabel loyal, variabel adaptif, dan variabel kolaboratif pada penelitian ini konstan (0), maka variabel kinerja karyawan akan tetap 4,295. Hal tersebut dikarenakan nilai konstan menunjukkan sebesar 4,295, dengan demikian kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK sebesar 4,295.
2. $\beta_1 = 0,153$, nilai koefisien regresi amanah (X_1) bernilai 0,153 yang menyatakan bahwa variabel amanah baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK.
3. $\beta_2 = 0,137$, nilai koefisien regresi kompeten (X_2) bernilai 0,137 yang menyatakan bahwa variabel kompeten baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK.

4. $\beta_3 = 0,260$, nilai koefisien regresi harmonis (X3) bernilai 0,260 yang menyatakan bahwa variabel harmonis baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK.
5. $\beta_4 = 0,121$, nilai koefisien regresi loyal (X4) bernilai 0,121 yang menyatakan bahwa variabel loyal baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK.
6. $\beta_5 = 0,078$, nilai koefisien regresi adaptif (X5) bernilai 0,078 yang menyatakan bahwa variabel adaptif baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK.
7. $\beta_6 = 0,297$, nilai koefisien regresi kolaboratif (X6) bernilai 0,297 yang menyatakan bahwa variabel kolaboratif baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan AKHLAK.

4.2.5. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji statistik t (parsial) untuk mengetahui apakah setiap variabel x (independen) yaitu variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif secara individu mempengaruhi variabel y (dependen) yaitu kinerja karyawan. Pada uji ini ditentukan taraf signifikansi sebesar 5%, dikatakan adanya pengaruh variabel x terhadap variabel y jika nilai signifikasinya $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2016).

Tabel 4.15

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.295	.679		6.324	.000
	AMANAHAH	.153	.035	.286	4.363	.000
	KOMPETEN	.137	.032	.219	4.341	.000
	HARMONIS	.260	.030	.404	8.669	.000
	LOYAL	.121	.038	.186	3.164	.002
	ADAPTIF	.078	.029	.120	2.650	.009
	KOLABORATIF	.297	.030	.430	9.910	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah dengan spss versi 25.0 (2023)

Dari data tabel yang telah diolah dengan program spss di atas, menunjukkan bahwa besarnya nilai t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ ($100-6=94$), sehingga memperoleh t_{tabel} sebesar 1,98552. Maka dapat dinyatakan akan pengaruh setiap individual dari variabel sebagai berikut :

a. Pengaruh amanah terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan data tabel *coefficient* nilai t_{hitung} sebesar 4,363, hal ini berarti bahwa t_{hitung} dengan nilai $4,363 > t_{tabel}$ sebesar 1,98552 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel amanah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

b. Pengaruh kompeten terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan data tabel *coefficient* nilai t_{hitung} sebesar 4.341, hal ini berarti bahwa t_{hitung} dengan nilai $4,341 > t_{tabel}$ sebesar 1,98552 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel kompeten

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

c. Pengaruh harmonis terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan data tabel *coefficient* nilai t_{hitung} sebesar 8.669, hal ini berarti bahwa t_{hitung} dengan nilai $8.669 > t_{tabel}$ sebesar 1,98552 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel harmonis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

d. Pengaruh loyal terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan data tabel *coefficient* nilai t_{hitung} sebesar 3,164, hal ini berarti bahwa t_{hitung} dengan nilai $3,164 > t_{tabel}$ sebesar 1,98552 dan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel loyal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

e. Pengaruh adaptif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan data tabel *coefficient* nilai t_{hitung} sebesar 2,650, hal ini berarti bahwa t_{hitung} dengan nilai $2,650 > t_{tabel}$ sebesar 1,98552 dan nilai signifikansi $0,09 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel adaptif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

f. Pengaruh kolaboratif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan data tabel *coefficient* nilai t_{hitung} sebesar 9,910, hal ini berarti bahwa t_{hitung} dengan nilai $9,910 > t_{tabel}$ sebesar 1,98552 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima sehingga variabel kolaboratif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengolahan data dengan uji regresi linier dengan hasil persamaan yaitu : $Y = 4,295 + 0,153X_1 + 0,137X_2 + 0,260X_3 + 0,121X_4 + 0,078X_5 + 0,297X_6$, dapat disimpulkan bahwa kolaboratif yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 29,7% dimana variabel kolaboratif berpengaruh kuat dibanding dengan variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, dan adaptif.

Core values merupakan kesadaran seseorang dan kebutuhan bagi setiap karyawan untuk menghasilkan kemajuan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Safaruddin et al., 2021). Menurut (Robbin, 2015) manfaat *core values* yaitu untuk membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan lain, membentuk tindakan dan karakter seseorang, berkomitmen untuk kepentingan umum daripada kepentingan individu.

Core values BUMN merupakan nilai-nilai utama yang harus diterapkan dan sesuai dengan kaidah setiap sumber daya BUMN yang disebut sebagai nilai baru yang merupakan simbol perubahan BUMN dalam membangun tanggungjawab dan integritas karyawan. *Core values* BUMN dikenal dengan AKHLAK atau Amanah,

Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. *Core values* atau budaya kerja sangat penting bagi perusahaan untuk maju, dikarenakan adanya berbagai masalah yang harus dihadapi BUMN yaitu AKHLAK sebagai nilai moral. *Core values* BUMN merupakan aksi esensial sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja BUMN secara berkelanjutan.

Core values atau budaya kerja tersebut menjadi panduan setiap karyawan dan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang. Amanah penting bagi karyawan untuk mendapatkan kepercayaan. Kompeten memastikan karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Membangun lingkungan kerja yang harmonis dengan setiap karyawan, peduli dan menghargai perbedaan. Sikap loyal mendorong dedikasi pada tugas yang diberikan dan komitmen yang tinggi. Setiap karyawan harus adaptif di era yang terus berubah dan berinovasi. Dalam kolaboratif karyawan harus membina kerja sama dan sinergi yang baik.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka pembahasan keseluruhan yaitu :

1. Pengaruh Penerapan Nilai Amanah Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Hasil analisis olah data dalam penelitian dimana uji t dengan t_{hitung} sebesar 4,363 > dengan t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta. Dari hasil

tersebut dikatakan bahwa hipotesis (H1) yang menyatakan amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Amanah diartikan sebagai suatu sikap yang mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab (Eka Putra, 2021). Amanah ialah dapat dipercaya, berbeda dengan amanat yaitu suatu hal perjanjian atau titipan. Amanah bermula dari bahasa Arab yang berhubungan mengenai karakter seseorang yang dipercayakan (Hermawan & Ahmad, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Surya Dharma, 2013) bahwa penerapan perencanaan kinerja yang merupakan serangkaian kegiatan persiapan dilakukan dengan merumuskan dan menetapkan langkah-langkah pelaksanaan suatu pekerjaan dengan meliputi aspek yang sudah dijelaskan. Aspek tersebut kemudian dikaitkan dengan prinsip amanah, sehingga dapat berbentuk berupa tindakan penerapan perencanaan kinerja berdasarkan prinsip amanah.

Adapun bukti yang menunjukkan bahwa amanah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hasil dari indikator penelitian, dimana nilai-nilai perusahaan memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan, serta melalui nilai perusahaan berpegang teguh kepada nilai moral dan etika dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Kinerja merupakan seseorang yang mencapai pekerjaannya dengan mutu dan kelebihan dalam bekerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka Putra, 2021) mengatakan bahwa variabel amanah berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Harmaily, 2019) bahwa amanah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Sehingga prinsip amanah dikaitkan dengan tindakan penerapan perencanaan kinerja karyawan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan serta menjadi patokan bagi karyawan untuk menguji semua keputusan yang diambilnya.

2. Pengaruh Penerapan Nilai Kompeten Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Hasil analisis olah data dalam penelitian dimana uji t dengan t_{hitung} sebesar 4,341 > dengan t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka variabel kompeten berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa hipotesis (H_2) yang menyatakan kompeten berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Kompeten diartikan sebagai gambaran seseorang atas kemampuan bertanggung jawab pada materi yang mereka emban (Wibowo, M.Si & Wahyudi, 2018). Kompeten sendiri ialah terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, hal ini bertujuan sebagai gambaran seorang karyawan atas kemampuannya bertanggungjawab atas materi yang mereka emban (Kementerian BUMN, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Moehariono, 2009) bahwa hubungan kompeten karyawan dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, akurat bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan

kinerjanya, seharusnya memiliki kompeten yang sesuai dengan pekerjaannya. Adapun bukti yang menunjukkan bahwa kompeten dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hasil dari indikator penelitian, dimana meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto & Anto, 2022) mengungkapkan bahwa variabel kompeten berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompeten berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Kompeten memiliki peluang untuk mempengaruhi seseorang dalam kinerja terbaik, dalam penelitian ini kinerja terbaik yang dimaksud adalah kinerja karyawan dalam menerapkan nilai perusahaan.

3. Pengaruh Penerapan Nilai Harmonis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Hasil analisis olah data dalam penelitian dimana uji t dengan t_{hitung} sebesar 8,669 > dengan t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka variabel harmonis berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa hipotesis (H_3) yang menyatakan harmonis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Harmonis ialah perilaku saling mendukung dan membantu sesama karyawan tanpa melibatkan komunikasi yang mengandung SARA (Larasati et al., 2022). Harmonis diartikan sebagai menunjukkan perilaku saling peduli dan menghargai perbedaan (Kementerian BUMN, 2020). Sehingga harmonis adalah saling peduli dan menghargai perbedaan, hal ini bertujuan untuk saling menjaga keharmonisan satu dengan yang terutama dengan tim kerja agar apa yang menjadi tujuan utama diberdirikannya sebuah organisasi tersebut tercapai dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2009) harmonis adalah hal penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan, dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Adapun bukti yang menunjukkan bahwa harmonis dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hasil dari indikator penelitian, dimana menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, dan membantu lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larasati et al., 2022) bahwa variabel harmonis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Latief et al., 2019) bahwa harmonis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harmonis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Harmonis memiliki peluang untuk mempengaruhi karyawan dalam kepedulian, dalam

penelitian ini kepedulian yang dimaksud adalah kinerja karyawan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.

4. Pengaruh Penerapan Nilai Loyal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Hasil analisis olah data dalam penelitian dimana uji t dengan t_{hitung} sebesar 3,164 > dengan t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan signifikansi yaitu $0,02 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_4 diterima, maka variabel amanah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa hipotesis (H_4) yang menyatakan loyal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Loyal merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap dan tidak pindah kepada perusahaan lain karena loyal berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan (Siagan, 2014). Loyal ialah kesetiaan seorang karyawan kepada sebuah perusahaan yang dapat dilihat dari komitmennya untuk memberikan usaha yang terbaik bagi perusahaannya (Kementerian BUMN, 2020). Dapat disimpulkan bahwa loyal berdedikasi dan mengutamakan kepentingan perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, memiliki perasaan keterikatan dengan organisasi, perawatan, tanggung jawab.

Adapun bukti yang menunjukkan bahwa loyal dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hasil dari indikator penelitian, dimana menjaga nama baik sesama karyawan dan pimpinan, rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar, patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika

dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Reichheld, F. F. and Sasser, 1990) bahwa semakin tinggi loyalitas kerja dalam perusahaan, maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subagja & Kurniawan, 2020) bahwa variabel loyal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum & Pambudi, 2021) menunjukkan bahwa loyal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Loyal memiliki peluang untuk komitmen, dalam penelitian ini komitmen yang dimaksud adalah kinerja karyawan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.

5. Pengaruh Penerapan Nilai Adaptif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Hasil analisis olah data dalam penelitian dimana uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,650 > dengan t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan signifikansi yaitu $0,09 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_5 diterima, maka variabel adaptif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa hipotesis (H_5) yang menyatakan adaptif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Adaptif adalah kerangka kerja yang menggabungkan adaptasi individu dengan satu perusahaan melalui tingkat tim yang mengarah terhadap kinerja (Andersen & Nielsen, 2009). Adaptif merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan atau perubahan yang terjadi dalam perusahaan (Larasati et al., 2022).

Adapun bukti yang menunjukkan bahwa adaptif dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hasil dari indikator penelitian, dimana cepat menyesuaikan diri, terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, serta bertindak proaktif dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Andersen & Nielsen, 2009) bahwa perilaku adaptif akan meningkatkan sebuah kinerja dan efek dari kinerja perilaku adaptif sebagian dimensi oleh kegiatan perencanaan strategis. Dapat disimpulkan bahwa adaptif terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, hal ini bertujuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah-ubah dapat dicontohkan baik dari pegawai maupun pimpinan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herdiansyah & Johan, 2018) bahwa variabel adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adaptif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Dari penjabaran tersebut maka adaptif memiliki antusias terhadap perubahan untuk mempengaruhi

karyawan dalam berperilaku, dalam penelitian ini antusias terhadap perubahan yang dimaksud adalah kinerja karyawan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.

6. Pengaruh Penerapan Nilai Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Hasil analisis olah data dalam penelitian dimana uji t dengan t_{hitung} sebesar 9,910 > dengan t_{tabel} sebesar 1,98552 dengan signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_6 diterima, maka variabel kolaboratif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Area Surakarta. Dari hasil tersebut dikatakan bahwa hipotesis (H_6) yang menyatakan kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan diterima.

Kolaboratif adalah kegiatan yang dilakukan dan dikelola sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah perusahaan (Buchholz, 2017). Kolaboratif merupakan suatu tim kerja yang membuat upaya individual tersebut menghasilkan kinerja yang lebih besar dari jumlah kinerja individu (Hoerudin, 2019).

Adapun bukti yang menunjukkan bahwa kolaboratif dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu hasil dari indikator penelitian, dimana memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Endah Widiyanti & Suprayitno, 2017) bahwa kolaboratif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kolaboratif dapat terjadi dan berhasil jika karyawan mampu untuk berkonsentrasi dan

memiliki keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan maupun permasalahan. Kolaboratif diartikan bahwa bekerja sama dengan teman kerja untuk berkolaborasi sehingga dapat mewujudkan tujuan bersama. Dari penjabaran tersebut maka kolaboratif memiliki peluang untuk mempengaruhi karyawan dalam bersinergi, dalam penelitian ini sinergi yang dimaksud adalah kinerja karyawan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Devi et al., 2022) bahwa variabel kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kolaboratif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta. Kolaboratif bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat, bisa lebih mengenal diri sendiri, dan bisa saling belajar satu sama lain.

7. Pengaruh Penerapan Nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta

Berdasarkan hasil olah data uji F (simultan) diperoleh bahwa besarnya nilai F_{hitung} 74.473 > F_{tabel} 2,70 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat diartikan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori (Susanto, 2000) menjelaskan bahwa jika budaya kerja berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya

kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya kerja sangat berhubungan erat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Larasati et al., 2022), bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif terhadap kinerja karyawan dalam menerapkan nilai AKHLAK.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan terkait tentang pengaruh penerapan nilai AKHLAK (amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan nilai amanah pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.
2. Penerapan nilai kompeten pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.
3. Pengaruh penerapan nilai harmonis pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.
4. Pengaruh penerapan nilai loyal pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.
5. Pengaruh penerapan nilai adaptif pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.
6. Pengaruh penerapan nilai kolaboratif pegawai Bank Syariah Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adanya keterbatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian ini hanya fokus terhadap enam variabel independen yaitu : amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini hanya mengambil responden Bank Syariah Indonesia Area Surakarta.

5.3. Saran

Adapun saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian ini yaitu :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menerapkan nilai AKHLAK (amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif), maka perlu mengetahui, mengimplementasikan, dan menginternalisasikan nilai-nilai AKHLAK secara sungguh-sungguh, konsisten, dan konsekuen, sehingga melahirkan perilaku keseharian dan membentuk budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai AKHLAK.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief, D. R. & D. A. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol. 1.
- Anang Kistyanto, F. A. F. (2016). Pengaruh Persepsi Keadilan Distributif pada Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Penilaian Kinerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1.
<https://doi.org/10.26418/jebik.v5i1.16179>
- Andersen & Nielsen. (2009). *Adaptive strategy making: The effects of emergent and intended strategy modes*. Management Review.
- Anindyajati, M., Harding, D., Koesma, R., & Nugraha, Y. (2018). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja adaptif (Studi pada dokter di 5 rumah sakit nirlaba Jakarta dan Yogyakarta). *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 1–15.
- Aswir, & Misbah, H. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- Bank Syariah Indonesia. (2022). *Kinerja Makin Solid, Laba BSI di Kuartal III Tumbuh 42%*. Berita Media. <https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/kinerja-makin-solid-laba-bsi-di-kuartal-iii-tumbuh-42#:~:text=Jakarta%2C%2027%20Oktober%202022%20-%20Kinerja,mencapai%20Rp%203%20triliun>.
- BSI. (2021). Laporan Tahunan 2021: Energi Baru untuk Indonesia. *PT Bank Syariah Indonesia, Tbk.*, 142.
- Buchholz, S. (2017). *Creating the High Performance Team*. John Wiley & Sons.
- Bungin M.B. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Edisi Pert). Kencana.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Chepkilot, R., & Zakayo, C. (2017). *Arjess journal*.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi*,

Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 632.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>

- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjst/article/view/873>
- Eka Putra, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24.
<https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Endah Widiyanti, & Suprayitno, S. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(Vol 17, No 3 (2017): Ekonomi dan Kewirausahaan), 407–416.
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>
- Febriana, N. I. (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Bank Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *An-Nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1).
<https://doi.org/10.21274/an.2016.3.1.145-168>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Diponegoro.
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herdiansyah, R., & Johan, A. (2018). Perilaku Adaptif Terhadap Kinerja Perusahaan Dimediasi Strategic Planning. *Proceeding 6 NCAB (National Conference on Applied Business)*, 978-602-90, 161–167.
- Hermawan, I., & Ahmad, N. (2020). Konsep Amanah dalam Perspektif Pendidikan Islam. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2), 141–152. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.389>
- Hoerudin, I. (2019). Pengaruh Penerapan Ethic (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus) Pegawai Bank Syariah Mandiri Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Nasabah Bank Syariah Mandiri Kota Bogor). *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 5(1), 66.
<https://doi.org/10.30997/jn.v5i1.1967>
- Idriesa, F. A., , Anwarul Sholihin b, *, & Satibic, and I. (2019). The Challenge of Merger Result Bank during the Global Economic Recession due to the Covid 19 Pandemic: Case Study of Indonesian Islamic Banks. *Global Review of Islamic Economics and Business*.

- Kementerian BUMN. (2020). *GEDUNG KEMENTERIAN BUMN. JL. MEDAN MERDEKA SELATAN NO. 13 JAKARTA 10110 TELEPON (021) 29935678_ FAKSMILI (021) 29935740_ SITUS: www.bumn.go.id. 13, 2–4.*
- Lanpogia, Y. dan D. G. 1)Magister. (2019). *Aparatur Sipil Negara Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi : Studi Kasus Pada Asn Pemerintah Kota Padang. 4(1), 385–397.*
- Larasati, A. A., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. C. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 2(6)*. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i6.352>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 1(3)*, 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Latifah, E. (2020). Sharia'ah Enterprise Theory (Amanah) Pada Pendekatan Behavioral Accounting dalam Menilai Syariah Microfinance (Studi Kasus Pada Koperasi Syariah Lamongan). *Jurnal Shidqia Nusantara, 1(1)*, 61–75.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasa Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis, 2(1)*, 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Galia Indonesia.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1)*, 881–890.
- Ningrum, R. S., & Pambudi, M. A. L. (2021). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional, 3(1)*, 66–71.
- Nur, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kekompakan, Keterlibatan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, 6, No. 1(1)*, 57–70. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/2770/2416>
- Nurul, R., #1, I., & Muda, I. (2022). Application of Source Management and Human Values based on Religious Values at Bank Syariah Indonesia. *Specialusis Ugdymas/ Special Education, 2022(43)*, 1.

- OJK. (2019). Laporan perkembangan keuangan syariah Indonesia. *Otoritas Jasa Keuangan*.
- Pendayagunaan, K., & 2022, A. N. dan R. B. (n.d.). *5 Prioritas Kerja Presiden 2019-2024*. Menpan.Go.Id. <https://www.menpan.go.id/site/tentang-kami/tentang-kami/5-prioritas-kerja-presiden-2019-2024>
- Piorkowska, K. (2016). Behavioural strategy. *Adaptability Context Management*, 20 No. 1 (ISSN 1429-9321).
- Prawirosentono, S. (1991). *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Edisi Pert). BPFE.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Reichheld, F. F. and Sasser, W. E. (1990). *Zero defection" quality comes to services*. Harvard Bussines Review.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Safaruddin, Indah, B. P., & Franca, M. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Internalisasi Core Value AKHLAK BUMN Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Semen Baturaja (Persero) Tbk . *Kotamo*, 1(3), 1–9. <https://jurnal.snbr.com/index.php/kotamo/index>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1, 1044–1054.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Siagan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinera, P. M., Ariani, D. R., Sari, F. L., Anwar, M. K., & Gultom, A. (2022). Strategi Pengembangan Core Values “AKHLAK” Dalam Kasus Penggabungan Dua Perusahaan (PT Pertani (Persero) dan PT Sang Hyang Seri (Persero)). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(3), 1–10.

<https://doi.org/10.55606/jpmi.v1i3.187>

- Sondak, S. H. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671–680.
- Subagja, & Kurniawan, I. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sahabat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 118–128.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.
- Surya Dharma. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Susanti, E. C. P., Musadieg, M. Al, & Ika Ruhana. (2014). PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(2), 85140.
- Tangga, R. (2022). *Jurnal Perspektif Bea dan Cukai Vol. 6, No. 1, 2022*. 6(1), 323–342.
- Thohir,E., & Agustina, A. G. (2020). *AKHLAK Untuk Negeri*. Arga Tilanta.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Wargadinata, E. (2016). Kepemimpinan Kolaboratif. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 8(1), 1–12.
- Welch, J. (2005). *Winning*. Harper Collins Publishers.
- Wibowo, M.Si, I., & Wahyudi, E. (2018). PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN NASABAH (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara KCP Cibubur). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.193>
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Zulkarnain, R., Taufik, H., & David Ramdansyah, A. (2020). Pengaruh Kualitas

Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Nasabah sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Bank Syariah Mu'amalah Cilegon). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1–24.

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian “Pengaruh Penerapan Nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta”.

Assalamu’alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Devitasary Rahma Mut Mutiah mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penerapan Nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Area Surakarta”.

Oleh karena itu, saya memohon kesediaan dan waktu Saudara/I untuk mengisi kuisisioner dibawah ini dengan penuh kejujuran untuk bahan penelitian saya sebagai syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana di jenjang Strata Satu (S1). Selain itu, data yang Saudara/I isikan terjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

A. Identitas Responden

- a. Nama Lengkap :
- b. Jenis Kelamin :
- Laki-Laki
- Perempuan
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir :
- SD S1
- SMP Lain-lain
- SMA
- e. Status Perkawinan :
- Menikah Duda/Janda
- Belum Menikah
- f. Lama Bekerja :
- Antara 1 Bulan - 1 Tahun
- Antara 2 Tahun – 3 Tahun
- Lebih dari 3 Tahun
- g. Jabatan Pekerjaan :
- h. Nomor Telepon atau WA :

B. Petunjuk Pengisian

Berikut ini kami sajikan pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan penerapan nilai akhlak pegawai dan kepuasan nasabah. Dimohonn untuk memilih dengan memberikan tanda cek-list (\checkmark) pada salah satu pertanyaan STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju), dan ST (Sangat Setuju) sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi.

1. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4	Saya memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					

2. Amanah

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bekerja sesuai aturan perjanjian berdasarkan dengan hukum islam					
2	Saya memiliki rasa tanggungjawab jika perusahaan masih memerlukan bantuan yang dibutuhkan					
3	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya					

3. Kompeten

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai kompetensi yang dapat dibanggakan kepada perusahaan					
2	Saya dapat memahami arahan dan masukan yang diberikan oleh rekan kerja					
3	Saya memiliki semangat untuk menghasilkan yang terbaik					

4. Harmonis

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu menghargai pendapat dari rekan kerja apapun jabatannya					
2	Setiap karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas perusahaan					
3	Saya menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan dengan memberi senyum dan salam					

5. Loyal

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menjaga nama baik perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan					
2	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan					
3	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan					

6. Adaptif

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya cepat memahami pekerjaan saya saat pertama kali bekerja					
2	Saya selalu mencari tau keterbaruan informasi untuk mengikuti perkembangan teknologi					
3	Saya berusaha mengadakan pendekatan dengan menjalin komunikasi sesering mungkin dengan rekan kerja					

7. Kolaboratif

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga dan pikiran dalam bekerja					
2	Antar karyawan saling berinteraksi dan terbuka informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama					
3	Kerja dicapai tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan					

Bukti Penyebaran Kuesioner melalui angket



Lampiran 3

Hasil Data Kuesioner

1. Amanah (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL X1
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
2	3	3	8
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	4	11
3	3	3	9
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12

4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	4	5	14
3	3	3	9
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	3	5	12
4	5	5	14
3	3	3	9
3	4	3	10
4	3	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
3	4	4	11
4	4	4	12
3	3	4	10
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	3	10
4	3	3	10
3	4	4	11
3	4	3	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	5	4	13
5	4	4	13

4	5	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15
3	3	3	9
5	5	4	14
5	4	5	14
3	3	3	9
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
5	3	3	11
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
3	3	3	9
3	5	4	12
4	4	4	12
3	4	3	10
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
3	4	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9

2. Kompeten (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL X2
4	4	5	13
3	4	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	5	15
4	4	4	12

3	3	3	9
4	5	5	14
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
3	3	3	9
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	5	13
5	4	4	13
5	4	4	13
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9

4	4	5	13
3	3	3	9
3	4	3	10
4	3	5	12
3	4	3	10
4	5	4	13
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	3	3	11
4	3	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
3	4	4	11
4	4	3	11
4	4	4	12
4	5	3	12
4	5	5	14
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
4	4	3	11
4	3	3	10
4	4	3	11
4	4	5	13
3	4	4	11
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	3	11
3	3	3	9
4	4	3	11
4	4	4	12

4	5	4	13
4	4	3	11
3	4	3	10
3	4	4	11
4	3	4	11
3	4	3	10
3	4	3	10
3	3	3	9
4	3	4	11
4	4	3	11
3	4	4	11
3	3	4	10
3	4	4	11

3. Harmonis (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL X3
5	5	4	14
4	5	5	14
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
3	3	3	9
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12

4	4	4	12
3	3	3	9
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14

4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
2	3	3	8
5	4	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	4	5	14
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
3	4	4	11
3	3	3	9
3	4	4	11

4. Loyal (X4)

X4.1	X4.2	X4.3	TOTAL X4
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
3	3	3	9
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	4	11
4	4	4	12
3	3	3	9
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	5	13
4	4	4	12

4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	4	13
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
3	4	4	11
4	4	5	13
3	3	3	9
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	3	10
3	4	4	11
4	4	4	12
3	3	4	10
3	3	5	11
3	3	3	9
4	4	4	12
3	4	4	11
4	3	3	10
4	3	3	10
3	4	4	11
4	4	3	11
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	3	9
3	4	3	10
4	5	4	13
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12

4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	3	3	11
4	3	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
3	4	4	11
4	4	3	11
4	4	4	12
4	5	3	12
4	5	5	14
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
4	4	3	11
4	3	3	10
4	4	3	11
4	4	5	13
3	4	4	11
4	5	4	13
4	4	4	12

5. Adaptif (X5)

X5.1	X5.2	X5.3	TOTAL X5
3	4	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15

4	4	5	13
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	4	14
4	4	5	13
4	5	5	14
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
3	4	4	11
3	4	4	11
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
3	4	4	11
5	5	5	15
4	4	3	11
4	3	4	11

3	4	4	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	5	15
3	3	3	9
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
3	3	4	10
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12

4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
4	4	5	13
3	3	3	9

6. Kolaboratif (X6)

X6.1	X6.2	X6.3	TOTAL X6
3	4	3	10
4	5	4	13
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	3	3	11
4	3	4	11
3	3	3	9
3	3	3	9
3	4	4	11
4	4	3	11
4	4	4	12
4	5	3	12
4	5	5	14
4	5	4	13
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	5	13
4	4	3	11

4	3	3	10
4	4	3	11
4	4	5	13
3	4	4	11
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	5	14
5	4	5	14
5	4	4	13
4	4	5	13
4	5	3	12
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	5	14
3	4	3	10
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
3	4	4	11
5	4	4	13
4	5	5	14
5	5	4	14
4	5	4	13
4	5	4	13
3	3	4	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	4	13
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
4	4	4	12
5	4	4	13

4	5	4	13
4	4	5	13
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	3	11
4	4	3	11
5	5	4	14
4	4	4	12
4	5	5	14
5	4	3	12
5	5	4	14
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	3	13
5	5	4	14
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
4	5	5	14
5	5	4	14
5	4	5	14
4	3	5	12
3	5	5	13
5	5	3	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
5	4	5	14
4	5	4	13
5	4	4	13
4	4	5	13
5	4	4	13
3	4	5	12

7. Kinerja Karyawan (Y)

5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	5	5	18
5	5	4	4	18
4	4	5	4	17
3	4	5	4	16
5	4	4	5	18
4	5	4	5	18
5	4	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
4	3	5	4	16
4	3	4	5	16
4	3	4	4	15
5	4	3	4	16
4	5	5	3	17
5	4	3	5	17
5	5	5	4	19
4	4	5	5	18
4	5	4	5	18
5	4	5	4	18
4	4	5	5	18
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	4	5	5	19
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
5	5	5	5	20
4	5	3	3	15

5	4	5		14
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
5	4	4	5	18
5	4	5	5	19
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
3	4	4	5	16
4	3	4	4	15
5	4	5	5	19
4	3	4	4	15
3	4	4	5	16
4	3	4	4	15
5	4	3	4	16
3	3	4	4	14

Lampiran 4

Hasil Uji Analisis

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Amanah

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Amanah (X1)			
X1.1	0,876	0,1966	Valid
X1.2	0,871	0,1966	Valid
X1.3	0,915	0,1966	Valid

Amanah (X1)	0,865	Reliabel
-------------	-------	----------

b. Variabel Kompeten

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Amanah (X1)			
X2.1	0,816	0,1966	Valid
X2.2	0,836	0,1966	Valid
X2.3	0,854	0,1966	Valid

Kompeten (X2)	0,782	Reliabel
---------------	-------	----------

c. Variabel Harmonis

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Harmonis (X1)			
X3.1	0,921	0,1966	Valid
X3.2	0,882	0,1966	Valid
X3.3	0,906	0,1966	Valid

Harmonis (X3)	0,887	Reliabel
---------------	-------	----------

d. Variabel Loyal

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Loyal (X4)			
X4.1	0,811	0,1966	Valid
X4.2	0,873	0,1966	Valid
X4.3	0,843	0,1966	Valid

Loyal (X4)	0,794	Reliabel
------------	-------	----------

e. Variabel Adaptif

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Adaptif (X5)			
X5.1	0,916	0,1966	Valid
X5.2	0,937	0,1966	Valid
X5.3	0,895	0,1966	Valid

Adaptif (X5)	0,901	Reliabel
--------------	-------	----------

f. Variabel Kolaboratif

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kolaboratif (X6)			
X6.1	0,721	0,1966	Valid
X6.2	0,737	0,1966	Valid
X6.3	0,743	0,1966	Valid

Kolaboratif (X6)	0,793	Reliabel
------------------	-------	----------

g. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0,811	0,1966	Valid
Y2	0,729	0,1966	Valid
Y3	0,774	0,1966	Valid
Y4	0,765	0,1966	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	0,742	Reliabel
----------------------	-------	----------

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

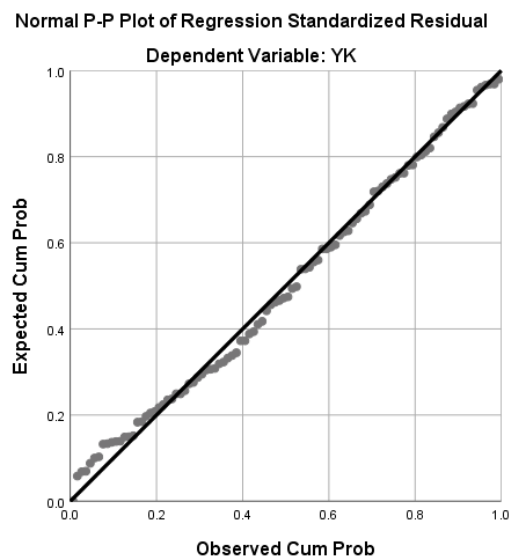
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			1.64125613
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.055
		Positive	.050
		Negative	-.055
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



2. Uji Multikolineritas

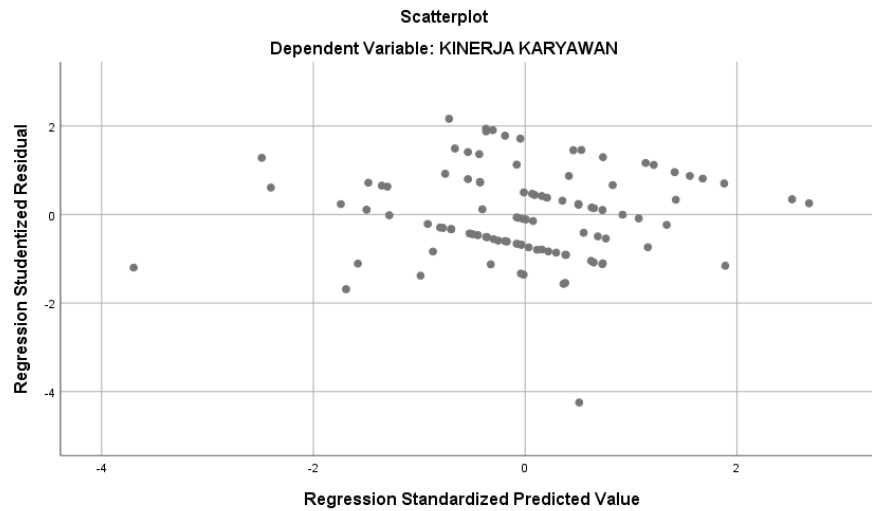
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.295	2.717		1.581	.117		
	AMANAH	.153	.140	.151	1.091	.278	.431	2.318
	KOMPETEN	.137	.126	.116	1.085	.281	.728	1.374
	HARMONIS	.260	.120	.214	2.167	.033	.852	1.174
	LOYAL	.121	.153	.098	.791	.431	.539	1.856
	ADAPTIF	.078	.117	.063	.662	.509	.905	1.106
	KOLABORATIF	.297	.120	.227	2.477	.015	.984	1.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

3. Uji Heteroskedasitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.008	1.592		1.261	.210
	AMANAH	-.093	.082	-.173	-1.128	.262
	KOMPETEN	-.034	.074	-.054	-.456	.649
	HARMONIS	.014	.070	.021	.193	.848
	LOYAL	.140	.090	.214	1.560	.122
	ADAPTIF	.017	.069	.026	.246	.807
	KOLABORATIF	-.096	.070	-.139	-1.372	.173

a. Dependent Variable: ABS_RES



C. Uji Ketepatan Model

1. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.082	6	13.347	74.473	.000 ^b
	Residual	16.667	93	.179		
	Total	96.749	99			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPETEN, ADAPTIF, LOYAL, HARMONIS, AMANAH

2. Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.817	.42334

a. Predictors: (Constant), KOLABORATIF, KOMPETEN, ADAPTIF, LOYAL, HARMONIS, AMANAH

D. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.295	.679		6.324	.000
	AMANAHAH	.153	.035	.286	4.363	.000
	KOMPETEN	.137	.032	.219	4.341	.000
	HARMONIS	.260	.030	.404	8.669	.000
	LOYAL	.121	.038	.186	3.164	.002
	ADAPTIF	.078	.029	.120	2.650	.009
	KOLABORATIF	.297	.030	.430	9.910	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.295	.679		6.324	.000
	AMANAHAH	.153	.035	.286	4.363	.000
	KOMPETEN	.137	.032	.219	4.341	.000
	HARMONIS	.260	.030	.404	8.669	.000
	LOYAL	.121	.038	.186	3.164	.002
	ADAPTIF	.078	.029	.120	2.650	.009
	KOLABORATIF	.297	.030	.430	9.910	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran 5**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Data Pribadi

Nama Lengkap : Devitasary Rahma Mut Mutiah

Tempat dan Tanggal Lahir : Klaten, 5 Desember 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Keanggotaan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Kayuapak, Krikilan, Bayat, Klaten

Status : Belum Menikah

Nomor Telepon : 088232633680

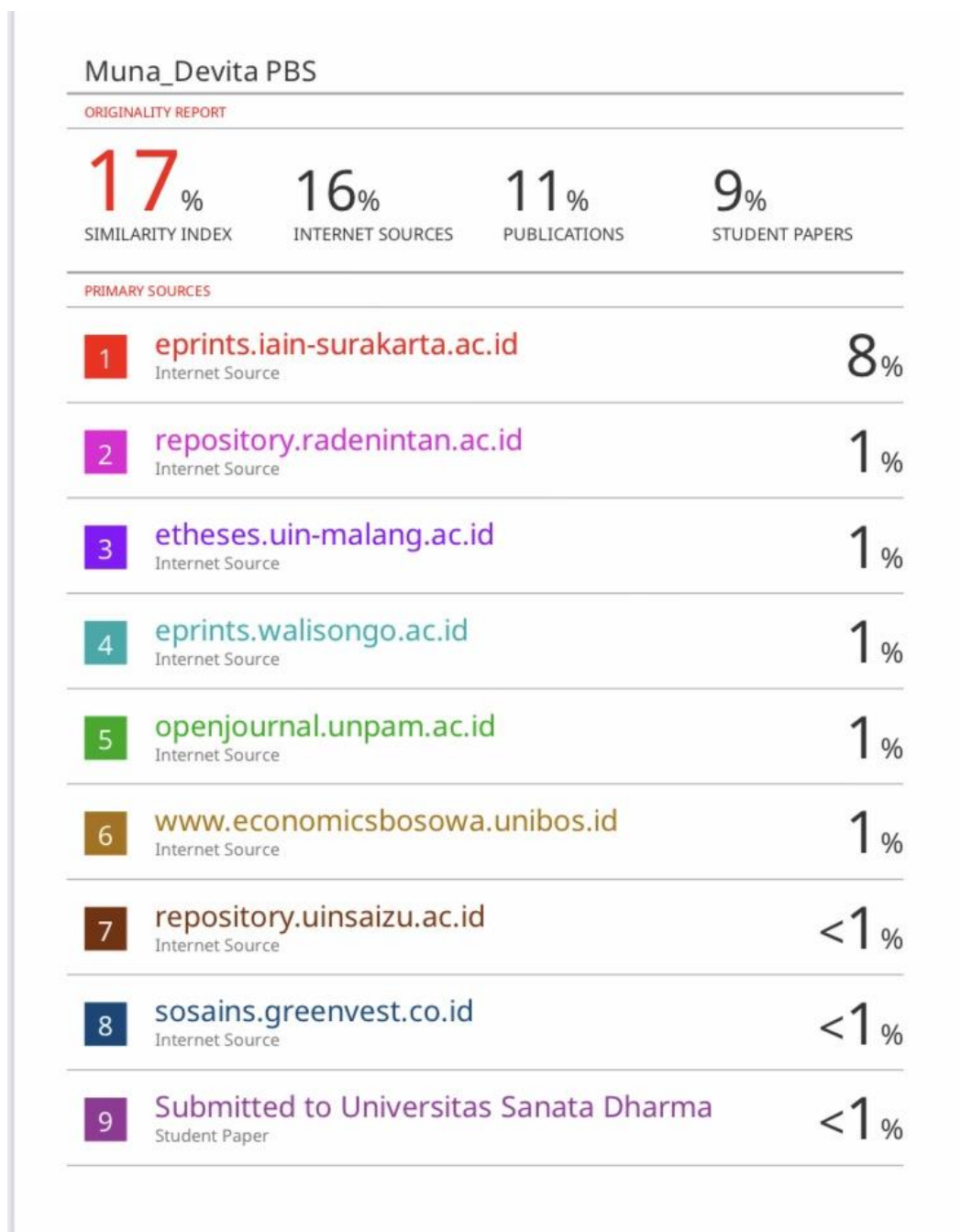
E-mail : devitasaryrahma@gmail.com

Pendidikan

1. 2006 – 2007 : TK Pertiwi Krikilan
2. 2007 – 2013 : SD Negeri 1 Paseban
3. 2013 – 2016 : SMP Negeri 3 Bayat
4. 2016 – 2019 : SMK Negeri 6 Surakarta
5. 2019 – 2013 : UIN Raden Mas Said Surakarta

Lampiran 6

HASIL CEK PLAGIASI



10	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
12	123dok.com Internet Source	<1 %
13	jurnal.pknstan.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
17	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
18	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<1 %
19	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
20	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On