

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum PT.Bank Syariah Mandiri (BSM)

##### 1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri

Bank merupakan lembaga keuangan yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu tempat menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana kepada masyarakat dan memberikan pelayanan jasa lainnya. Menghimpun berarti mengumpulkan uang dengan cara membeli dari masyarakat luas dalam bentuk simpan giro, tabungan dan deposito, menyalurkan berarti memberikan kembali dana yang diperoleh melalui simpan giro, tabungan dan deposito kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau kredit dalam istilah bank konvensional. Sedangkan dalam bank Islam disebut dengan pembiayaan. Memberikan pelayanan jasa maksudnya adalah memberikan jasa pendukung atau pelengkap kegiatan perbankan, seperti jasa setoran, jasa pengiriman uang, jasa penagihan dan sebagainya.<sup>1</sup>

Praktek-praktek seperti menitipkan harta, meminjam harta untuk keperluan konsumsi dan untuk keperluan bisnis serta melakukan pengiriman uang, telah ada sejak zaman Rasulullah Saw.<sup>2</sup> Lembaga keuangan terkenal pertama yang didirikan oleh umat Islam sekitar sepuluh tahun setelah nabi wafat oleh Khalifah Umar Ibnu Khattab yang dikenal dengan *baitul mal*, baitul mal adalah suatu lembaga atau dewan yang mengurus subsidi untuk warga negara miskin dan mengelola pemasukan dan pembagian ghanimah (harta rampasan). Menurut Kadin Sadr sebagaimana dikutip Abdul Manan, Umar Ibnu Khattab sudah menggunakan cek guna untuk membayar gaji dan tunjangan kepada yang berhak. Dengan cek yang diberikan ini, para karyawan

---

<sup>1</sup>.Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah,2010), hal. 498-499.

<sup>2</sup>.Adiwarman Abdul Karim, *Islamic Banking: Fiqh and Financial Analysis* (Jakarta PT. RajaGrafindo Persada, 2005 ),edisi 3, hal.. 13-15.

menukarkannya dengan gandum di baitulmal yang ketika itu diimport dari mesir.<sup>3</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa pada awal islam sudah ada praktik perbankan islam, meskipun dalam bentuk praktek yang sederhana seperti ada individu yang membuka usaha dengan fungsi pinjam meminjam uang, ada yang melakukan fungsi pengiriman uang dan ada pula yang memberikan modal kerja. Praktik perbankan sebagaimana yang dijelaskan diatas dilarang dalam islam. Dalam urusan muamalat, hukum asal sesuatu diperbolehkan, kecuali ada dalil yang melarangnya. Maka untuk mengimbangi praktik yang dilakukan bank-bank konvensional, muncullah bank-bank syariah yang semakin banyak.

Krisis moneter dan ekonomi sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis politik nasional telah membawa dampak besar dalam perekonomian nasional. Krisis tersebut telah mengakibatkan perbankan Indonesia yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami kesulitan yang sangat parah. Keadaan tersebut menyebabkan pemerintah Indonesia terpaksa mengambil tindakan untuk merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Lahirnya Undang-Undang No. 10 tahun 1998, tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan, pada bulan November 1998 telah memberi peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank-bank syariah di Indonesia. Undang-Undang tersebut memungkinkan bank beroperasi sepenuhnya secara syariah atau dengan membuka cabang khusus syariah. PT. Bank Susila Bakti (PT. Bank Susila Bakti) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi berupaya keluar dari krisis 1997 – 1999 dengan berbagai cara. Mulai dari langkah-langkah menuju merger

---

<sup>3</sup>.Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif kewenangan peradilan Agama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hal. 202

sampai pada akhirnya memilih konversi menjadi bank syariah dengan suntikan modal dari pemilik, Dengan terjadinya merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, BankExim dan Bapindo) ke dalam PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999, rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah (dengan nama Bank Syariah Sakinah) diambil alih oleh PT. Bank Mandiri (Persero). PT. Bank Mandiri (Persero) selaku pemilik baru mendukung sepenuhnya dan melanjutkan rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah, sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri (Persero) untuk membentuk unit syariah. Langkah awal dengan merubah Anggaran Dasar tentang nama PT. Bank Susila Bakti menjadi PT. Bank Syariah Sakinah berdasarkan Akta Notaris : Ny. Machrani M.S. SH, No. 29 pada tanggal 19 Mei 1999. Kemudian melalui Akta No. 23 tanggal 8 September 1999 Notaris : Sutjipto, SH nama PT. Bank Syariah Sakinah Mandiri diubah menjadi PT. Bank Syariah Mandiri.<sup>4</sup>

Pada tanggal 25 Oktober 1999, Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 1/24/KEP. BI/1999 telah memberikan ijin perubahan kegiatan usaha konvensional menjadi kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah kepada PT. Bank Susila Bakti. PT. Bank Syariah Mandiri hadir sebagai bank yang mengkombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi operasinya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan PT. Bank Syariah Mandiri sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia. Hadir dengan Cita-Cita Membangun Negeri dengan Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya.

---

<sup>4</sup> [www. Syariahmandiri, co.id](http://www.Syariahmandiri.co.id).

Industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

## 2. Visi, Misi, Prinsip dan Nilai Budaya Bank Syariah Mandiri

### **Visi: “Bank Syariah Terdepan dan Modern”**

**Bank Syariah Terdepan:** Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SME, commercial, dan corporate.

**Bank Syariah Modern:** Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

### **Misi:**

- Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- Menciptakan suasana pasar perbankan syariah agar dapat berkembang dengan mendorong terciptanya syarikat dagang yang terkoordinasi dengan baik
- Mempekerjakan pegawai yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional perbankan syariah
- Menunjukkan komitmen terhadap standar kinerja operasional perbankan dengan pemanfaatan teknologi mutakhir, serta memegang teguh prinsip keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian
- Mengutamakan mobilisasi pendanaan dari golongan masyarakat menengah dan ritel, memperbesar portofolio pembiayaan untuk skala menengah dan kecil, serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infak dan shadaqah yang lebih efektif sebagai cerminan kepedulian sosial

### **Prinsip Syariah**

Prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan/atau pembiayaan kegiatan usaha, atau kegiatan lainnya yang sesuai dengan syariah.

Bank Syariah adalah Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. (UU No. 10 tahun 1998 tentang Perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan).<sup>5</sup>

### **Prinsip Operasi Bank Syariah**

Bank Syariah menganut prinsip-prinsip sebagai berikut:

#### **1. Prinsip-Keadilan**

Prinsip ini tercermin dari penerapan imbalan atas dasar bagi hasil dan pengambilan margin keuntungan yang disepakati bersama antara Bank dan Nasabah.

#### **2. Prinsip-Kemitraan**

Bank Syariah menempatkan nasabah penyimpanan dana, nasabah pengguna dana, maupun Bank pada kedudukan yang sama dan sederajat dengan mitra usaha. Hal ini tercermin dalam hak, kewajiban, resiko dan keuntungan yang berimbang di antara nasabah penyimpan dana, nasabah pengguna dana maupun Bank. Dalam hal ini bank berfungsi sebagai *intermediary institution* lewat skim-skim pembiayaan yang dimilikinya.

#### **3. Prinsip-Keterbukaan**

Melalui laporan keuangan bank yang terbuka secara berkesinambungan, nasabah dapat mengetahui tingkat keamanan dana dan kualitas manajemen bank.

#### **4. Univeralitas**

Bank dalam mendukung operasionalnya tidak membedakan suku, agama, ras dan golongan agama dalam masyarakat dengan prinsip Islam sebagai rahmatan lil'alamiin.

---

<sup>5</sup> [www.Syariahmandiri.co.id](http://www.Syariahmandiri.co.id)

### **Budaya Perusahaan (Bank Syariah Mandiri)**

Bank Syariah Mandiri sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia), yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat **SIFAT**, yaitu :<sup>6</sup>

- **Siddiq**  
(Integritas) **Menjaga Martabat dengan Integritas.** Awali dengan niat dan hati tulus, berpikir jernih, bicara benar, sikap terpuji dan perilaku teladan.
- **Istiqomah** (Konsistensi)  
**Konsisten adalah Kunci Menuju Sukses.** Pegang teguh komitmen, sikap optimis, pantang menyerah, kesabaran dan percaya diri.
- **Fathanah** (Profesionalisme)  
**Profesional adalah Gaya Kerja Kami.** Semangat belajar berkelanjutan, cerdas, inovatif, terampil dan adil.
- **Amanah** (Tanggung-jawab)  
**Terpercaya karena Penuh Tanggung Jawab.** Menjadi terpercaya, cepat tanggap, obyektif, akurat dan disiplin
- **Tabligh** (Kepemimpinan)  
**Kepemimpinan Berlandaskan Kasih-Sayang.** Selalu transparan, membimbing, visioner, komunikatif dan memberdayakan.

### **3. Tujuan dan Strategi Perusahaan**

Sesuai misinya menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha, BSM bertekad untuk memberikan kemaslahatan bagi masyarakat luas dan turut serta meningkatkan kesejahteraan di atas landasan ekonomi syariah. Tekad

---

<sup>6</sup> [www.Syariahmandiri.co.id](http://www.Syariahmandiri.co.id)

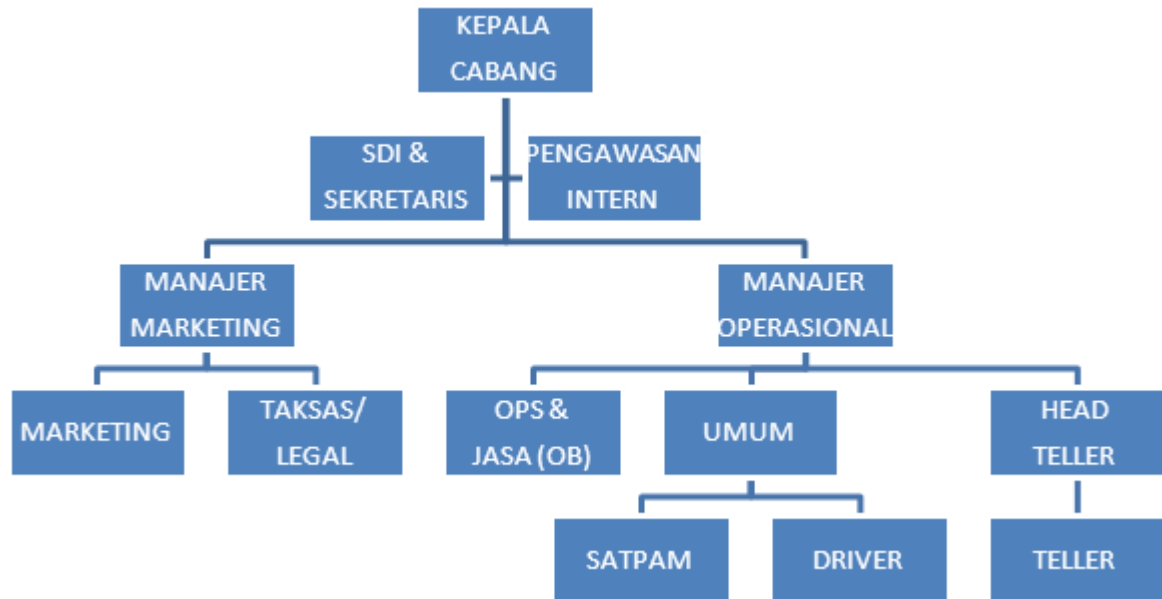
tersebut ditegakkan di atas empat prinsip utama (keadilan, kemitraan, keterbukaan, dan universalitas). Adapun maksud universalitas adalah tekad pelayanan pada seluruh golongan masyarakat di Indonesia, tanpa membedakan latar belakang suku, agama, dan ras. Hal itu, lanjutnya, selaras dengan keyakinan bahwa ajaran Islam adalah pembawa rahmat kepada seluruh alam.

Strategi yang digunakan Bank Syariah Mandiri adalah *Aggressive Maintenance Strategy*. Dalam peningkatan volume bisnis, sepanjang tahun keempat ini, PT Bank Syari'ah Mandiri terus melakukan perburuan nasabah baru melalui penyediaan beragam produk dan pelayanan, sosialisasi proaktif, promosi terarah, kegiatan pemasaran serta pelayanan yang lebih prima.

#### **4. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara**

Dalam rangka mengembangkan peran dan fungsi perbankan syariah di Indonesia, Bank Syariah Mandiri telah melakukan ekspansi dan perluasan jaringan outlet diberbagai daerah kabupaten/kota. salah satu outlet BSM berdiri dengan status kantor Cabang Aksara Medan. Yang menjadi salah satu pilihan masyarakat untuk menabung dan mendapatkan pembiayaan. Sebagai sebuah perusahaan, Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan memiliki struktur organisasi yang menjadi acuan bagi pelaksanaan pekerjaan, sehingga setiap pegawai mengetahui secara jelas tanggung jawab pekerjaannya. Struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara dapat dilihat pada bagan dibawah ini.





**Gambar 4. Struktur Perusahaan Bank Syariah Mandiri**

**Sumber : Bank Syariah Mandiri Cabang medan aksara**

Berdasarkan Struktur diatas, dapat ditegaskan bahwa model organisasi Bank Syariah Mandiri adalah Model mesin. model mesin sebagai mana dijelaskan Alo Liliweri, yaitu suatu model organisasi dimana setiap orang dibagi dan diberi spesifikasi tugas dan fungsi tertentu. Model mesin mempunyai beberapa prinsip, yaitu: 1) ada pembagian kerja disetiap unit-unit yang menampilkan tugas-tugas spesifik. 2) ada pengontrol, dimana setiap unit secara hirarkis berada dibawah subordinasi dari unit lain. 3) ada kesatuan komando termasuk sentralisasi pengawasan dari atasan kepada bawahan.<sup>7</sup> Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap struktur kepengurusan BSM, dapat dipahami bahwa setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab

<sup>7</sup> Alo Liliweri, Gatra-Gatra, Komunikasi Antar Budaya (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2001),hal. 223.

yang sudah ditetapkan secara baku. Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab tersebut yaitu:<sup>8</sup>

### ***1. Kepala Cabang***

Jabatan Kepala Cabang adalah memimpin, mengelola, mengawasi/mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi cabang untuk mencapai tingkat serta volume aktivitas pemasaran, operasional dan layanan cabang yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara optimal. Tanggung jawab kepala cabang terdiri dari dua bagian, yaitu tanggung jawab yang utama dan tanggung jawab yang umum. Adapun tanggung jawab yang utama Kepala Cabang, yaitu:

- a. Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan berikut bunit kerja dibawah koordinasinya, meliputi: pendanaan, pembiayaan, fee based, dan laba bersih.
- b. Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan prudensialitas seluruh aktifitas cabang.
- c. Memastikan pengendalian dan pembinaan cabang dan jaringan yang ada dibawah koordinasinya.
- d. Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah dicabang dan jaringan yang dibawahnya.
- e. Memastikan pelaporan (intern dan ekstern) secara akurat dan tepat waktu.
- f. Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dari dokumentasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- g. Memastikan tindaklanjut hasil audit intern/ ekstern.

---

<sup>8</sup>. Sumber diperoleh dari dokumentasi Bank Syariah Mandiri Cabang Medan aksara tahun 2016.

Tanggung jawab Umum Kepala Cabang adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi dan menetapkan rencana kerja dan anggaran tahunan Cabang, agar selaras dengan visi, misi, dan strategi jangka panjang bank.
- b. Mengkoordinasi dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh bagian diunit kerjanya, untuk mendukung tercapainya tujuan bank.
- c. Mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja cabang untuk memastikan tercapainya target unit kerja yang telah ditetapkan secara tepat waktu.
- d. Memastikan terlaksananya IT security awareness, antara lain tidak sharing password, standarisasi aplikasi yang telah ditetapkan.
- e. Memastikan kepatuhan penggunaan wewenang limit transaksi operasional oleh bawahannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. Melakukan analisa swot secara berkala untuk mengetahui posisi cabang terhadap posisi pesaing diwilayah kerja setempat.
- g. Memastikan pemeliharaan dan keamanan harta tetap dan inventaris unit kerja.
- h. Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan SDM dicabangnya masing-masing, untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi bank.

## 2. *Marketing manager*

Jabatan ini adalah memastikan tercapainya target-target pembiayaan, dana dan fee based income cabang yang telah ditetapkan kantor pusat. Marketing manager juga memiliki dua tanggung jawab, yaitu tanggung jawab utama dan tanggung jawab umum. Tanggung jawab utama adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan strategi pemasaran cabang.

- b. Memastikan tercapainya target pembiayaan cabang.
- c. Memastikan tercapainya target pendanaan cabang.
- d. Memastikan tercapainya target fee based income cabang.
- e. Memastikan kelayakan nota analisa pembiayaan.
- f. Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi terkendali dan pelaksanaan pengawalan terhadap seluruh nasabah cabang.
- g. Memastikan penyelamatan seluruh pembiayaan bermasalah dicabang.
- h. Memastikan ketepatan pembayaran seluruh kewajiban nasabah cabang.

Adapun tanggung jawab umum adalah sebagai berikut:

- a. Membuat evaluasi pelaksanaan rencana kerja mingguan/ bulanan dibagiannya untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana kerja unit kerjanya.
- b. Mengkoordinasi dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh karyawan bawahan langsung, untuk memastikan tercapainya target kerja bagiannya.
- c. Melakukan supervisi terhadap proses pekerjaan diseluruh sub-unit bagian, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana/target kerja dan SOP yang berlaku.
- d. Membuat dan mengkaji laporan pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersediannya data yang akurat dan mutakhir sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan atasan.
- e. Memastikan kepatuhan penggunaan wewenang limit transaksi operasional oleh bawahannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. Mengusulkan kebutuhan penambahan pegawai dibagiannya sesuai dengan hasil perhitungan manning analysis dan kebutuhan bank.
- g. Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bawahan, agar memenuhi persyaratan minimum jabatan sehingga dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standart dan SOP.

- h. Mengkaji dan mengusulkan permintaan barang atau peralatan kerja, untuk memastikan penggunaan yang paling efektif terhadap seluruh barang dan peralatan kerja.

### **3. *Account Officer***

Jabatan ini adalah merealisasikan target pendanaan dan fee based income yang didistribusikan oleh Marketing Manager. Jabatan ini juga hanya memiliki tanggung jawab utama dan tidak memiliki tanggung jawab umum, adapun tanggung jawab utama jabatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan calon nasabah pembiayaan yang prospektif.
- b. Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi pembiayaan.
- c. Menindaklanjuti permohonan pembiayaan nasabah dalam bentuk NAP.
- d. Memastikan persetujuan atau penolakan pembiayaan yang diajukan.
- e. Menindaklanjuti persetujuan atau penolakan permohonan pembiayaan nasabah.
- f. Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan.
- g. Membina hubungan pembiayaan antara bank dan nasabah.
- h. Melaksanakan pengawalan terhadap seluruh nasabah yang dikelola agar kolektisitas lancar.
- i. Menyelesaikan fasilitas pembiayaan bermasalah.

### **4. *Funding Officer***

Jabatan ini adalah merealisasikan target pendanaan dan fee based income yang didistribusikan oleh Marketing Manager. Jabatan ini juga hanya memiliki tanggung jawab utama, yaitu:

- a. Memasarkan produk pendanaan, treasury dan haji sesuai strategi pemasaran yang telah ditetapkan.

- b. Memasarkan produk bancassurance (produk asuransi yang dipasarkan oleh bank), produk investasi dan jasa non- bank lainnya.
- c. Meningkatkan business relation antara bank dengan nasabah sesuai dengan target yang ditetapkan.
- d. Memutakhirkan dokumen dan data nasabah pendanaan sesuai kelolaan.
- e. Memberikan pelayanan khusus dalam setiap interaksi dengan nasabah prioritas.

**5. *Pelaksana Marketing Support (PMS)***

Jabatan ini adalah tercapainya pelaksanaan kegiatan administrasi pendanaan dan pembiayaan, jabatan ini juga memiliki tanggung jawab utama, yaitu:

- a. Memastikan kelengkapan persyaratan penandatanganan akad dan pencairan pembiayaan nasabah.
- b. Mendokumentasikan current file.
- c. Menerbitkan surat peringatan pembayaran kewajiban nasabah.
- d. Membuat pengajuan BI/ Bank/ Trade checking.
- e. Memantau pemenuhan dokumen TBO.
- f. Membuat SP3 atau surat penolakan atas permohonan nasabah yang ditolak.
- g. Melakukan korespondensi berkaitan dengan pendanaan baik intern dan ekstern.
- h. Menyusun laporan portofolio dan profitability nasabah, baik pembiayaan maupun pendanaan, sesuai dengan target cabang.
- i. Memelihara data profil nasabah pendanaan.
- j. Menyusun laporan pencapaian target MM, AO dan FO.

## 6. *Operation Manager*

Jabatan ini adalah memastikan aktivitas operasiuonal cabang terkelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan target bidang operasional cabang tercapai sesuai dengan ketetapan kantor pusat. Jabatan ini memiliki tanggung jawab utama dan tanggung jawab umum, adapun tanggung jawab utama jabatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Memastikan terkendalinya biaya operasional cabang dengan efisien dan efektif.
- b. Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan
- c. Memastikan terlaksananya standar layanan nasabah yang optimal dikantor cabang.
- d. Memastikan ketersediaan likuiditas cabang yang memadai.
- e. Memastikan pelaksanaan dseluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsiban dengan peraturan yang berlaku.
- f. Mengelola fungsi-fungsi administrasi kepegawaian cabang.
- g. Mengelola sarana dan prasarana kantor cabang.
- h. Memastikan implementasi KCP dengan baik.

Adapun tanggung jawab umum jabatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Membuat evaluasi pelaksanaan rencana kerja mingguan/ bulanan dibagiannya untuk memastikan kesesuaiannya dengan rencana kerja.
- b. Mengkoordinasi dan menetapkan serta mengevaluasi target kerja seluruh pegawai bawahan langsung, untuk memastikan tercapainya target kerja bagiannya.
- c. Melakukan supervisi terhadap proses pekerjaan di seluruh sub-unit bagian, untuk memastikan seluruh pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana/target kerja dan SOP yang berlaku.

- d. Membuat dan mengkaji laporan pelaksanaan rencana kerja bagiannya untuk memastikan tersedianya data yang akurat sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan atasan.
- e. Memastikan kepatuhan pengguna wewenang limit transaksi operasional oleh bawahannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. Mengusulkan kebutuhan penambahan pegawai dibagiannya sesuai dengan hasil perhitungan manning analysis dan kebutuhan bank.
- g. Mengkaji dan mengusulkan permintaan barang atau peralatan kerja, untuk memastikan penggunaan yang paling efektif terhadap keseluruhan barang dan peralatan kerja.

**7. *Customer service Representatif (CSR)***

Jabatan ini adalah melaksanakan kegiatan operasional dan pelayanan nasabah sesuai dengan ketentuan dan standar pelayanan. Jabatan ini bertanggung jawab utama, yaitu:

- a. Memberikan informasi produk dan jasa BSM kepada nasabah.
- b. Memproses permohonan pembukaan dan penutupan rekening tabungan, giro dan deposito.
- c. Memblokir kartu ATM nasabah sesuai permintaan nasabah.
- d. Melayani permintaan buku cek/bilyet giro, surat referensi bank/ surat keterangan bank dan sebagainya.
- e. Mendistribusikan salinan rekening koran kepada nasabah.
- f. Menginput data customer dan loan facility yang lengkap dan akurat.
- g. Memelihara persediaan kartu ATM sesuai dengan kebutuhan.
- h. Menyampaikan dokumen berharga bank dan kartu ATM kepada nasabah.
- i. Membuat laporan pembukaan dan penutupan rekening, keluhan nasabah serta stock opname kartu ATM.
- j. Memproses transaksi pengiriman dan pembayaran .



- k. Memastikan tersediannya media promosi produk dan jasa BSM di cabang.

#### 8. *Teller*

Jabatan ini adalah melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai (rupiah dan valuta asing), pengambilan atau penyetoran non tunai dan surat-surat berharga dan kegiatan kas lainnya serta terselenggaranya layanan dibagian kas secara benar, cepat dan sesuai dengan standar pelayanan bank. jabatan ini memiliki tanggung jawab utama, yaitu:

- a. Melakukan transaksi tunai dan non tunai sesuai dengan ketentuan SOP.
- b. Mengelola saldo kas teller sesuai limit yang ditentukan.
- c. Mengelola uang yang layak dan tidak layak edar/ uang palsu.
- d. Menjaga keamanan dan kerahasiaan kartu specimen tanda tangan.
- e. Melakukan cash count akhir hari.
- f. Mengisi uang tunai di mesin ATM BSM.
- g. Menyediakan laporan transaksi harian.

#### 9. *Pelaksana Domestic & Clearing (D & C)*

Jabatan ini adalah memastikan kecepatan dan kebenaran pelayanan transfer, inkaso, kliring dan aktivitas D & C lainnya untuk memenuhi kepuasan nasabah . jabatan ini memiliki tanggung jawab utama, yaitu:

- a. Melaksanakan transaksi transfer keluar dan masuk sesuai dengan ketentuan dan SOP yang berlaku.
- b. Melaksanakan transaksi kliring keluar dan masuk sesuai dengan ketentuan dengan SOP yang berlaku.
- c. Melaksanakan transaksi inkaso keluar dan masuk sesuai dengan ketentuan dan SOP yang berlaku.

- d. Melaksanakan transaksi domestik dan kliring lainnya (seperti Payroll, payment point, pelimpahan transaksi valas) sesuai dengan ketentuan SOP yang berlaku.
- e. Memelihara administrasi dan dokumentasi seluruh transaksi.
- f. Menjaga kerahasiaan password yang menjadi wewenangnya.
- g. Menggunakan wewenang limit transaksi operasional sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### ***10. Pelaksana Admin Pembiayaan dan Trade Service***

Jabatan ini adalah memenuhi komitmen bank dan memelihara dokumen pencarian maupun legal yang berkaitan dengan pencairan pembiayaan, transaksi ekspor/ import dan SKBDN, jabatan ini memiliki tanggung jawab utama dalam pengadministrasian pinjaman, ekspor dan SKBDN serta impor/ SKBDN. tanggung jawab utama jabatan dalam bidang loan administration, yaitu:

- a. Memastikan kelengkapan pemenuhan dokumen pembiayaan sebelum fasilitas dicairkan berdasarkan persyaratan yang telah disepakati.
- b. Memelihara dokumen pencairan dan dokumen legal pembiayaan dengan tertib dan aman.
- c. Menyediakan informasi data nasabah.
- d. Data-data nasabah dan persyaratan pembiayaan pasca pencairan harus akurat.
- e. Menyediakan data dan informasi jaminan.
- f. Membebaskan biaya administrasi pembiayaan dan biaya lainnya yang terkait.
- g. Menindaklanjuti proses pencairan pembiayaan kepada nasabah.

Tanggung jawab utama dalam bidang ekspor dan SKBDN, yaitu:

- a. Menerbitkan notifikasi L/C kepada nasabah.

- b. Membebankan advising commition kepada nasabah.
  - c. Memastikan kelengkapan dan keabsahan dokumen sesuai dengan L/C atau SKBDN.
  - d. Memenuhi kewajiban pembayaran wesel ekspor.
  - e. Mengirimkan dokumen ekspor kepada Bank koresponden.
  - f. Memelihara dokumen ekspor / SKBDN dan dokumen legal.
  - g. Menyediakan laporan proses pengkreditan rekening nostro/ Bank Indonesia atas realisasi transaksi ekspor/ SKBDN
  - h. Membebankan biaya Bank Luar Negeri.
- Tanggung jawab utama jabatan ini dalam bidang impor/ SKBDN, yaitu:
- a. Memenuhi data L/ C sesuai dengan aplikasi importir.
  - b. Membebankan biaya penerbitan L/ C kepada nasabah.
  - c. Membebankan rekening nasabah sebagai jaminan impor.
  - d. Meneruskan data penerbitan L/ C kepada kantor pusat.
  - e. Memenuhi kesesuaian dan kelengkapan dokumen impor/ SKBDN.
  - f. Membebankan rekening nasabah sesuai nilai dokumen.
  - g. Memelihara dokumen impor/ SKBDN.

### ***11. Pelaksana SDI GA dan Accounting***

Jabatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan pegawai sesuai dengan kondisi cabang dan terlaksananya pengembangan karir pegawai sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang bersangkutan dan penyediaan kebutuhan sarana dan prasarana kantor untuk mendukung kegiatan operasional dan marketing cabang. Jabatan ini memiliki tujuan utama dalam bidang SDI dan umum, serta Accounting. Tanggung jawab utama dalam bidang SDI dan umum meliputi:

- a. Menata usahakan gaji pegawai, data lembur pegawai dan fasilitas lainnya.

- b. Menata usahakan absensi harian pegawai (pagi dan sore hari), cuti pegawai dan pemberian pinjaman pegawai.
- c. Melakukan proses administrasi kepegawaian kekantor pusat.
- d. Membuat proofing atas tiket-tiket KRR yang berada dalam pengelolaannya yang berhubungan dengan personalia setiap akhir bulan atau setiap akhir priode.
- e. Melaksanakan pengadaan dan pendistribusian sarana serta prasarana kantor.
- f. Melaksanakan tugas kesekretariatan.
- g. Mengadministrasikan seluruh aset milik bank.
- h. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
- i. Melaksanakan penutupan asuransi seluruh aset milik bank.
- j. Memastikan pengamanan gedung dan inventaris kantor cabang.
- k. Membuat laporan realisasi biaya-biaya yang berkaitan dengan logistik, antara lain biaya telepon,air, kendaraan bermotor, kebersihan, alat tulis kantor dan lain-lain.
- l. Melakukan pengurusan izin yang dikelola oleh cabang.

Accounting jabatan ini bertanggung jawab untuk:

- a. Melakukan pelaporan kepada BI
- b. Melakukan perhitungan, pelaporan dan pembayaran perpajakan.
- c. Melakukan pengimputan data untuk pelaporan kantor pusat ke BI.
- d. Menyusun laporan rincian akun-akun tertentu dalam laporan keuangan.
- e. Melakukan rekonsiliasi dan penyelesaian posisi op pelaporan.en item.
- f. Melakukan administrasi dan pengarsipan terhadap seluruh dokumen terkait.

## 5. Produk dan Jasa Bank Syariah Mandiri

Produk-produk bank syariah telah sesuai dengan prinsip dan kaidah muamalah Islam (halal) antara lain; tidak ada unsur riba dan menerapkan zakat harta. Dengan demikian nasabah merasakan ketentraman lahir maupun batin. produk dan jasa pelayanan yang telah dipasarkan meliputi produk-produk pendanaan, pembiayaan, dan jasa-jasa layanan lainnya.<sup>9</sup>

- **Pendanaan**, meliputi kegiatan menghimpun dana :

Tabungan : Tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip Mudharabah Al-Muthlaqah. Dengan prinsip ini, dana nasabah diperlakukan sebagai investasi yang selanjutnya disalurkan untuk aktivitas pembiayaan. Bank memberikan keuntungan dari pembiayaan tersebut dalam bentuk bagi hasil.

- Tabungan BSM
- Tabungan BSM Dollar
- Tabungan Mabrur BSM
- Tabungan Kurban BSM
- BSM Investa Cendekia

Deposito : Deposito yang dikelola berdasarkan prinsip Mudharabah Al-Muthlaqah. Dengan prinsip ini, dana nasabah diperlakukan sebagai investasi yang selanjutnya disalurkan untuk aktivitas pembiayaan. Bank memberikan keuntungan dari pembiayaan tersebut dalam bentuk bagi hasil.

- Deposito BSM
- Deposito BSM Valas

Giro : Giro yang dikelola berdasarkan prinsip Wadiah yad Adh-Dhamamah, dimana dana nasabah akan diperlakukan sebagai titipan yang keamanannya

---

<sup>9</sup> [www.Syariahmandiri.co.id](http://www.Syariahmandiri.co.id)

dijamin sepenuhnya oleh bank dan bank dapat memanfaatkan untuk aktivitas **pembiayaan**. Nasabah dapat memperoleh bonus sebagai imbalan atas kemitraannya dengan bank.

- Giro BSM
- Giro BSM Valas
- Giro BSM Singapore Dollar

Pembiayaan, meliputi pembiayaan modal kerja, investasi, konsumsi, dan pinjaman kebajikan. Konsep (akad) yang digunakan adalah :

- Gadai Emas BSM
- Mudharabah BSM
- Musyarakah BSM
- Murabahah BSM
- Talangan Haji BSM
- Bai Al-Istishna BSM
- Qardh
- Ijarah Muntahiyah Bitamlik
- Hawalah
- Salam

- **Jasa**

Jasa produk :

- Kartu/ATM BSM
- BSM B-Payer
- BSM SMS Banking
- Jual beli Valuta Asing
- Bank Garansi
- BSM Electronic Payroll
- SKBDN (Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri)
- BSM Letter of Credit
- BSM SUMCH (Saudi Umrah & Haji Card)

Jasa Operasional :

- Setoran Kliring
- Inkaso
- BSM Intercity Clearing
- BSM RTGS (Real Time Gross Settlement)
- Transfer Dalam Kota (LLG)
- Transfer Valas BSM
- Pajak Online BSM
- Pajal Import BSM
- Referensi Bank
- Standing Order

Berikut budaya organisasi perusahaan secara teori yang diterapkan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.<sup>10</sup>

### **1. Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan Allah SWT**

Karyawan memiliki akidah yang lurus, yaitu sesuai dengan Al-Qur'an dan as-sunnah yang mewarnai setiap aktivitas kerjanya. Langkah-langkahnya dalam menjalankan bisnis islami harus senantiasa berujung pada ridha illahi. Sehari-hari karyawan taat beribadah, sholat tepat waktu, dan mendirikan sholat fardhu berjemaah baik di rumah maupun di kantor. Lebih jauh lagi mereka memelihara ibadah sunnah, terutama puasa sunnah dan sholat tahajjud pada malam hari. Dengan demikian terciptalah pandangan (image) bahwa bekerja di lembaga syariah identik dengan kumpulan pribadi-pribadi yang taat dalam beribadah.

Praktisi perusahaan menjadikan Al-Qur'an sebagai bacaan sehari-hari sebagaimana ia memperlakukan koran. Jika tidak membaca koran dalam sehari, maka ia akan kehilangan informasi, maka jika tidak membaca al-qur'an dalam sehari maka hatinya menjadi kering. Mampu membaca al-qur'an dan

---

<sup>10</sup> Fahmi Abu dan Agus Siswanto, *HRD Syariah Teori dan implementasi*, (Jakarta PT.Gramedia Pustaka Utama 2014).hal 153

menghafalnya sesuai dengan kemampuan menjadi suatu keharusan bagi seorang praktisi syariah. Orang yang pandai membaca dan menghafal al-qur'an di hari kiamat nanti akan dikatakan kepada mereka, "Bacalah sebaik mungkin seperti yang pernah kamu lakukan didunia. Sesungguhnya kedudukanmu pada ayat terakhir yang kamu baca".

## **2. Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan sesama Manusia.**

Karyawan memiliki obsesi keluarga bahagia yang juga menjadi keinginan setiap keluarga didunia ini. Orang-orang yang berkecimpung dalam institusi syariah hendaknya dapat menjadi tauladan bagi saudara-saudaranya yang berada diluar institusi syariah. Bukan sebaliknya mereka, mereka yang membawa-bawa nama syariah malah mempunyai keluarga yang amburadul, nikah cerai, ingin mengamalkan poligami tapi ujungnya semua berantakan, dan sebagainya. Poligami dibolehkan dalam islam bagi yang sanggup berbuat adil.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bermasyarakat dan tidak eksklusif. Islam mengharamkan seorang muslim berlaku kasar kepada temannya, memutuskan hubungan, dan menjauhinya. Islam tidak memperkenankan umatnya menjauhi kawan kecuali dalam batas tiga hari, sampai reda kemarahan kedua belah pihak. Demikian ajaran Nabi agar kita senantiasa menjaga hubungan bermasyarakat tanpa membedakan muslim atau bukan. Kita tidak dilahirkan untuk hidup sendiri, eksklusif, atau tidak peduli dengan lingkungan tempat kita berada, terlebih kepada saudara sesama muslim. Dalam hadist Nabi saw dikatakan, "Janganlah kamu saling menghasut, jangan saling bertolak belakang, dan jangan saling membenci, tetapi jadilah kamu hamba allah yang bersaudara."<sup>11</sup>

## **3. Berdoa sebelum dan sesudah kerja.**

Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, manejer dan karyawan perusahaan selalu berdoa bersama, begitu juga ketika jam kerja usai diakhiri dengan doa bersama. Kegiatan tersebut sesuai dengan firman Allah Swt dalam Al-Qur'an

---

<sup>11</sup> *ibid*, hal 154



surah Al- Mu'min ayat 60 yang artinya: *Berdoalah kepadaku, niscaya akan kuperkenankan bagimu.*

Setiap muslim hendaknya senantiasa berdoa dalam setiap keadaan, terlebih saat sedang ditimpah kesulitan atau menghadapi suatu permasalahan. Namun keputusan apakah doa tersebut akan dikabulkan atau tidak, merupakan hak prerogatif Allah SWT. Karenanya umat Islam, termasuk didalamnya pengusaha muslim dan praktisi syariah, seharusnya memanfaatkan peluang kemudahan yang diberikan Allah ini agar diri, keluarga, usaha dan bisnisnya sukses dan berhasil.

#### **4. Berdoa sebelum dan sesudah rapat.**

Setiap akan memulai dan mengakhiri rapat-rapat perusahaan, mulai dari pemegang saham, komisaris, manajemen dan karyawan perusahaan, mereka senantiasa membaca doa. Minimal dibuka dengan basmalah atau Ummul Kitab (Al-Fatiha) dan diakhiri minimal dengan Hamdalah atau doa akhir majelis atau surah Al-Ashr. Dengan berdoa sebelum dan sesudah rapat diharapkan segala permasalahan yang akan dibahas mendapat tuntunan serta bimbingan dari Allah Ta'ala sehingga memperoleh solusi yang tepat dan berkah.

Demikian pentingnya doa, hingga Rasulullah pernah menyampaikan pesan dalam Hadist riwayat Bukhari dan Muslim, yang artinya: *Doa merupakan otak dari ibadah.*

#### **5. Budaya Salam.**

Dalam aktivitas sehari-hari ketika seorang karyawan mendapatkan salam (assalamualaikum) baik saat ketemu maupun saat ketika memasuki ruangan, maka dijawab dengan, “wa alaikum salam wa rahmatullahi wabarakatuh”, menelpon keluar atau menjawab telepon yang masuk, baik oleh mesin penjawab otomatis maupun oleh karyawan, selalu diawali dengan ucapan salam. Salam menjadi jatidiri perusahaan (*corporate identity*).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibid*, hal 155

## 6. Sikap Ramah dan Melayani.

Karyawan senantiasa bersikap ramah dan melayani baik kepada internal customer (sesama karyawan) maupun eksternal customer (nasabah atau mitra bisnis). Sikap ramah dan melayani kepada sesama karyawan dapat memperkuat team work dan kekompakan dalam bekerja, sedangkan terhadap nasabah atau mitra bisnis mendatangkan kepercayaan serta loyalitas kepada perusahaan.

Sikap ramah dan melayani adalah salah satu prinsip bisnis islami. Rasulullah mengatakan, ” *Saidul kaum khadimuhum* ” (pengusaha itu pelayan bagi customer-nya). Untuk mencairkan suasana, sikap yang hendaknya dibiasakan adalah sikap tersenyum (tabassum). Dengan tersenyum kita memperlihatkan cinta, kasih sayang, dan orang lainpun akan merasa lebih dihargai.<sup>13</sup>

## 7. Berbusana Islami.

Karyawan senantiasa tampil bersih, rapi dan anggun dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Karyawati mengenakan busana sebagaimana disyaratkan oleh syariah: (1) menutupi atau menyelubungi seluruh badan, (2) busana tidak boleh ketat yang dapat membentuk tubuhnya, (3) busana wanita tidak boleh menyerupai busana laki-laki. Sedangkan para karyawan menggunakan busana yang mencirikan nuansa islami, misalnya dengan kerah shanghai atau mirip baju koko. Bagi eksekutif atau kalangan direksi, menggunakan baju kra shanghai dengan jas.

Karyawan yang bekerja pada lembaga bisnis syariah haruslah memperlihatkan nuansa syariah sehingga dengan melihat selintas orang dapat menebak kalau dia bekerja di lembaga syariah. Hal ini secara otomatis menjadi kontrol bagi yang muslimah atau baju koko apalagi yang berkopiiah, kemudian masuk ke panti pijat, karaoke, atau tempat hiburan yang mempertontonkan aurat, maka jelas kelihatan bahwa mereka dari lembaga syariah.

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hal 156

### **8. Lingkungan Kerja yang Bersih, Sehat, dan Islami**

Suasana lingkungan kerja dan ruangan yang bersih, sehat dan islami diperusahaan, kebersihan tidak hanya terlihat pada fisik ruangan yang selalu dikelola secara teratur oleh petugas kebersihan, namun juga dijaga secara bersama oleh karyawan. Diri para karyawan senantiasa bersih dan suci karena teratur berwudhu, khususnya ketika akan melaksanakan sholat, ruangan dan area kerja tampak segar dan nyaman karena ada larangan merokok diarea dan lingkungan kerja, apalagi didalam kantor.yang melanggar dapat dikenai sanksi yang cukup berat.

Suasana ruangan yang islami juga menjadi *corporate identity* perusahaan. misalnya dengan memasang gambar-gambar kaligrafi di dinding dan mengaplikasikan warna cat yang bernuansa islami. Dikantor, termasuk di setiap cabang, harus ada musallah yang representatif karena sunah Nabi, “*Sebaik-baik rumah adalah yang didalamnya ada musallah.*”

### **9. Ceramah Diniyah Rutin atau berkala**

Diperusahaan diselenggarakan ceramah dan diskusi keislaman setiap minggu, yaitu pada setiap jum’at pagi untuk seluruh karyawan dan selasa sore khusus para manajer dan direksi. Manajemen tidak merasa rugi meskipun kegiatan tersebut menyita jam kerja, mereka yakin bahwa kegiatan tersebut sangat bermanfaat bagi peningkatan ilmu agama dan mental karyawan yang pada gilirannya juga berdampak pada peningkatan kinerja dan berkah ilahi. maupun dari luar lingkungan perusahaan. materi yang disampaikan cukup bervariasi, mulai dari akidah, ibadah, akhlak, siroh nabawiyah, hingga ekonomi islam, etika bisnis, dan lain-lain. Dengan peningkatan ilmu dan penambahan wawasan pengetahuan, para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan amanah dan profesional.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibid*, hal.156-157

### **Implementasi Budaya Organisasi Perusahaan**

Implementasi budaya organisasi perusahaan tidaklah mudah. Upaya ini membutuhkan kerja keras, contoh, serta teladan dari para pimpinan, plus komitmen dari seluruh karyawan dan bahkan stakeholder. Budaya perusahaan hanya akan menjadi slogan atau hiasan tulisan yang terpampang di dinding-dinding kantor jikalau tidak di implementasikan atau dipraktekkan secara nyata dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Tantangan implementasi budaya perusahaan terutama berlaku kepada para pimpinan, karena merekalah yang diharapkan menjadi qudwah atau teladan bagi para karyawan yang dipimpinnya. Dalam kerja keseharian, bawahan akan melihat dan menilai perilaku para atasan. Apapun yang dianjurkan oleh atasan hanya akan menjadi angin lalu jika sang atasan sendiri tidak mempraktekkan budaya perusahaan yang akan dibangun.

Pada perusahaan yang sudah esthablished, budaya ini dikenal sebagai “*walk the talk*”. Budaya ini akan tercermin kepada aktivitas kerja sehari-hari: saat operasional perusahaan berjalan, saat melayani pelanggan, dan bahkan saat transaksi keuangan berlangsung, dan sebagainya. Ia menjadi ruh sekaligus perilaku yang terwujud dalam “*day to day*” aktivitas kerja segenap stakeholder atau pemangku jabatan.

Di lain pihak, para karyawan atau bawahan juga bertanggung jawab atas sukses tidaknya implementasi “*corporate culture*”. Karena jika hanya atasan atau pimpinan yang menerapkannya, akan timbul ketidak seimbangan atau ketidak harmonisan. Dengan menerapkan budaya perusahaan, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat yang pada gilirannya juga meningkatkan kinerja perusahaan.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Abdul Mannan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif kewenangan peradilan Agama* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hal.154-157

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Demografi Responden

Responden pada penelitian ini akan memberikan gambaran proporsi karyawan dilihat dari jenis kelamin karyawan di PT. Bank Syariah Cabang Aksara Medan, di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8**

**Proporsi Responden Dalam Sampel Menurut Jenis Kelamin**

No	Bank	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Proporsi
1	Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara	laki-laki	18	60%
		Perempuan	12	40%
Jumlah			30	100%

Sumber : Data Demografi Pada Kuisisioner, 2016.

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan dapat kita lihat dari tabel di atas karyawan laki-laki berjumlah 18 orang dan karyawan perempuan berjumlah 12 orang, atau persentase pada tabel di atas adalah persentase laki-laki 60% dan persentase perempuan 40%. Maka jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki.

## b. Analisis Deskriptif Data

### 1) Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Pendidikan

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai pendidikan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 9**

**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pendidikan**

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	10	33,3	14	46,7	1	3,3	4	13,3	1	3,3	30
2	9	30	21	70	0	0	0	0	0	0	30
3	7	23,3	19	63,3	2	6,67	1	3,3	1	3,3	30
4	11	36,7	18	60	1	3,3	0	0	0	0	30
5	5	16,7	22	73,3	3	0.1	0	0	0	0	30
6	8	26,7	20	66,7	1	3,3	1	3,3	0	0	30
7	8	26,7	22	73,3	0	0	0	0	0	0	30
8	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	0	0	30

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 pernyataan dari 30 responden pada variabel pendidikan, terdapat karyawan yang menjawab sangat setuju

berjumlah 43,3% paling banyak di masing-masing pernyataan 8, karyawan yang menjawab setuju paling banyak 73,3% di pernyataan 5 dan 7, dan karyawan yang menjawab ragu-ragu berjumlah paling 6,67% pada pernyataan 3, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju paling banyak 13,3% di pernyataan 1, karyawan menjawab sangat tidak setuju paling banyak 3,3% di pernyataan 1 dan 3. Hal ini menyatakan bahwa perlu adanya pendidikan dan pelatihan yang baik dari Bank Syariah Mandiri Cabang Medan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

## 2) Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai budaya organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 10**

**Distribusi Jawaban Responden Pada Budaya Organisasi**

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	7	23.3	23	76.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30
2	9	30.0	19	63.3	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30
3	4	13.3	25	83.3	1	3.3	0	0.0	0	0.0	30
4	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30
5	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30

6	15	50.0	15	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30
7	3	10.0	25	83.3	1	3.3	1	3.3	0	0.0	30
8	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0.0	0	0.0	30

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 pernyataan dari 30 responden pada variabel budaya organisasi, terdapat karyawan yang sangat setuju paling banyak 50% di pernyataan 7, karyawan yang menjawab setuju paling banyak 83,3% di pernyataan 3 dan 7, dan karyawan yang menjawab ragu-ragu berjumlah paling 6,7% pada pernyataan 2, 4, dan 5, sedangkan karyawan yang menjawab tidak setuju paling banyak 3,3% di pernyataan 1. Hal ini menyatakan bahwa perlu adanya keakraban hubungan kerjasama antara karyawan untuk menunjang kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Aksra Medan.

### 3) Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Upah Kerja

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai upah kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 11**

#### **Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Upah Kerja**

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	3	10.0	21	70.0	4	13.3	2	6.7	0	0.0	30



2	3	10.0	15	50.0	10	33.3	2	6.7	0	0.0	30
3	2	6.7	17	56.7	8	26.7	3	10.0	0	0.0	30
4	2	6.9	19	65.5	6	20.7	2	6.9	0	0.0	29

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 4 pernyataan dari 30 responden pada variabel budaya organisasi, terdapat karyawan yang sangat setuju sekitar 10% di pernyataan 1 dan 2, karyawan yang menjawab setuju paling banyak 70% di pernyataan 1, dan karyawan yang menjawab ragu-ragu berjumlah 33,3% pada pernyataan 2. Hal ini menyatakan bahwa perlu adanya upah kerja yang layak kepada karyawan sehingga menunjang kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

#### 4) Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai upah kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 12**

#### **Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja**

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	5	16.7	21	70.0	4	13.3	0	0.0	0	0.0	30
2	5	16.7	23	76.7	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30

3	6	20.0	20	66.7	4	13.3	0	0.0	0	0.0	30
4	5	16.7	23	76.7	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30
5	3	10.0	22	73.3	5	16.7	0	0.0	0	0.0	30
6	8	26.7	22	73.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30
7	5	16.7	19	63.3	5	16.7	1	3.3	0	0.0	30
8	6	20.0	23	76.7	1	3.3	0	0.0	0	0.0	30

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 pernyataan dari 30 responden pada variabel budaya organisasi, terdapat karyawan yang sangat setuju sekitar 26,7% di pernyataan 6, karyawan yang menjawab setuju paling banyak 76,7% di pernyataan 2, 4, dan 8, dan karyawan yang menjawab ragu-ragu berjumlah 16,7% pada pernyataan 5 dan 7. Hal ini menyatakan bahwa perlu memberikan banyak kesempatan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan sehingga menunjang kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

##### **5) Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan gambaran dari hasil penelitian berdasarkan jawaban responden mengenai upah kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel. 13****Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja**

No	SS	%	S	%	R	%	TS	%	STS	%	Total
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
1	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0.0	0	0.0	30
2	8	26.7	18	60.0	4	13.3	0	0.0	0	0.0	30
3	6	20.0	22	73.3	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30
4	6	20.0	22	73.3	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30
5	8	26.7	20	66.7	2	6.7	0	0.0	0	0.0	30
6	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0.0	0	0.0	30
7	10	33.3	6	20.0	13	43.3	1	3.3	0	0.0	30
8	4	13.3	25	83.3	1	3.3	0	0.0	0	0.0	30

Sumber : Pengolahan Angket Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 pernyataan dari 30 responden pada variabel budaya organisasi, terdapat karyawan yang sangat setuju sekitar 36,7% di pernyataan 6, karyawan yang menjawab setuju paling banyak 83,3% di pernyataan 8, dan karyawan yang menjawab ragu-ragu berjumlah 33,3% pada pernyataan 7. Hal ini menyatakan bahwa perlu adanya pemberian upah yang layak karena loyalitas dan kinerja karyawan seperti peningkatan upah lembur sehingga kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan semakin baik lagi.

## 2. Hasil Analisis Data

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1) Uji Validitas

Validitas merupakan tingkatan skala atau seperangkat ukuran mempresentasikan konsep secara akurat.<sup>16</sup> Jadi, penelitian ini ditujukan untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) dalam penelitian ini sudah valid untuk mengukur pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah khususnya Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

Kuesioner ini terdiri dari 36 pernyataan yang terdiri dari: 8 pernyataan pada variabel pendidikan, 8 pernyataan pada variabel budaya organisasi, 4 pernyataan pada variabel upah kerja, 8 pernyataan pada variabel motivasi kerja dan 8 pernyataan pada variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

#### a) Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

**Tabel 14**  
**Uji Validitas Variabel Pendidikan**

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor Jawaban Q1	29.57	8.392	.365	.830
Skor Jawaban Q2	29.20	9.959	.614	.764
Skor Jawaban Q3	29.50	8.397	.560	.764

<sup>16</sup> Dermawan Wibosono, *Riset Bisnis: Bantuan bagi para Praktisi dan Akademis* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal.537.

Skor Jawaban Q4	29.17	8.902	.853	.726
Skor Jawaban Q5	29.43	9.978	.527	.771
Skor Jawaban Q6	29.33	10.023	.376	.790
Skor Jawaban Q7	29.23	9.771	.715	.754
Skor Jawaban Q8	29.07	10.133	.497	.775

Sumber : Data diolah, 2016

Nilai  $r_{tabel}$  untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ( $p = 0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $N$ . Oleh karena  $N = 30$ , maka derajat bebasnya ( $df$ ) adalah  $N - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ). Pada buku-buku statistik, nilai  $r$  tabel dua sisi pada  $df = 28$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,3610. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel di atas maka analisis out-put-nya adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan 1 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,365 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
2. Pernyataan 2 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,614 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
3. Pernyataan 3 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,560 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
4. Pernyataan 4 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,853 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
5. Pernyataan 5 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,527 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
6. Pernyataan 6 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,376 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
7. Pernyataan 7 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,715 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

8. Pernyataan 8 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,497 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel pendidikan adalah valid.

**b) Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 15**

**Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor Jawaban Q1	29.47	5.292	.653	.755
Skor Jawaban Q2	29.47	5.016	.562	.764
Skor Jawaban Q3	29.60	5.834	.397	.788
Skor Jawaban Q4	29.53	5.430	.428	.786
Skor Jawaban Q5	29.53	5.430	.428	.786
Skor Jawaban Q6	29.20	5.407	.467	.779
Skor Jawaban Q7	29.70	5.183	.548	.766
Skor Jawaban Q8	29.40	5.076	.584	.760

Sumber : Data diolah, 2016

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ( $p = 0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $N$ . Oleh karena  $N = 30$ , maka derajat bebasnya ( $df$ ) adalah  $N - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ). Pada buku-buku statistik, nilai  $r$  tabel dua sisi pada  $df = 28$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,3610. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika jika nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan tabel di atas maka analisis out-put-nya adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan 1 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,653 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
2. Pernyataan 2 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,562 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
3. Pernyataan 3 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,397 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
4. Pernyataan 4 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,428 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
5. Pernyataan 5 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,428 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
6. Pernyataan 6 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,467 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
7. Pernyataan 7 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,548 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
8. Pernyataan 8 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,584 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi adalah valid.

## c) Variabel Upah Kerja (X3)

Tabel 16

## Uji Validitas Variabel Upah Kerja

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor Jawaban Q1	11.00	3.655	.748	.799
Skor Jawaban Q2	11.20	3.614	.669	.831
Skor Jawaban Q3	11.23	3.702	.624	.850
Skor Jawaban Q4	11.07	3.513	.770	.788

Sumber : Data diolah, 2016

Nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ( $p = 0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $N$ . Oleh karena  $N = 30$ , maka derajat bebasnya ( $df$ ) adalah  $N - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ). Pada buku-buku statistik, nilai  $r$  tabel dua sisi pada  $df = 28$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,3610. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

Berdasarkan tabel di atas maka analisis out-put-nya adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan 1 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,748 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.



2. Pernyataan 2 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,669 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
3. Pernyataan 3 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,624 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
4. Pernyataan 4 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,770 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel upah kerja adalah valid.

**d) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)**

**Tabel 17**

**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor Jawaban Q1	28.57	7.151	.636	.846
Skor Jawaban Q2	28.50	7.707	.530	.857
Skor Jawaban Q3	28.53	6.602	.804	.825
Skor Jawaban Q4	28.50	7.431	.645	.846

Skor Jawaban Q5	28.67	7.333	.619	.848
Skor Jawaban Q6	28.33	7.609	.621	.849
Skor Jawaban Q7	28.67	7.264	.432	.878
Skor Jawaban Q8	28.43	7.289	.743	.836

Sumber : Data diolah, 2016

Nilai  $r_{tabel}$  untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ( $p = 0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau  $N$ . Oleh karena  $N = 30$ , maka derajat bebasnya ( $df$ ) adalah  $N - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ). Pada buku-buku statistik nilai  $r$  tabel dua sisi pada  $df = 28$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,3610. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel di atas maka analisis out-put-nya adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan 1 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,636 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
2. Pernyataan 2 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,530 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
3. Pernyataan 3 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,804 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
4. Pernyataan 4 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,645 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
5. Pernyataan 5 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,619 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

6. Pernyataan 6 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,621 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
7. Pernyataan 7 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,432 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
8. Pernyataan 8 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,743 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja organisasi adalah valid.

**e) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 18**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor Jawaban Q1	28.87	8.533	.777	.814
Skor Jawaban Q2	28.80	8.717	.553	.838
Skor Jawaban Q3	28.80	8.924	.655	.828
Skor Jawaban Q4	28.80	8.786	.706	.823
Skor Jawaban Q5	28.73	8.616	.695	.822
Skor Jawaban Q6	28.60	8.938	.591	.834

Skor Jawaban Q7	29.10	8.162	.388	.889
Skor Jawaban Q8	28.83	9.178	.749	.825

Sumber : Data diolah, 2016

Nilai  $r_{tabel}$  untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5%, ( $p = 0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena  $N = 30$ , maka derajat bebasnya ( $df$ ) adalah  $N - 2$  ( $30 - 2 = 28$ ). Pada buku-buku statistik, nilai  $r$  tabel dua sisi pada  $df = 28$  dan  $p = 0,05$  adalah 0,3610. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel di atas maka analisis out-put-nya adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan 1 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,777 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
2. Pernyataan 2 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,553 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
3. Pernyataan 3 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,655 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
4. Pernyataan 4 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,706 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
5. Pernyataan 5 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,695 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
6. Pernyataan 6 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,591 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
7. Pernyataan 7 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,388 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.
8. Pernyataan 8 dari variabel pendidikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,749 > 0,3610$ ) maka dinyatakan valid.

Kesimpulannya bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency*. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya dipercaya suatu instrumen penelitian, berdasarkan pada tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Adapun tingkat *reliabilitas* dengan *Alpha Cronbach* diukur dari skala 0 sampai 1, sebagaimana tercantum pada tabel 18 berikut ini:

**Tabel 19. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Alpha***

<i>Alpha</i>	Tingkat <i>Reliabilitas</i>
0,00 s.d 0,20	Kurang <i>Reliabel</i>
> 0,20 s.d 0,40	Agak <i>Reliabel</i>
> 0,40 s.d 0,60	Cukup <i>Reliabel</i>
> 0,60 s.d 0,80	<i>Reliabel</i>
> 0,80 s.d 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Triton PB. *SPSS 13.00 Terapan*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006.

**a) Pendidikan**

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel promosi digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 20. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,787 sehingga dinyatakan reliabel karena berada diantara 0,6 s.d 0,8.

**b) Budaya Organisasi**

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel lokasi digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 21. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	8

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,645 sehingga dinyatakan reliabel karena berada diantara 0,6 s.d 0,8.

### c) Upah Kerja

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel pelayanan digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 22. Uji Reliabilitas**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,796 sehingga dinyatakan reliabel karena berada diantara 0,60 s.d 0,80.

### d) Motivasi Kerja

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel produk digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 23. Uji Reliabilitas**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,865 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,80 s.d 1,00.

e) **Kinerja**

Berikut ini output SPSS untuk melihat tingkat *reliabilitas* pada variabel harga digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 24. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	8

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan nilai Alpha pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,851 sehingga dinyatakan sangat reliabel karena berada diantara 0,8 s.d 1,00.

**b. Uji Asumsi Klasik**

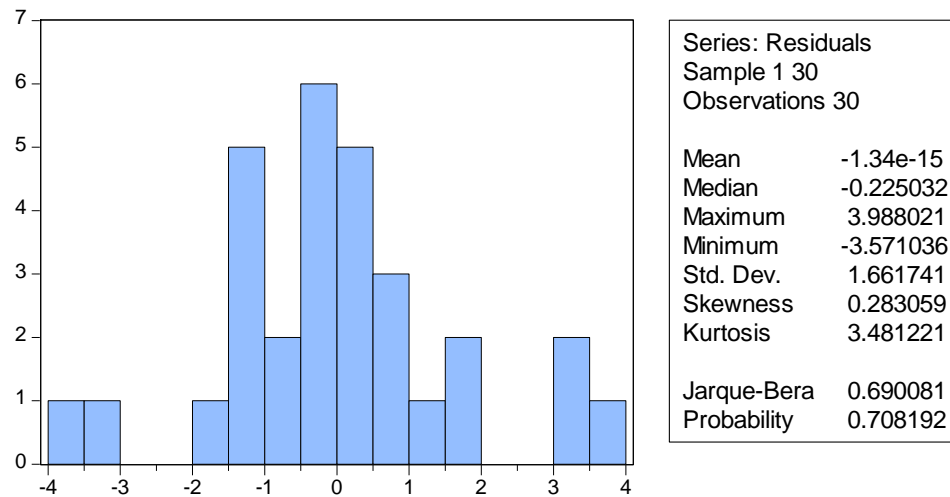
Uji Asumsi Klasik, yaitu dalam penggunaan regresi panel, terdapat empat asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas:

**1) Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik parametris. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka data pada setiap variabel harus terlebih dahulu diuji normalitasnya. Bila data pada tiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Uji normalitas dilakukan dengan uji Jarque Bera dengan



melihat probabilitas atau  $0,708 > 0,5$  maka distribusi data pada variabel penelitian adalah normal.



Sumber : Data diolah, 2016

**Gambar 5**

### Uji Normalitas

#### 2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel independen atau variabel independen yang satu fungsi dari variabel independen yang lain.<sup>17</sup> Dari hasil estimasi data independent (lampiran) bahwa data tidak mengalami multikolinieritas yaitu :

<sup>17</sup> Wing Wahyu Winarno, *Analisis Ekonometrika dan Statistik dengan Eviews* (yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2009), Hal .52.

**Tabel 25**  
**Uji Multikolinieritas**

	X1	X2	X3	X4
X1	1.000000	0.595378	0.247164	0.576569
X2	0.595378	1.000000	0.157742	0.396133
X3	0.247164	0.157742	1.000000	0.436730
X4	0.576569	0.396133	0.436730	1.000000

Sumber : Data diolah, 2016

Dari data di atas bahwa semua variabel independent bebas dari asumsi klasik tentang multikolinieritas, artinya dari semua data tidak ada yang lebih besar dari RSquare atau variabel  $< 0,713$ . Artinya semua data bebas dari multikolinieritas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain.

Model regresi linier berganda dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas jika tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat. Nilai *absolute residual* (*Abs. Res.*) dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya yang berada diatas tingkat kepercayaan 5% dengan uji White dan dapat digambarkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 26**  
**Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedasticity Test: White			
F-statistic	1.326492	Prob. F(14,15)	0.2965
Obs*R-squared	16.59553	Prob. Chi-Square(14)	0.2784
Scaled explained SS	14.29763	Prob. Chi-Square(14)	0.4278

Sumber : Data diolah, 2016

Pada hasil uji White di atas, bahwa hasil probabilitas dari Obs\* R Square adalah 0.2965 atau  $0.2965 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas.

**c. Analisis Regresi Berganda**

Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan yaitu terdapat 19 faktor setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dari ke 19 faktor tersebut akan dicari faktor dominan yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Indonesia, dengan menggunakan teknik analisis faktor dan memasukkan seluruh faktor yang menjadi daya tarik etnis Cina non-Muslim menjadi nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan, maka tabel yang pertama keluar adalah tabel di bawah ini :

**Tabel 27****Koefisien Regresi Berganda**

Dependent Variable: Y				
Method: Least Squares				
Date: 04/09/16 Time: 09:31				
Sample: 30				
Included observations: 30				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.865145	4.791898	-0.180543	0.8582
X1	0.435016	0.134728	3.228836	0.0035
X2	0.014616	0.159535	0.091619	0.9277
X3	0.217999	0.149077	1.462327	0.1561
X4	0.475437	0.143752	3.307337	0.0029
R-squared	0.752737	Mean dependent var	32.93333	
Adjusted R-squared	0.713175	S.D. dependent var	3.341828	
S.E. of regression	1.789750	Akaike info criterion	4.153040	
Sum squared resid	80.08009	Schwarz criterion	4.386573	
Log likelihood	-57.29560	Hannan-Quinn criter.	4.227749	
F-statistic	19.02678	Durbin-Watson stat	2.054218	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil Regresi adalah  $Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \varepsilon$

$$Y = -0.865 + 0.435X_1 + 0.015X_2 + 0.22X_3 + 0.475X_4$$

Artinya dari hasil regresi adalah:

1. Nilai konstant 0,865 artinya jika variabel independent (pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, dan motivasi kerja ) sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan menurun. Namun, tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel pendidikan (X1), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,435. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Faktor pendidikan ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
3. Pada variabel budaya organisasi (X2), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,015. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Aksara Medan.
4. Pada variabel upah kerja (X3), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,218. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara upah kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi upah kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Namun, hal ini

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

5. Pada variabel motivasi kerja (X4), analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,475. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Dan hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan

#### **d) Uji Hipotesis**

Untuk menentukan diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji hipotesis yang terdiri dari uji R<sup>2</sup> dan uji F-test adalah sebagai berikut :

##### **a. Uji Determinasi**

Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari penelitian di atas dengan menggunakan lebih dari 2 variabel maka digunakan adjusted R square. Data adjusted R square adalah 0,713 atau 71,3 % variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

##### **b. Uji F-Statistik**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan pada variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan secara bersama-sama. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

Ha diterima jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , atau nilai  $p\text{-value}$  pada kolom sig. < level of significant ( $\alpha$ ) 5%.

Ho diterima jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , atau nilai  $p\text{-value}$  pada kolom sig. > level of significant ( $\alpha$ ) 5%.

Nilai  $F\text{-hitung}$  adalah 19.027 dan  $F\text{-tabel}$  adalah  $df1 = n-k = 30 - 5 = 25$ ,  $df2$  adalah jumlah variabel baik independen dan dependen, yaitu 5, dan  $p = 0,05$  maka  $F\text{-tabel}$  adalah 2,6. Karena  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau  $19,027 > 2,6$ , atau nilai  $p\text{-value}$  adalah 0,000 pada kolom sig. < level of significant ( $\alpha$ ) 5% maka terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan atau  $H_0$  ditolak.

### c. Uji t-Statistik

Uji t-test digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Di mana variabel independen, yaitu pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan secara parsial. akan dijelaskan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 28**  
**Uji t-Statistik**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.865145	4.791898	-0.180543	0.8582
X1	0.435016	0.134728	3.228836	0.0035
X2	0.014616	0.159535	0.091619	0.9277

X3	0.217999	0.149077	1.462327	0.1561
X4	0.475437	0.143752	3.307337	0.0029

Sumber : Data Diolah, 2016

Uji t-test dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan t tabel dengan t hitung. Data di atas diketahui dk (derajat kebebasan) =  $30 - 4 = 25$  dengan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  maka t-tabel sebesar 2,05954 . Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:  $H_a$  diterima jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  , atau nilai p-value pada kolom sig. < level of significant ( $\alpha$ ) 5%.

$H_o$  diterima jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , atau nilai p-value pada kolom sig. > level of significant ( $\alpha$ ) 5%.

Tabel di atas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut :

a. Variabel Pendidikan

$T_{\text{hitung}} \text{ pendidikan} = 3,228836$  maka diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $3,061 > 2,05954$ . Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa  $H_a$  diterima.

b. Variabel Budaya Organisasi

$T_{\text{hitung}} \text{ budaya organisasi} = 0,091619$  maka diperoleh  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $0,091619 < 2,05954$ . Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa  $H_o$  diterima.

c. Variabel Upah Kerja

$T_{\text{hitung}} \text{ upah kerja} = 1,462327$  maka diperoleh  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $1,462327 < 2,05954$ . Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa  $H_o$  diterima.

d. Variabel Motivasi Kerja



$T_{hitung}$  motivasi kerja = 3,307337 maka diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $3,307337 > 2,05954$ . Dari hasil uji  $t$  tersebut, diperoleh bahwa  $H_a$  diterima.

### C. Pembahasan.

Dari hasil pengujian hipotesis ini, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa 71,3% variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Berdasarkan uji statistik  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya Terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan atau  $H_0$  ditolak. Secara parsial dalam penelitian ini faktor yang dominan adalah faktor motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. *Hygiene factor* mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan. penelitian Bambang Guritno Waridin dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Persepsi Karyawan Terhadap Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti. Bambang Guritno Waridin menggunakan analisis berganda, yaitu uji validitas yang mendasarkan pada korelasi antara masing-masing item dengan total item, dan juga uji reliabilitas yaitu masing-masing skor butir dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk menguji kuesioner. Dari hasil penelitian diatas bahwa hasil korelasi menunjukkan bahwa hasil besaran korelasi antar variable bebas. Yaitu antara variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Kemudian Penelitian Renta lina simatupang yang berjudul "pengaruh motivasi

*dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian SDM pada PT. perkebunan PTPN III medan”*

Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap 83 karyawan yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja yaitu sebesar 0,563 begitu juga dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,340. dari perhitungan R square juga diperoleh  $R^2 = 0,544$  yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 54,4 % sedangkan 45,6 % dipengaruhi faktor lain (Promo jabatan, rekan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain) . Kemudian penelitian Rudy haloho dengan judul “*Kontribusi Pembinaan Mental Terhadap Disiplin dan Kinerja Personil di Lingkungan Markas Kepolisian Daerah (Mapolda) Sumatera Utara*”. Dengan hasil Pembinaan mental bagian integral dari kebijakan Mapoldasu dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja personel Polri dan PNS di lingkungan Mapoldasu. Pembinaan memberikan kontribusi positif dalam memberikan pencerahan mental, sekaligus disiplin kerja dan kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu. Secara institusional kebijakan Mapoldasu memberikan pembinaan mental merupakan tugas dan tanggung jawab secara hirarki yang harus ditegakkan, sesuai dengan visi dan misi Mabes Polri. Untuk melayani masyarakat sangat dibutuhkan kesiapan mental yang optimal demi terciptanya kerjasama masyarakat dan Polri. Pembinaan mental dapat memberikan pencerahan sentuhan rohaniah dalam pelaksanaan ibadah. Kesadaran beribadah baik secara individu maupun jamaah berjalan dengan baik.

Pembinaan mental memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja, karena dengan adanya pembinaan mental, perhatian terhadap fenomena penyimpangan dalam masyarakat dapat ditindaklanjuti. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik serta pelaksanaan jam kerja dapat dipatuhi sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dengan dilaksanakannya pembinaan mental, kepatuhan dan loyalitas kepada atasan juga berjalan dengan baik. Kerjasama antara sesama Polri dan PNS berjalan secara harmonis.

Pelaksanaan pembinaan mental dengan kinerja personel Polri dan PNS di Mapoldasu terdapat hubungan linier. Dalam data output diperoleh nilai  $t$  hitung = 12,848 (dalam tabel coefficients). Sedangkan untuk  $t$  tabel = 1,983. Sedangkan untuk tingkat signifikansi 0.01 (1%) adalah 2,627. Oleh karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel berarti hubungan antara pembinaan mental dengan kinerja personil sangat signifikan. Dengan demikian model regresi yang terbentuk adalah: Kinerja = 0,809 pembinaan mental. Kemudian pelaksanaan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja Polri dan PNS di Mapoldasu Dalam data output diperoleh nilai  $t$  hitung = 12,848 (dalam tabel coefficients). Sedangkan untuk  $t$  tabel = 1,983. Sedangkan untuk tingkat signifikansi 0.01 (1%) adalah adalah 2,627. Oleh karena  $t$  hitung  $>$  (lebih besar)  $t$  tabel berarti hubungan antara pembinaan mental dengan kinerja personil sangat signifikan.

bahwa berdasarkan Soekidja, mendefinisikan pendidikan adalah sebagai rangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan sianak didik secara tatap muka atau dengan mengguakan media dalam memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya,dalam arti supaya dapat mengembangkan potensinya semaksimal mungkin, agar menjadi manusia dewasa yang bertanggung jawab.Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan, pihak SDM PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya harus selalu memberikan motivasi-motivasi dan mengingatkan para karyawan bahwa mereka memiliki alasan untuk bekerja di bank Syaraiyah Mandiri. Misalnya, mengundang motivator - motivator untuk memberikan motivasi kerja kepada para karyawan, menjelaskan kepada karyawan tentang hal-hal yang bisa didapatkan kalau para karyawan bekerja dengan sungguh-sunggu, mengadakan pengajian rohani untuk meningkatkan kinerja, dan selalu memotivasi dengan kalimat kalimat yang komunikatif kepada para karyawan sehingga mereka paham dengan tujuan mereka bekerja. Hal ini akan meningkatkan motivasi para

karyawan untuk meningkatkan kerja mereka di kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

Adanya sarana yang mendukung para karyawan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, akan membuat perusahaan tersebut semakin solid dan kompak sehingga dapat memajukan perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan teori Darsono, Budaya perusahaan adalah pola berfikir dan bertindak perusahaan, khususnya pola pengambilan keputusan termasuk didalamnya pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan, antara manajemen puncak, madya dan manajemen lini, dengan karyawan. Hakikatnya budaya perusahaan merupakan pola perilaku dan pola fikir semua orang dalam suatu perusahaan, khususnya para pemilik dan manejer dalam mengambil keputusan. Para pemilik perusahaan mengambil keputusan dengan berorientasi pada laba dan nilai perusahaan; para menejer mengambil keputusan dengan berorientasi pada efektivitas dan efisiensi; karyawan mengambil keputusan dengan berorientasi pada tingkat upah atau gaji. Menjaga kepercayaan dan loyalitas karyawan akan membantu bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dalam kemajuan Perusahaan.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan dapat kita lihat dari tabel di atas karyawan laki-laki berjumlah 18 orang dan karyawan perempuan berjumlah 12 orang, atau persentase pada tabel di atas adalah persentase laki-laki 60% dan persentase perempuan 40%. Maka jumlah karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki.

1. Saat faktor pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, dan motivasi kerja tidak ada maka kinerja karyawan akan menurun. Namun, tidak begitu signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil koefisien masing-masing variabel adalah sebagai berikut:
  - a. Pada variabel pendidikan, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,435. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Faktor pendidikan ini sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
  - b. Pada variabel budaya organisasi, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,015. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Cabang Aksara Medan.

- c. Pada variabel upah kerja, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,218. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara upah kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi upah kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Namun, hal ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
  - d. Pada variabel motivasi kerja, analisis menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,475. Angka tersebut bertanda positif, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan linear antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan. Dan hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
3. Dari adjusted R square 71,3 % menunjukkan variabel pendidikan, budaya organisasi, upah kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan dan sisanya 28,7% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
  4. Nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel, yaitu 19,027 dan tingkat signifikansi 5 persen, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pendidikan, budaya organisasi, upah kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.
  5. Pada uji t, terlihat bahwa faktor pendidikan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan.

## **B. Saran-Saran**

1. Disarankan kepada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara agar semua karyawan terus berupaya meningkatkan kinerja yang selama ini sudah baik. Karena hal tersebut dapat meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan pendapatan biaya atau penambahan nasabah bank.
2. Disarankan kepada Kepala Cabang PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara, agar terus memotivasi karyawan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, dalam rangka meningkatkan sumber daya insani, karena sumber daya insani yang berkualitas, dapat mendorong dan mensukseskan kemajuan perusahaan.
3. Disarankan kepada Kepala Cabang PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara, agar berupaya meminimalisir kesalahan dan masalah-masalah yang dianggap menghambat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
4. Disarankan kepada seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Medan Aksara, agar bersama-sama membangun Kinerja yang islami, yaitu kinerja yang efektif dan efisien mungkin dalam rangka meningkatkan target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan dapat tercapai.