

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJAPEGAWAI BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF SHARIA BJB BANK IN BEKASI

Ahmad Yasin^{*)}, Muhammad Findi^{)}, dan Muhamad Nadrattuzaman Hosen^{***)}**

^{*)}Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor
Jl. Raya Pajajaran, Bogor 16151

^{**)}Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor
Jl. Agatis Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680

^{***)}Universitas YARSI
Jl. Let. Jend. Suprpto, Cempaka Putih, Jakarta Pusat 10510

Abstract: *This research aimed to identify the effect of work ability, motivation, and Islamic work ethics on the employee performance in Sharia BJB Bank in Bekasi branch. This research was conducted by distributing online questionnaires to the respondents, the Sharia BJB Bank employees in Bekasi branch. This research used the structural equation modeling (SEM) to measure the relationships among three latent variables, i.e. work ability, work motivation, and Islamic work ethic; as well as the relationships between those latent variables and their indicator variables. The SEM model was processed by using PLS software. The research results showed that the work ability significantly influences the employee performance in Sharia BJB Bank in Bekasi branch at 95% confidence level. The research results also showed that work motivation significantly influences the employee performance in Sharia BJB Bank in Bekasi branch. The research results showed that the Islamic work ethic significantly influences the employee performance in Sharia BJB Bank in Bekasi branch. These steps must be maintained, and the management must design the managerial implications to support the employee performance improvement in Sharia BJB Bank in Bekasi branch. This should be synergized, communicated, and coordinated among managements of Head Quarter, Head Branch, and the employees of Sharia BJB Bank in Bekasi branch.*

Keywords: *islamic work ethic, performance of employees, structural equation modeling, work ability, motivation*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner secara online dengan responden pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Penelitian ini menggunakan structural equation modeling (SEM) untuk mengukur hubungan antar antar tiga variabel laten, yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan etika kerja Islam, serta hubungan antara variabel laten tersebut dengan variabel indikatornya. Model SEM pada penelitian ini diolah menggunakan software PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Hal ini menjadi awal yang bagus, dengan kebijakan yang dilakukan membuat perubahan bagi kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Langkah ini harus terus dipertahankan, serta manajemen harus membuat implikasi manajerial yang akan menunjang peningkatan kinerja pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Hal ini harus saling bersinergi, berkomunikasi, dan berkoordinasi antara manajemen Kantor Pusat, Pimpinan Cabang dan Pegawai Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.

Kata kunci: etika kerja islam, kemampuan kerja kinerja pegawai motivasi kerja, dan kinerja, SEM

¹ Corresponding author:

Email: ahmeedyasiin@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis semakin berkembang pesat. Kemajuan teknologi informasi menimbulkan persaingan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah kunci utama bagi perusahaan untuk memenangkan kompetisi di dunia bisnis. Menurut Djoni *et al.* (2014) mengatakan bahwa salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk keberhasilannya adalah kualitas sumber daya manusia.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Hasbidin, 2017). Mangkunegara (2014), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Faktor-aktor yang memengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melaksanakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil maksimal. Kemampuan pegawai juga berupa *skill* (keahlian) yang perlu ditingkatkan. Untuk itu kemampuan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan tercapai. Menurut Shafiah *et al.* (2011) pencapaian kinerja seorang pegawai didukung oleh kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja.

Rachmawati *et al.* (2006), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah koefisien konkordansi kendall. Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara parsial dan bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Ramadhan (2015) melakukan penelitian tentang etos kerja islami pada kinerja bisnis pedagang muslim pasar besar kota Madiun yang merupakan Studi kasus dengan pendekatan ekplanasidengan hasil Etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omzet yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah.

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah meneliti tentang kemampuan kerja, motivasi kerja dan Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu adalah diantaranya perbedaan yang paling mendasar adalah objek penelitian dan waktu yang berbeda yang dilakukan di bank BJB syariah Kantor Cabang Bekasi pada periode bulan Juli sampai dengan Oktober 2018.

Pada penelitian ini yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah pada pernyataan kuisisioner yang diperuntukkan untuk para responden. Pada pernyataan kuisisioner dimasukkan fakta-fakta yang kekinian yang terjadi di objek penelitian, sebagai contoh pada pernyataan dari variabel indikator memberikan kesempatan untuk mencapai suatu prestasi terbaik, maka pernyataannya sebagai berikut, "Keputusan perusahaan yang menyatakan bahwa" bagi karyawan yang penilaian kinerjanya tiga tahun berturut-turut adalah baik, akan mendapatkan promosi jabatan". Hal ini membuat saya semangat bekerja dan membuat saya termotivasi untuk bekerja keras". Pada variabel indikator pengakuan kerja pernyataan pada kuisisioner sebagai berikut: "Penghargaan bagi karyawan yang dapat mendapatkan satu nasabah pembiayaan kepemilikan emas akan mendapatkan 1% dari nilai plafond membuat saya semangat dalam mencari nasabah dan termotivasi untuk mendapatkan nasabah". Bank BJB Syariah Kantor Cabang Bekasi memiliki wilayah operasional yang strategis, yaitu di wilayah Kota dan Kabupaten Bekasi. wilayah Kota dan Kabupaten Bekasi sebagai salah satu penyangga Ibukota Jakarta, dengan perkembangan perekonomian di wilayah Kota dan Kabupaten Bekasi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dengan demikian, para pemimpin harus mempersiapkan para sumber daya manusia nya dalam persaingan industri Perbankan di wilayah Kota dan Kabupaten Bekasi. oleh karena itu itu, penelitian ini memiliki tujuan memberikan evaluasi dan masukan kepada pimpinan terhadap pengaruh kemampuan kerja dari pegawai, motivasi kerja dari pegawai dan etika kerja Islam para pegawai terhadap kinerja pegawai di Bank BJB Syariah Cabang Bekasi.

Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dari Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Dari analisis ini diharapkan dapat menganalisis hubungan dan pengaruh kemampuan, motivasi dan etika kerja islam terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini difokuskan pada Bank BJB Syariah Cabang Bekasi, dimana Bank BJB Syariah Cabang Bekasi memiliki potensi pangsa pasar yang besar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan difokuskan pada salah satu industri perbankan syariah di Indonesia, yaitu Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, kemampuan pegawai, motivasi pegawai, etika kerja islam hal yang terpenting dalam peningkatan sumber daya manusia. Dimana dalam memecahkan masalah mengacu pada indikator-indikator yang bersumber dari buku, jurnal dan penelitian sebelumnya. Penelitian dalam mengkaji kemampuan kerja, motivasi kerja, etika kerja islam terhadap kinerja karyawan berlokasi di kawasan Margahayu Kota Bekasi.

Penelitian dilakukan pada bulan Juli – Oktober 2018. Bank BJB Syariah Cabang Bekasi dipilih dengan mengambil responden, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak sebesar 96 responden. Hal ini bertujuan untuk mendapat gambaran pengaruh kinerja pegawai pada Bank BJB Syariah yang sebenarnya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer bersumber dari pengisian kuesioner yang diajukan kepada pegawai Bank bjb Syariah cabang Bekasi. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Jumlah variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 96 reponden. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SEM. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi atau faktor dari sebuah konsep.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris maka dapat disusun suatu model konsep penelitian dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kemampuan kerjasignifikan memengaruhi kinerja pegawai secara positif

H2 : Motivasi kerja akan signifikan memengaruhi kinerja pegawai secara positif

H3 : Etika kerja islam akan signifikan memengaruhi kinerja pegawai secara positif

Hipotesis pertama diduga terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Literatur mengungkapkan adanya korelasi yang positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai (Arini *et al.* 2015). Berdasarkan hal tersebut, kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemampuan kerja secara empiris telah terbukti sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai (Anggraeni, 2011) sehingga peningkatan kemampuan kerja pegawai dapat menjadi faktor signifikan terhadap kinerja pegawai. Kiki *et al.* (2015) menyatakan bahwa peningkatan kinerja didukung dengan kemampuan pegawai yang tinggi. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas – tugasnya. Persaingan industri yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawainya, agar dapat bersaing di pasaran. Pada penelitian Meidianwar *et al.* (2014), menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang terdiri dari kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal yang dimiliki oleh pegawai sudah secara optimal untuk mendukung kinerja di LPP TVRI Kalimantan Timur. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatiningrum *et al.* (2016) yang menyimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015), menyatakan bahwa pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis kedua diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahmasari dan Agus (2011) berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, bahwa meningkatnya motivasi kerja yang diberikan, maka akan memengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Setiawan dan Siagian (2017) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa dengan motivasi kerja baik

akan membuat kinerja pegawai lebih baik. Indriyati (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman terhadap etika kerja Islami sebagai variabel moderating dengan metode Uji frekuensi. Hasilnya adalah secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pemahaman karyawan terhadap etika kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koleangan *et al.* (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kemampuan individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado dengan menggunakan metode analisis regresi dan korelasi dengan SPSS dan hasilnya terdapat pengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan individu terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga diduga pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja pegawai. Penelitian mengenai etika kerja islam terhadap kinerja pegawai diteliti oleh Faizal (2015), Hana dan Gufron (2015), Sutono dan Budiman (2009), Amaliah *et al.* (2013) menyatakan etika kerja islam juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam memengaruhi kinerja pegawai. Chaidir (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja terhadap kinerja manajerial, studi empiris dispenda kota Pontianak dengan metode regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja manajerial. Menurut Mulyanto dan Hardaya (2009) menyatakan bahwa etika kerja merupakan intergrasi nilai dari bermacam-macam agama, falsafah hidup, dan tradisi yang dapat menentukan sikap seseorang, golongan, atau bangsa dalam aktivitas kerja. Sikap tersebut tampak dari tingkah laku, kebiasaan-kebiasaan, cara bekerja, serta persepsinya terhadap makna kerja maupun etika kerja membentuk suatu keyakinan pandangan, persepsi, kebiasaan, ciri-ciri atau cara bekerja terhadap aktivitas kerja. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hana dan Gufron (2015), membuktikan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dengan kinerja.

Permulaan awal dari penelitian ini adalah mencari tahu informasi terkait demografi dari peserta kuesioner dari penelitian ini. Informasi demografi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, usia, masa bekerja, jenjang jabatan dan status pegawai. Setelah informasi terkait demografi sudah didapatkan, maka tahap selanjutnya mencari tahu

apakah terdapat hubungan antar variabel, dimana setiap variabel memiliki indikator-indikator untuk menunjang variabel tersebut. Menurut Dewi *et al.* (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin baik etika kerja para pegawai maka kinerja dari pegawai tersebut juga semakin baik. Ghufon (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh etika kerja islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan metode regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam menempatkan penekanan yang kuat pada kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan, kerja kreatif, menghindari metode yang tidak etis berkaitan dengan penimbunan kekayaan, kerja sama dan persaingan ditempat kerja (Harmoko dan Sunaryo, 2017). Dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu prinsip-prinsip, sistem nilai, ataupun orientasi yang menjadi pedoman suatu organisasi dalam melakukan tindakan dalam bekerja ataupun pengambilan keputusan bisnis yang benar berdasarkan Al-Quran dan Hadist.

Berdasarkan landasan teori, alur berpikir, serta variabel-variabel yang telah dijabarkan. Dengan demikian, dapat dibuat ringkasan kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Gambar 1.

HASIL

Kontribusi Indikator terhadap Variabel Kemampuan Kerja

Variabel laten kemampuan kerja dilihat melalui tiga variabel indikator yaitu pengalaman, pendidikan dan training, mampu bekerjasama dengan orang lain, dan mampu memahami kompleksitas organisasi. Pada model SEM, memahami kompleksitas organisasi merupakan indikator yang paling berkontribusi dalam Kemampuan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai (Tabel 1). Dengan mengetahui kompleksitas organisasi mampu menganalisis dan mendiagnosa permasalahan kompleks. Menurut Hasibuan (2003), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman. Menurut Gary (2005), menyatakan bahwa kemampuan teknis meliputi pengetahuan tentang metode, proses, dan perlengkapan untuk melakukan aktivitas khusus dari unit kerja. Kemampuan teknis meliputi pengetahuan faktual tentang organisasi

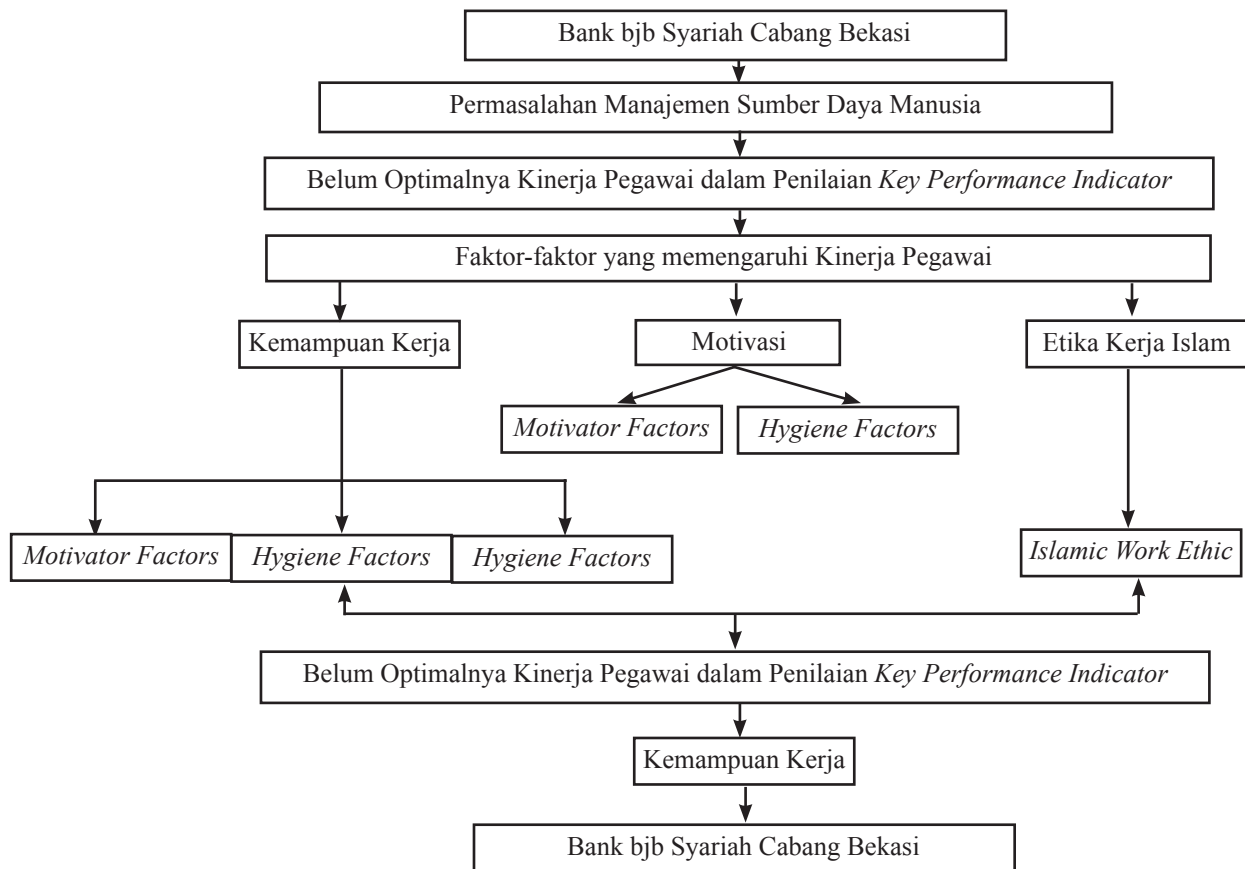
(peraturan, struktur, sistem manajemen, dan karakteristik pegawai). Pengetahuan tentang produk dan jasa organisasi (spesifikasi teknis, kekuatan, dan keterbasan). Kemampuan teknis atau biasa disebut *hard skills* diartikan sebagai cara-cara teknis yang mudah diamati, ditinjau, dan diukur. Kemampuan teknis bisa didapatkan dari pembelajaran atau kegiatan akademik baik itu disekolah, perguruan tinggi maupun dari para ahli dibidangnya. Hal tersebut sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai. Salah satu yang dapat meningkatkan kemampuan teknis pegawai adalah pengalaman, pelatihan, dan *training*. Menurut Atmosudirdjo (1998), kemampuan sosial sebagai kesanggupan seorang untuk melakukan hubungan antar manusia dengan segala macam sifat dan konsekuensinya sebagai interaksi sosial. Kemampuan sosial memiliki subindikator salah satunya mampu bekerja sama dengan rekan kerja (Hersey dan Blanchard, 1995). Menurut Kristiani *et al.* 2013, kemampuan konseptual mencakup kemampuan untuk memvisualisasikan organisasi/perusahaan secara keseluruhan untuk melihat berbagai fungsi yang

berhubungan dengan situasi atau keadaan tertentu. Kemampuan konseptual memiliki subindikator, yaitu memahami tujuan perusahaan.

Industri perbankan syariah sangat rentan dengan berbagai macam risiko didalamnya maka dari itu bank BJB syariah memitigasi risiko tersebut dengan aturan-aturan baik itu peraturan dari internal perusahaan berupa SOP, Pedoman, Juklak, maupun peraturan eksternal baik itu dari pihak Bank Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan dan Dewan Pengawas Syariah (DPS). Hal tersebut menjadi guide bagi pegawai bank BJB syariah untuk menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hal ini akan mengawal pekerjaan dari pegawai menjadi berkualitas.

Tabel 1, Kontribusi indikator terhadap kemampuan kerja

Variabel indikator	Loading factor
Kemampuan teknis	0,850
Kemampuan sosial	0,836
Kemampuan konseptual	0,898



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Kontribusi Indikator terhadap Variabel Motivasi

Variabel laten motivasi kerja dilihat melalui 11 variabel, yaitu pekerjaan saat ini memberikan kesempatan untuk mencapai suatu prestasi terbaik, promosi karena prestasi; pengakuan pimpinan atau rekan kerja atas hasil kerja; penghargaan atas prestasi kerja; kesempatan untuk maju; Kedisiplinan organisasi dalam menerapkan organisasi; Pemberian sanksi atau hukuman bagi pegawai yang tidak menaati peraturan; hubungan interpersonal pimpinan; hubungan interpersonal rekan kerja; dan kondisi kerja. Pada model SEM, promosi karena prestasi merupakan indikator yang paling berkontribusi dalam motivasi kerja (Tabel 2). Penghargaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai. Hal ini disebabkan pegawai akan merasa dihargai jika bila terdapat penghargaan yang diberikan perusahaan.

Kontribusi Indikator terhadap Variabel Etika Kerja Islam

Variabel laten etika kerja Islam dilihat melalui enam variabel indikator, yaitu nilai kerja, kepercayaan (amanah), kontribusi kemakmuran luas, kerja sama dan konsultasi, serta kemampuan membedakan tujuan dan bekerja adalah salah satunya cara pemerataan kekayaan dalam Islam. Pada model SEM, kerjasama dan konsultasi memiliki kontribusi paling tinggi dalam etika kerja Islam yang berhubungan dengan kinerja pegawai (Tabel 3). Menurut Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi terkait kerja Islam salah satunya adalah *cooperation*. Dalam islam masyarakatnya dianjurkan untuk saling membantu dan bekerjasama khususnya dalam aktivitas ekonomi dan hal tersebut diakui sebagai salah satu ciri orang-orang yang saleh. Saling membantu dan bekerja sama dalam pekerjaan akan membantu meningkatkan *teamwork* dan dapat mendukung peningkatan produktivitas pada perusahaan. Hal ini sudah disadari betul oleh pegawai bank BJB syariah. Antar pegawai saling membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan. Selanjutnya, mempunyai keramahan untuk menerima konsultasi dari pegawai yang menanyakan perihal mengenai pekerjaan.

Kontribusi Indikator terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Besarnya kontribusi indikator terhadap variabel dapat dilihat dari besarnya nilai faktor muatan yang dimiliki. Variabel laten kinerja pegawai dilihat melalui empat variabel indikator, yaitu kehati-hatian, kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan hasil kerja, kemampuan mengambil inisiatif, kerja sama, dan disiplin. Pada model SEM, inisiatif merupakan indikator yang paling berkontribusi dalam kinerja pegawai (Tabel 4). Para pegawai khususnya pegawai bank, harus memiliki kemauan dalam memunculkan ide-ide baru, berinisiatif dalam merancang untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 2. Kontribusi indikator terhadap motivasi kerja

Indikator	Loading Factor
Hubungan interpersonal pimpinan	0,877
Hubungan interpersonal rekan kerja	0,812
Kedisiplinan	0,822
Kemajuan	0,778
Kesempatan	0,869
Kondisi kerja	0,722
Pemberian sanksi	0,856
Pengakuan	0,871
Penghargaan	0,851
Promosi	0,885

Tabel 3. Kontribusi indikator terhadap etika kerja Islam

Variabel Indikator	Loading Factor
Amanah	0,693
Halal haram	0,900
Kemakmuran	0,751
Konsultasi dan kerja sama	0,928
Nilai kerja	0,865
Pemerataan kekayaan	0,898

Tabel 4. Kontribusi indikator terhadap kinerja pegawai

Variabel Indikator	Loading Factor
Cepat dan tepat	0,700
Inisiatif	0,911
Kehadiran	0,854
Kehati-hatian	0,857
Kerja sama	0,909
Kualitas kerja	0,710

Pengujian Hipotesis

Hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai (H1)

Hubungan variabel kemampuan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung > 1,96, yaitu sebesar 4,143. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai (H2)

Hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung > 1,96, yaitu sebesar 5,515. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai.

Hubungan etika kerja Islam dengan kinerja pegawai (H3)

Hubungan etika kerja Islam dan kinerja pegawai memiliki nilai t-hitung > 1,96, yaitu sebesar 4,939. Artinya, etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi Manajerial

Sumberdaya manusia merupakan aset yang dimiliki setiap perusahaan. Sumberdaya manusia memegang peranan utama sebagai perencana, pelaku, penggerak dan pengambilan keputusan dalam setiap kegiatan perusahaan. Pegawai yang bekerja di suatu perusahaan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda antara pegawai tersebut dengan pegawainya lainnya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik apabila sumberdaya manusia yang dimiliki tidak berfungsi secara maksimal.

Hasil analisis yang telah dilakukan mengenai peran variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai bank BJB syariah Cabang Bekasi maka dapat disusun langkah-langkah

penerapan yang diperlukan oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka hendaknya organisasi melakukan beberapa hal diantaranya: (1) pimpinan Bank BJB Syariah Cabang Bekasi harus membuat sebuah forum pembelajaran bagi para pegawai Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu. Dalam forum tersebut dapat membahas mengenai ketentuan atau standar operasional prosedur baik dari internal maupun eksternal. Setelah itu, dapat dibuatkan buku saku agar para pegawai dapat membaca ringkasan dari ketentuan atau standar operasional prosedur. (2) Pimpinan memberikan stimulus kepada para pegawai agar target ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Pimpinan membuat perlombaan di internal kantor cabang dan kantor cabang pembantu bagi pegawai yang berprestasi akan diberikan kesempatan untuk memberikan testimoni pada pertemuan bulanan. (3) Pimpinan membuat sebuah tim, tim ini bertujuan untuk mencari nasabah pendanaan dan pembiayaan. Tim ini akan dibagi per masing-masing wilayah yang ada di Kota dan Kabupaten Bekasi. (4) Pimpinan melaksanakan dan menerapkan poin 1,2, dan 3 implikasi manajerial kepada seluruh pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai t -statistic 4,143 (lebih besar dari t -tabel 1,96). Hal ini menandakan kemampuan kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan nilai t -statistic 5,515 (lebih besar dari t -tabel 1,96). Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan nilai t -statistic 4,939 (lebih besar dari t -tabel 1,96). Hal ini menandakan bahwa etika kerja Islam memiliki peran dalam peningkatan kinerja.

Saran

Dukungan manajerial jajaran pimpinan di bank BJB syariah Cabang Bekasi sebagai penentu kebijakan sangat diperlukan dalam mengimplementasikan strategi peningkatan kinerja. Kebijakan yang mendorong penguatan manajemen memotivasi dan meningkatkan

kepuasan kerja pegawai. Kebijakan pimpinan dapat membuat *learning program* membahas mengenai ketentuan atau standar operasional prosedur dan dibuatkan buku saku atas ringkasan standar operasional prosedur. Penerapan *reward* dan *punishment* bagi pegawai yang berprestasi untuk mendapatkan kesempatan untuk dapat promosi. Kebijakan pimpinan dalam membuat tim untuk mencari nasabah pembiayaan dan pendanaan disebar di masing-masing wilayah kota dan kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah I, Julia A, Riani W. 2013. Pengaruh nilai Islam terhadap kinerja kerja. *Mimbar* 29(2):165–174. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v29i2.394>.
- Anggraeni N. 2011. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia. *Penelitian Pendidikan* 12(2):46–62. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>.
- Arini KR, Mukzam MD, Ika R. 2015. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Administrasi Bisnis* 12(1):1–9.
- Atmosudirdjo P. 1998. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Kaunika
- Brahmasari IA, Agus S. 2008. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan serta dampaknya pada kinerja. *Manajemen dan Kewirausahaan* 10(2):124–135.
- Chaidir M. 2016. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja manajerial, studi empiris Dispenda kota Pontianak. *Penelitian social* 19(1):1–9.
- Chananzagh HE, Akbarnejad M. 2011. The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian Society. *Procedia Social and Behavioral* 30(1):916–924. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.178>.
- Dewi SK, Rodhiyah, Susanta H. 2015. Analisis pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT SAI Indonesia. *Diponegoro University Journal Of Social And Politic, Business Administration* 5(1):1–10.
- Djoni, Oktaviani R, Kirbrandoko. 2016. Factor That Affect The Sales Performance of PT SKP (a Case Study of Sales Force of Moorlife Indonesia in Jabodetabek). *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship* 2(2):122–129. <https://doi.org/10.17358/IJBE.2.2.122>.
- Faizal N. 2015. Pengaruh etika kerja islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Institut Agama Islam Tafaquhfidin Dumai). *Jurnal Tamaddun Ummah* 1(1):1-14
- Hana M, Ghufron MN. 2015. Pengaruh etika kerja islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Equilibrium* 3(2):1–9. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.64>.
- Harmoko H, Sunaryo H. 2017. Pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kabupaten Kutai Timur). *Riset Manajemen* 1(1):118–132.
- Hasbidin. 2017. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja bank Syariah Mandiri kota Medan. *At-Tawassuth* 2(1):98–121.
- Hasibuan MSP. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey P, Blanchard K. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Indriyati ES. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman terhadap etika kerja islami sebagai variabel moderating. *Upajiw Dewantara* 1(2):1–9
- Jatiningrum CD, Musadieg MAL, Prasetya A. 2016. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja. *Administrasi Bisnis* 39(1):117–124.
- Koleangan JC, Tewal B, Trang I. 2017. Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan individu di Rektorat Sam Ratulangi Manado (studi pada biro akademik dan kemahasiswaan). *EMBA* 5(3):4355–4364.
- Kristiani DA, Pradhanawati A, Wijayanto A. 2013. Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan : studi pada karyawan operator PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkit Semarang). *Ilmu Administrasi Bisnis* 2(1):1–7.
- Mangkunegara AA. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meidianwar P, Margono A, Djumadi. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : LPP TVRI Kalimantan Timur). *Jurnal Administrative Reform* 2(4):2357–2369
- Mulyanto, Hardaya S. 2008. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

- terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Excellent* 1(2):123–144.
- Rachmawati E, Warella Y, Hidayat Z. 2006. Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada badan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat provinsi Jawa Tengah. *Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik* 3(1):89–97.
- Ramadhan BM. 2015. Etos kerja Islami pada kinerja bisnis pedagang muslim pasar besar kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 2(4):1–9.
- Setiawan AH, Siagian H. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja (studi kasus CV. Sinar Agung). *Jurnal Agora* 5(3):1–9. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i1.512>.
- Shafiah SA, Siswidiyanto, Prasetyo WY. 2011. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus kantor pelayanan terpadu Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik* 2(2): 312–318.
- Sutono, Budiman FA. 2009. Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan (studi kasus koperasi jasa keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil di kecamatan Rembang). *Analisis Manajemen* 4(1):11–28.
- Tanujaya, L.R. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Coronet Crown. *Jurnal AGORA* 3(1):1–7.
- Yukl G. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks