

Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Putri Nazli¹⁾, Marliyah²⁾, Yenni Samri Juliati Nasution³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UIN Sumatera Utara

*Email: putrinazli975@gmail.com

Abstract

This study aims to determine Islamic values, wages, career development, and motivation, on employee performance at Bank Sumut Syariah Medan Branch Office. In this study, researchers used quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to employees of Bank Sumut, Medan Syariah Branch Office as many as 77 respondents with sampling techniques, namely saturated samples and associative methods to test the relationship between variables. The data obtained were processed using SPSS Version 22 and analyzed using multiple regression analysis. The analysis used includes instrument validity and reliability tests, statistical tests which include t-test, f-test, and classical assumption test which includes normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity test. Based on the output results of SPSS version 22, it shows that the variable x2 (wages) has a positive and significant effect on the Y variable (employee performance) because the t-count value is 13,843 > t table 1.66543 and is significant 0.000 < 0.05 with a regression coefficient value of 0.796. While the variables x1 (Islamic Values), x3 (Career Development), and x4 (Motivation) t count < t table, therefore these three variables have a negative effect on the Y variable (Employee Performance). In conclusion, the higher the wages given by the company to employees, the higher the performance generated by the employees of Bank Sumut, Medan Syariah Branch Office.

Keywords: Islamic Values, Wages, Career Development, Motivation, Employee Performance

Saran sitasi: Nazli, P., Marliyah., Nasution, Y. S. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2083-2092. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5859>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5859>

1. PENDAHULUAN

Bank Sumut yang sebelumnya dikenal dengan Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara BPDSU merupakan milik pemerintah daerah Sumatera Utara yang didirikan pada tanggal 04 November 1961. Setelah badan hukumnya dirubah menjadi Bank Sumut senantiasa berusaha mengikuti perkembangan yang ada termasuk mendirikan Unit Usaha Syariah. Atas dasar hal tersebut dan komitmen Bank Sumut terhadap pengembangan layanan syariah maka pada tanggal 04 November 2004 Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah yang merupakan unit kerja dari Bank Sumut konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Salah satu kantor cabang Syariah Bank Sumut, yaitu kantor cabang syariah Medan. (Bank Sumut, 2022)

Tabel 1. Laba Bersih PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara

Tahun	Laba Bersih
Per Juni 2021	Rp 307.044.443.060
2020	Rp 514.627.258.282
2019	Rp 544.755.424.114
2018	Rp 502.642.951.838

Sumber: <https://www.banksumut.co.id/>

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa penyusunan laporan keuangan perusahaan sudah sangat baik dan stabil selama empat tahun terakhir. Dalam hal ini, laporan keuangan membantu menginterpretasikan berbagai hubungan dan tren yang dapat menjadi dasar untuk mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan. Kesuksesan perusahaan di masa depan. Keberhasilan suatu usaha atau organisasi sangat ditentukan oleh penggunaan sumber daya manusia. Singkatnya, mereka adalah orang-

orang yang membawa energi, bakat, kreativitas, dan antusiasme ke bisnis dan memainkan peran penting dalam berfungsinya bisnis. Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau actual performance (kinerja kerja atau kinerja aktual yang dicapai seseorang). Berdasarkan penilaian kinerja, kinerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004) merupakan hasil karya salah satu kolaborator. Arrail 2 dalam surat itu

Artinya: “*demi siang apabila terang benderang*”

Tafsir tersebut menjelaskan bahwa hari adalah waktu kerja, dan bekerja adalah bagian dari makna ibadah bagi orang-orang yang beriman kapan saja, di mana saja, selama niatnya ada pada Allah. (Zainal Arifin Zakaria, 2002)

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang syariah, bank syariah tentunya harus memiliki tenaga kerja yang menanamkan nilai-nilai syariah. Nilai-nilai Islam, menurut al-Qur'an dan hadits, membangkitkan perbuatan dan perbuatan positif baik bagi yang mengamalkannya maupun bagi orang lain. Bank syariah lebih mungkin mencapai hasil yang diukur dalam istilah Islam jika mereka juga menerapkan nilai-nilai Islam saat melakukan transaksi perbankan. Fenomena yang terjadi di Bank Sumut Syariah Medan tidak semua pegawai Bank Sumut Syariah memiliki pendidikan Islam, sehingga semua pegawai memiliki ajaran Islam: kejujuran, tanggung jawab, disiplin, persahabatan, penghormatan terhadap manusia. Pekerja, dapat diandalkan dan sopan. Setelah pekerja bekerja, perusahaan membayar upah sesuai dengan tugas yang ditentukan. Upah adalah pendapatan yang Anda peroleh dari melakukan pekerjaan tertentu. (Kasmir, 2018) Upah yang adil dan rasional memancing motivasi kerja yang tinggi, meningkatkan kinerja pekerja dan tentunya mempengaruhi pendapatan perusahaan. Memberikan upah membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi. Anda perlu mewaspadaai berbagai kesulitan yang muncul dari sistem pengupahan insentif. (Heidjrahman dan Suad Husnan, 2005) Bank Sumut Cabang Medan, termasuk gaji pegawai Bank Sumut Syariah, ditawarkan sebesar Rp 2.499.423, UMP (Upah Minimum Negara) yang ditetapkan di Sumatera. Atau dapat dibulatkan menjadi Rp2.500.000. (Kementerian Tenaga Kerja, 2022)

Variabel upah menarik untuk diteliti, karena masing-masing pihak memiliki kepentingan yang

berbeda. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu faktor utama dalam menghitung biaya produksi, yang menentukan tingkat harga pokok dan tingkat keuntungan pengusaha. Upah yang diterima pekerja dan pekerja sangat berharga untuk kelangsungan hidup mereka sehari-hari, karena dapat meningkatkan taraf hidup umat manusia dan, jika diterima, mewujudkan cita-cita mereka. (Saat itu, Husni, 2022) Kalaupun perusahaan menawarkan UMP kepada pegawai Bank Sumut Syariah, keuntungan yang dihasilkan bank akan bertambah karena pegawai tetap mencapai tujuan pekerjaannya. Perusahaan mendorong karyawan untuk mempertahankan produktivitas yang mereka berikan, untuk selalu melakukan yang terbaik untuk kepentingan perusahaan, dan menghindari frustrasi kerja yang dapat menyebabkan kinerja agensi yang buruk. Pengembangan karir menawarkan berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan mengambil tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Fenomena yang terjadi di Bank Sumut Syariah Cabang Medan adalah setiap pegawai memiliki kesempatan untuk berbuat baik bagi perusahaan dan memajukan karirnya dengan mencapai tujuan pekerjaannya, namun rotasi jabatan dan perubahan promosi dikelola oleh Kantor Cabang Bank Sumut Cabang Medan. departemen SDM. Syariah Medan memperhatikan beberapa aspek dan hasil kinerja pegawai. Tidak ada sistem seleksi terbuka untuk promosi ini. Saya merasa pekerjaan saya sia-sia karena saya tidak dapat mendukung karir saya sehingga saya tidak tahu sudah berapa lama saya menjabat sampai saya dipromosikan. Menambah wawasan dan pengetahuan dari program tersebut.

Sekali lagi, keberhasilan manajemen perusahaan sangat bergantung pada kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Sangat penting untuk menyadari bahwa ada cara untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satunya adalah dorongan (motivasi) bawahan. Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Jika seorang karyawan memiliki dorongan internal atau eksternal yang kuat (misalnya dari perusahaan), karyawan tersebut terinspirasi atau termotivasi untuk melakukan sesuatu yang baik. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Purwati (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dengan religiusitas sebagai variabel *Moderating* terhadap produktivitas Kerja karyawan (Studi PT. Daya Manunggal di kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruhnya religiusitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, dan berdasarkan pengamatan dilapangan, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan”. Tujuan Penelitian ini untuk melihat menjelaskan pengaruh nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.(Kasmir, 2018) Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria, pada surat Al-Lail ayat 2:

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى

Artinya: “*demi siang apabila terang benderang*”

Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah. Hal ini didukung oleh QS.Al-Asr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آَمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَّصَّوْا بِالْحَقِّ ۗ وَتَوَّصَّوْا بِالصَّبْرِ ۗ

Artinya: “*demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati.*”

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sejalan dengan itu, faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah: (Wirawan, 2009)

a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan

faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja;

b. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal, misalnya krisis ekonomi.

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

1.2. Bank Syariah

Memahami arti bank syariah dapat didekati dengan tiga cara untuk mendefinisikan apa itu bank syariah. Pertama melalui peraturan perundang-undangan (pengaturan hukum dalam fungsi kelembagaan), kedua oleh kegiatan atau jasa perbankan melalui pelayanan yang diberikan kepada konsumen, ketiga oleh bank yang hadir dalam rangka pengabdian kepada masyarakat. (Jonathan R. Macey dan Miller, 1992) Pertama, berdasarkan UU Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008 dan UU No. 10 Tahun 1998. Dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, ketiganya memiliki pengertian yang sama tentang bank, atau badan usaha. Dalam rangka meningkatkan taraf hidup banyak orang, kami menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan. Berdasarkan prinsip Syariah, Bank Syariah adalah badan yang menghimpun dana

dari masyarakat umum dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat umum dan perusahaan jasa lainnya untuk meningkatkan taraf hidup mereka secara keseluruhan.

1.3. Nilai-Nilai Islam

Secara khusus, dalam pandangan Brubacher, nilai adalah aktivitas manusia yang kompleks dengan batas-batas yang luas dan kompleks. Bagi Young, di sisi lain, nilai adalah asumsi abstrak dan seringkali tidak disadari tentang apa yang benar dan apa yang penting. Wood juga berpendapat bahwa nilai merupakan petunjuk perilaku dan kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Nurcholish Madjid, nilai agama dalam Islam tidak terbatas pada ibadah ritual, seperti berdoa, membaca, dan membaca Alquran. Nilai-nilai Islam mengambil tindakan yang sangat terpuji dalam kehidupan sehari-hari keridhaan Allah. Dalam nilai-nilai Islam, itu adalah bentuk tindakan yang mencerminkan bangsawan berdasarkan iman mereka kepada Tuhan dan tanggung jawab mereka di masa depan. Nilai-nilai keislaman berkaitan dengan spiritualitas norma yang berlaku, baik dari sumber ajaran agama maupun budaya masyarakat yang bersumber dari pemikiran ilmiah. Hubungan antara moralitas dan spiritualitas mempengaruhi hubungan antara pilihan dalam memutuskan perilaku dan sikapnya terhadap nilai-nilai kehidupan, yang merupakan dasar utama perkembangan emosi.

Dalam agama Islam bekerja adalah ibadah, artinya hasil dari bekerja bukan hanya sekedar mencari keuntungan dunia saja, melainkan juga keberkahan. Di zaman yang semakin modern ini hal tersebut semakin terlupakan, dan kebanyakan dari manusia hanya berorientasi pada dunia saja. Etika bekerja dalam Islam berarti melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya serta mengharapkan ridha Allah SWT.

Oleh karenanya, suatu etika bisnis dalam bekerja pada perbankan syariah menjadi salah satu yang wajib diberikan penilaian. Berikut ini adalah beberapa ketentuan umum dari etika Islam dalam bekerja yang harus dipatuhi oleh perbankan syariah dalam menjalankan transaksi bisnisnya sehari-hari (Leni, 2016), di antaranya sebagai berikut:

- a. Kesatuan (*Unity/Tauhid*)
- b. Keseimbangan (*Equilibrium/Adil*)
- c. Kehendak Bebas (*Free Will*)
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

1.4. Upah

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi (Muwartie B Raharjo,1993). Upah dalam Islam dikenal dengan istilah ijarah. Secara Etimologi kata Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru' yang berarti al-'iwad yang dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah (Sayyid Sabiq,1987). Sedangkan secara istilah ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan. Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat jelaskan sebagai berikut: (Zaeni,2007)

- a. Upah Nominal
- b. Upah Nyata
- c. Upah Hidup
- d. Upah Minimum
- e. Upah Wajar

1.5. Pengembangan Karir

Karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan (Handoko,1998). Dengan demikian proses pengembangan karir dalam suatu organisasi mengikuti suatu jalur tertentu yang telah ditetapkan. Pengembangan karir juga diartikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang yang kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Henry Simamora, 1997). Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara adalah sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier

pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

1.6. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja dalam agama Islam itu maksudnya mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dalam Al-Qur'an disebutkan:

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ

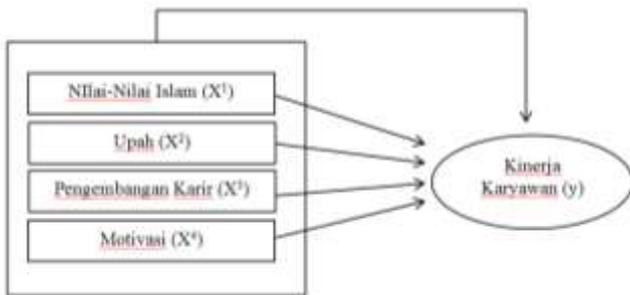
Artinya: “dan dilangit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat pula apa yang dijanjikan kepadamu” (Q.S. Adz Dzariat : 22)

1.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	KET	Hasil Analisis	Perbandingan Penelitian
Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Jurnal Muqtasid, 8(2) 2017: 119-129	Kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal melalui kepuasan kerja.	Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh
Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, Syaharuddin	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal FEB Unmul Volume 14 (1) 2017, 1-5	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai thitung > ttabel. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai thitung > ttabel. Dan Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai thitung > ttabel	Tidak semua populasi yang digunakan sebagai sampel, Semua variabel bebas berpengaruh positif kepada variabel terikat yang diuji secara statistik dari hasil kuesioner

Nama	Judul	KET	Hasil Analisis	Perbandingan Penelitian
Natalia Susanto	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt. Rembaka	AGORA Vol. 7, No. 1 (2019)	Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Peneliti menggunakan 3 variabel bebas dan Sampel yang disunakan sebanyak 60 responden yaitu divis penjualan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.8. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu hypo (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian. Pertanyaan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban pada hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji pada kajian teori sebelumnya. (Juliansyah Noor, 2011)

- Ha₁. Nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- H0₁. Nilai-nilai Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- Ha₂. Upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- H0₂. Upah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- Ha₃. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- H0₃. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- Ha₄. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.
- H0₄. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan.

- Ha₅. Nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir, motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
- H0₅. Nilai-nilai Islam (X₁), Upah (X₂), Pengembangan Karir (X₃), Motivasi (X₄) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu pendekatan yang berwujud dalam angka-angka tertentu yang akan dioperasikan secara sistematis (Azuar Juliandi, dkk,2015). Penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang beralamat di Jalan Brigjend Katamso No.219, Sukaraja, Kec. Medan Maimun, Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan yang berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian, yang dijadikan sampel adalah keseluruhan dari populasi, yaitu 77 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini ada data primer. Dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder seperti wawancara, literatur, buku, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nurul Zuriah, 2006). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu pengaruh nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, dan

motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah Medan, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Variable bebas (*independent variable*)

Variable bebas (X) variable ini sering disebut sebagai variable stimulus, *predictor*, *abtecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian saya ini variabel bebas yang peneliti uji

adalah adalah variabel: Nilai-nilai islam, upah, pengembangan karir, motivasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variable terikat (Y) adalah variabel yang sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Indikator dalam mengukur kinerja adalah: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, kerjasama antar pegawai, dan penekanan biaya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1,291	1,643		,786	,435	-1,984	4,566					
Nilai-nilai Islam	,048	,065	,051	,744	,459	-,081	,177	,517	,087	,038	,566	1,767
1 Upah	,796	,058	,830	13,843	,000	,681	,911	,893	,853	,711	,734	1,362
Pengembangan Karir	,093	,064	,094	1,459	,149	-,034	,221	,453	,169	,075	,633	1,581
Motivasi	-,010	,049	-,011	-,203	,839	-,108	,088	-,062	-,024	-,010	,974	1,026

Sumber: Data Diolah, 2022

a. Uji t (X₁ dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 3 juga diketahui nilai thitung variabel nilai-nilai Islam sebesar 0,744. Nilai thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel dimana jumlah n = 77 berdasarkan tingkat kesalahan 0,05 dan dk = n - 5 = 77 - 5 = 72 diperoleh ttabel sebesar 1,66543. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa 0,744 < 1,66543 maka H₀₁ diterima dan Ha₁ ditolak, maka variabel nilai-nilai Islam memiliki tidak pengaruh yang nyata dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji t (X₂ dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 3 juga diketahui nilai thitung variabel upah sebesar 13,843. Nilai thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel dimana jumlah n = 77 berdasarkan tingkat kesalahan α 0,05 dan dk = n - 5 = 77 - 5 = 72 diperoleh ttabel sebesar 1,66543. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa 13,843 > 1,66543 maka H₀₂ ditolak dan Ha₂ diterima, maka variabel upah memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

c. Uji t (X₃ dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 3 juga diketahui nilai thitung variabel pengembangan karir sebesar 1,459. Nilai thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel dimana jumlah n = 77 berdasarkan tingkat kesalahan α 0,05 dan dk = n - 5 = 77 - 5 = 72 diperoleh ttabel sebesar 1,66543. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $1,459 < 1,66543$ maka H₀₃ diterima dan H_{a3} ditolak, maka variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang nyata dan tidak signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

d. Uji t (X₄ dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 3 juga diketahui nilai thitung variabel motivasi sebesar -0,203. Nilai thitung tersebut dibandingkan dengan ttabel dimana jumlah n = 77 berdasarkan tingkat kesalahan α 0,05 dan dk = n - 5 = 77 - 5 = 72 diperoleh ttabel sebesar 1,66543. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $-0,203 < 1,66543$ maka H₀₄ diterima dan H_{a4} ditolak, maka variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata dan tidak signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	315,353	4	78,838	76,818	,000 ^a
Residual	73,894	72	1,026		
Total	389,247	76			

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai $F_{hitung} = 76,818$. Nilai F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan F_{tabel} dengan jumlah n = 77 berdasarkan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh F_{tabel} sebesar 2,50. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $76,818$

$> 2,50$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka variabel nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	,900 ^a	.810	.800	1.01307	.810	76.818	4	72	.000	1.971

Sumber: Data Diolah, 2022

Terdapat hubungan positif antara nilai-nilai Islam (X₁), upah (X₂), pengembangan karir (X₃) dan motivasi (X₄) dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,810$. Besarnya r_{X_1, X_2Y} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X₁ dan X₂ dengan variabel terikat Y, menurut klasifikasi tingkat hubungan maka hubungan antara nilai-nilai Islam (X₁), upah (X₂), pengembangan karir (X₃) dan motivasi (X₄) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan Tabel 5. Dapat diketahui bahwa pengaruh variabel nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,810 atau 81 % sedangkan sisanya

sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci terhadap hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Berikut pembahasan dari masing-masing variabel:

a. Pengaruh Nilai-Nilai Islam (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil survei menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan

hasil uji t hitung $0,744 < 1,66543$ dan tidak signifikan $0,459 > 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,048$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Manajemen bank syariah perlu memperhatikan dan mengutamakan nilai-nilai Islami karyawan baik dalam sikap maupun perilaku agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. Penerapan nilai-nilai Islam tidak dipraktekkan di perusahaan, namun hal ini tidak menjadi masalah bagi pegawai Banksumut di cabang Syariah Medan. Hal ini memungkinkan karyawan Bank Sumut Kantor Syariah Medan untuk mendapatkan hasil terbaik dalam berinteraksi dan melayani nasabahnya. Karyawan mengikuti sikap yang dianjurkan oleh Allah dan rasul Allah, damai kepada Allah, melaksanakan apa yang diperintahkan Allah, dan melepaskan larangannya.

b. Pengaruh Upah (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil survei ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan uji t hitung $13,843 > t$ tabel $1,66543$ dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,796$. Hal ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji yang dibayarkan kepada pekerja di bawah UMP pekerja masih rendah, dan hasil yang dicapai pekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Dengan memberikan upah yang lebih baik kepada karyawan, maka tenaga kerja terdorong untuk bekerja lebih produktif dan produktif serta mencapai semua tujuan kerja sesuai harapan perusahaan. Upah yang sangat tinggi menghalangi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dan menjamin kelangsungan hidup diri dan keluarganya. Memberikan upah rendah membuat sulit untuk mempekerjakan dan mempekerjakan pekerja terampil. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ismail Hajiali yang berjudul “Kemampuan Karyawan Pada PT dan Dampak Lingkungan Kerja”. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar menunjukkan hasil yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial

(Uji-T) upah dan kinerja pegawai. Angka t adalah $3,415$.

c. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung $1,459$ lebih kecil dari t tabel $1,66543$. dan signifikan $0,149 > 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,093$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Pernyataan karyawan bahwa perusahaan tidak memiliki kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, tetapi memiliki sedikit kesempatan untuk promosi, tetapi karyawan mensyukuri tugas dan tanggung jawabnya saat ini. PT tidak mengembangkan karir. Covid-19 Bank Sumut Cabang Syariah karena situasi pandemi. Dalam situasi pandemi, prioritas perusahaan adalah mampu bersaing dengan bank lain. Persaingan adalah ketika suatu organisasi atau individu bersaing untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti konsumen, pangsa pasar, temuan, atau sumber daya yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen Banksumut Cabang Syariah Medan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dinilai berbakti, loyal dan rajin.

d. Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $-0,203 < t$ tabel $1,66543$ dan signifikan $0,839 > 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,010$. Hal ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis diterima dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh Penelitian (Isnaini Diana Putri Abdullah, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-4,345 > t$ tabel $1,670$ dan nilai signifikannya $0,000$. Serta hal itu didukung oleh penelitian (Jualianry, dkk, 2017) yang

menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

- a. Nilai-nilai Islam berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel nilai-nilai Islam sebesar 0,744 yang dibandingkan dengan t_{tabel} 1,66543 maka $0,744 < 1,66543$ yang berarti variabel nilai-nilai Islam tidak memiliki pengaruh yang nyata dan tidak signifikan dengan variabel kinerja karyawan.
- b. Upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel upah sebesar 13,843 yang dibandingkan dengan t_{tabel} 1,66543 maka $13,843 > 1,66543$ yang berarti variabel upah memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan variabel kinerja karyawan.
- c. Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 1,459 yang dibandingkan dengan t_{tabel} 1,66543 maka $1,459 < 1,66543$ yang berarti variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang nyata dan tidak signifikan ($0,839 > 0,05$) dengan variabel kinerja karyawan.
- d. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, hal ini diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar -0,203 yang dibandingkan sebesar 1,66543 maka $-0,203 < 1,66543$ yang berarti variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang nyata tidak signifikan ($0,839 > 0,05$) dengan variabel kinerja karyawan.
- e. Nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada . Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan, hal ini diketahui dari harga $F_{hitung} = 7.914$ yang dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,50 maka $76,818 > 2,50$ yang artinya variabel nilai-nilai Islam, upah, pengembangan karir dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel kinerja karyawan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang tulus atas kerjasama dan dedikasi Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam untuk menelaah artikel yang akan dipublikasikan.

6. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Dimas F. (2015) Pengaruh Pengembangan Karyawan berbasis Nilai-nilai Islam terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas di Yogyakarta. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. Skripsi,
- Ali Yusuf Furtasan, Budi Ilham Maliki. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Juliati Aryani, Sudirman Suparmin, Yenni Samri. (2019) Analisis Efektivitas Kontribusi Komunitas Masyarakat Tanpa Riba. Tansiq, Vol. 2, No. 2.
- Azhari Akmal Tarigan, Yenni Samri Juliati Nst, dkk. (2019) Implementasi Analisis Swot Pada Strategi Marketing Penerbit Buku Di Kota Medan. Tansiq: Vol. 2, No. 2.
- Sudaryono Dr. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali.
- Fahmi abu dkk. (2014) HRD Syariah teori dan implementasi. Jakarta PT Gramedia pustaka utama.
- Ghozali, I. (2011) Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliandi, Azuar , dkk. (2015) Metodologi Penelitian Bisnis. Medan. UMSU PRESS.
- kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Leni. (2016) PPT Etika bekerja dalam Islam serta menjalankan transaksi bisnisnya sehari-hari. Banda Aceh: UIN ArRaniry.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Noor, Juliansyah. (2011) Metodologi Penelitian Skripsi, Thesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sanusi, Anwar. (2016) Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba empat.
- Sugiyono. (2020) Prof,Dr. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016) Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017) Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta.
- Samri Juliati Nasutio Yenni n. (2018) Mekanisme Pasar Dalam Perspektif Ekonomi Islam. At-Tawassuth: Vol. III, No. 11 – 22
- Zuriah,Nurul. (2006) Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan . Jakarta: PT Bumi Aksara.